

**ACUERDO COLECTIVO DE REGULACIÓN DEL PLAN DE  
PREJUBILACIONES VOLUNTARIAS DE BANCO SANTANDER, S. A.,  
EN LA UNIDAD DE SANTANDER EN ESPAÑA (en adelante  
"SANTANDER ESPAÑA")**

En Boadilla del Monte, a 29 de abril de 2016

**REUNIDOS**

**Por la Representación empresarial,**

D. Juan María Gorostidi Pulgar  
D. Eugenio Temes Fuertes

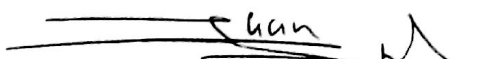
**Por la representación de los trabajadores,**


D. Miguel Periañez Díaz (CCOO)  
D<sup>a</sup> Ana M<sup>a</sup> Herranz Sainz-Ezquerro (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 colectivo y, a tal efecto,

**MANIFIESTAN**

**Primero.-** En el acuerdo colectivo firmado el 15 de marzo de 2013 con motivo de la fusión entre el Banco Santander, S.A., el Banco Español de Crédito S.A. y Banco Banif, S.A., se estableció un mecanismo de prejubilaciones voluntarias o salidas

  
CCOO

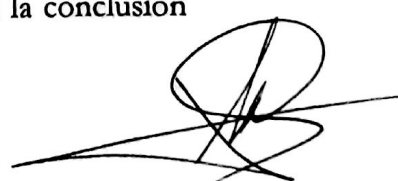
  
FITC

  
FITC


  
FITC

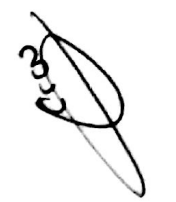
  
UGT

  
STS

  
UGT







anticipadas a partir de determinada edad, que ha estado vigente hasta el 31 de diciembre de 2015 y que permitió la adecuación progresiva de la plantilla a las necesidades del Banco resultante de la fusión.

**Segundo.-** Las partes consideran que en el proceso de mejora de eficiencia puesto en marcha ahora por Banco Santander, S. A. en Santander España, el mecanismo de prejubilaciones voluntarias puede contribuir a alcanzar la plantilla necesaria en función del nuevo modelo comercial diseñado, que tiene como base la concentración del negocio en menos oficinas pero mejor dotadas y preparadas para los requerimientos tecnológicos cada vez más relevantes. Ello es así por la experiencia de que una parte relevante de los potenciales trabajadores que pueden acogerse de forma voluntaria a este tipo de medidas lo hacen en la realidad, lo que permite evitar la necesidad de acudir a medidas más traumáticas, teniendo en cuenta que el universo de trabajadores que en la red de oficinas pueden acogerse a tal medida.

**Tercero.-** Mediante el presente Acuerdo Colectivo se viene a establecer el conjunto de condiciones que serán de aplicación a las extinciones de contratos mediante prejubilaciones voluntarias del personal a partir de determinada edad, como procedimiento de adecuación de plantilla.

**Cuarto.-** El conjunto de condiciones, que se detallan seguidamente serán de aplicación, a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo Colectivo, y durante su vigencia, las referidas extinciones que se produzcan mediante ofertas realizadas por el Banco y aceptadas por el trabajador.

**Quinto.-** Como principio general, rige el de la voluntariedad, tanto para el Banco, a la hora de ofrecer la prejubilación, como para el empleado en la aceptación. Una vez suscrito el correspondiente documento de extinción de la relación laboral, el mismo obligará a ambas partes.

**Sexto.-** Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos en condiciones de empleado, que tuviesen las personas que se acojan a esta oferta de prejubilación, se mantendrán en las mismas condiciones y términos en los que se hubieran establecido.

En virtud de lo expuesto, suscriben el presente

  
CCOO

  
FITC

  
FITC

  
FITC

  
UGT

  
UGT



  
CCOO

  
CCOO

## ACUERDO

### 1. Personal al que, con carácter general, va dirigido el Plan de Prejubilaciones

- 1.1 Plantilla de Santander España perteneciente a la Red de Oficinas, Estructuras Intermedias y Servicios Centrales de Banco Santander, S.A. con 58 o más años de edad cumplidos al 31.12.2016 y al menos 15 años de antigüedad a la fecha de extinción de su contrato de trabajo.
- 1.2 La Dirección del Banco ofrecerá la prejubilación a aquellos trabajadores que entienda oportuno dentro del colectivo anteriormente señalado, quienes de forma voluntaria podrán aceptar o rechazar dicha oferta. De igual forma los trabajadores interesados podrán solicitar al Banco la prejubilación, reservándose la Dirección la facultad de aceptar o rechazar dicha solicitud. La prejubilación se instrumentará a través de acuerdos de extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo, al amparo de lo establecido en el artículo 49.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, que incorporarán como mínimo las condiciones establecidas en el presente acuerdo colectivo.

### 2. Condiciones de este Plan de Prejubilaciones

#### 2.1 Compensación económica.

Desde la fecha de extinción de la relación laboral por cese en el servicio activo y hasta el cumplimiento por el empleado de los 63 años de edad, el empleado prejubilado percibirá del Banco como cobertura una compensación anual periódica en cantidad fija, prorrateándose por dozavas partes en cada mensualidad natural, que se determinará conforme a las reglas establecidas en los apartados siguientes:

##### 2.1.1 Base de Cálculo de la Compensación económica.

A los exclusivos efectos de determinar la cuantía de la compensación pactada se entenderá por salario bruto anual pensionable, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo. Se incluye dentro

STS

UGT

3  
FIC  
FIC  
FIC  
FIC

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.

### 2.1.2 Porcentaje.

El ochenta por ciento (80%) del salario bruto anual pensionable, tratándose de personal sujeto a régimen de pagas de convenio colectivo.

El setenta y seis por ciento (76%) del salario bruto anual pensionable más el cincuenta por ciento (50%) del complemento de sueldo pactado, tratándose de personal sujeto a régimen de salario anual pactado (14 pagas), siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 80% sobre el salario bruto pensionable.

### 2.1.3 Cuantía de la Compensación.

La compensación periódica a satisfacer como cobertura durante la etapa de prejubilación y hasta el cumplimiento de los 63 años de edad, se determinará aplicando a la base de cálculo del apartado 2.1.1 el porcentaje reseñado en el apartado 2.1.2.

### 2.1.4 Revalorización.

El importe inicial de la compensación periódica pactada no experimentará revalorización.

## 2.2. Convenio Especial de Cotización a la Seguridad Social hasta el cumplimiento por el empleado de 63 años.

El coste de las cuotas del Convenio Especial a suscribir con la Seguridad Social, será sufragado íntegramente a cargo del Banco.

573

Handwritten signatures and initials, including "CWO" and "CCOO".

Handwritten signatures and initials, including "CCOO".

Handwritten signature and initials "FITC 4".

Handwritten signature and initials "FITC".

Handwritten signature and initials "Fite".

Handwritten signature and initials "UGT".

En todo caso la responsabilidad frente a la entidad gestora del pago de las cuotas derivadas del convenio especial corresponderá directa y enteramente el empleado prejubilado.

### **2.3 Aportaciones al sistema de previsión social**

Desde la extinción del contrato hasta que el empleado cumpla los 63 años de edad, el Banco continuará efectuando las correspondientes aportaciones al sistema de previsión social del que el afectado sea partícipe en el momento inmediatamente anterior a la extinción del contrato, con excepción de las aportaciones a la póliza de seguro colectivo que instrumenta los compromisos por pensiones de los empleados ingresados en banca antes del 8 de marzo de 1980.

### **2.4 Situaciones de incompatibilidad y efectos.**

Una vez producida la extinción del contrato de trabajo al amparo de la medida de prejubilación, el empleado se compromete a no realizar ningún tipo de actividad por cuenta propia o ajena que suponga competencia con las que realiza el Banco o Empresas de su Grupo Financiero. El incumplimiento por su parte de este compromiso liberará al Banco de hacer frente a las cuantías pendientes de pago, suponiendo la pérdida de todos los derechos dimanantes de las mismas.

## **3. Vigencia del Plan de Prejubilaciones**

**3.1** El presente Acuerdo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, y para así cumplirlo de buena fe, suscriben este Acuerdo con la representación que cada uno de los firmantes ostenta y queda indicada, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.