

# BANK MERGERS SANTANDER-POPULAR & PASTOR

**A process with guarantees?**



servicios  
santander  
**Popular**

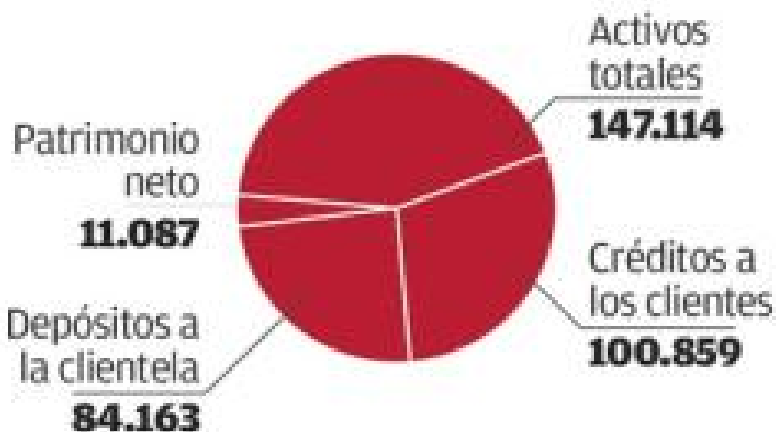
## ¿Quién es quién en la operación?



Banco  
**Santander**

DATOS EN MILLONES  
DE EUROS

**Primer  
trimestre  
de 2017**



  
CET 1  
**10,02%**

  
Número  
de oficinas  
**1.779**



Resultado  
**-137,050**

Número de  
accionistas  
**305.152**



Número de  
empleados  
**11.911**

Capitalización  
bursátil  
**1.330,4**

  
CET 1  
**10,6%**

  
Número  
de oficinas  
**12.117**



Número de  
empleados  
**188.182**

Capitalización  
bursátil  
**82.711,04**



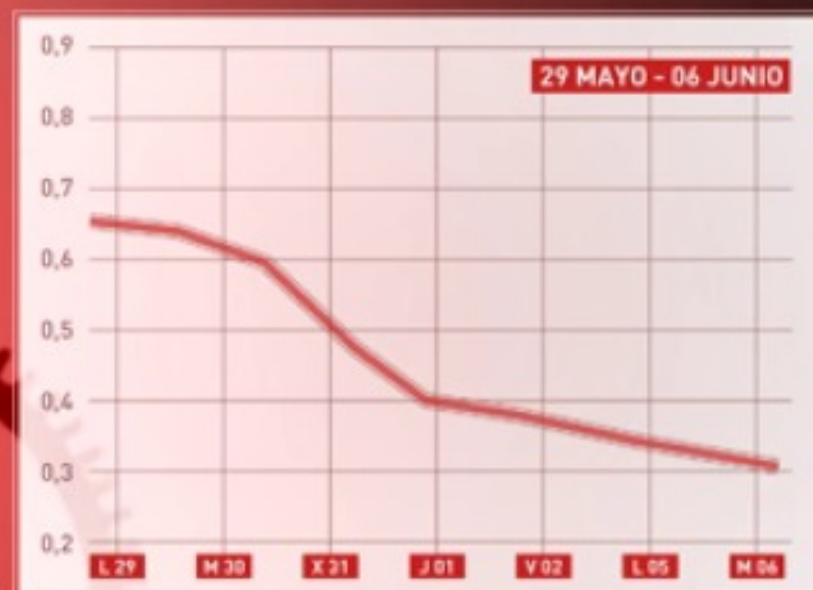
Resultado  
**1.867**

Número de  
accionistas  
**3.957.838**

## THE BANK UNION PREMIOS ITS POWERS

- **MAY 2017:** Banco Popular starts the merger process, which could not end
- **JUNE 2017:** The bank's securities lost more than 38% of their value, a loss of more than 1,000 million capitalization
- The ECB decides that Banco Popular's liquidity situation leads unequivocally to insolvency and acts through the MUS (sole supervisory mechanism)
- The mechanism is activated so that the JUR takes control few days before the intervention
- **June 7 :** Banco Santander acquires 100% of the Popular for one euro

# BANCO POPULAR



**AYER**

VALOR EN BOLSA

▼ **50%** **1.300**  
millones de euros

**HOY**



**COMPANY AND  
TRADE UNIONS  
HANDS TO THE  
WORK**



**Unemployment  
framework among  
the template**

**RTL**

**COLLECTIVE  
NEGOTIATION**

**SOCIAL  
DIALOGUE**

**OBJECTIVE**

**GUARANTEE A RESTRUCTURING IN THE COMPANY  
TAKING NON-TRAUMATIC MEASURES FOR WORKERS**

# MERGERS IN BANCO SANTANDER



	DATE	AGREEMENTS
MERGE BANCO SANTANDER/BANCO CENTRAL HISPANO	24/2/2003 first great bank merger in Europe of the euro	2003.07.17 Early Retirement Agreement.
MERGE BANCO SANTANDER/BANESTO/BANIF	Dec 17, 2012 Santander's board approves the transaction	01/15/2013 Banesto Merger Protocol to Santander 3/15/2013 Santander Banesto Merger Agreement 7/18/2013 voluntary redundancy agreement
MERGE BANCO SANTANDER/POPULAR/PASTOS	19/4/2018	26/6/2018 Work agreement in the framework of the merger process of Santander, Popular and Pastor for the Homologation of conditions and Schedules Smart Red Offices 11/21/2018 Merger Protocol

**DIRECTIVA 2001/23 EC  
COUNCIL .**

 **Santander**  
**Popular**

**TRANSPOSITION OF THE  
PROCESS OF MERGE BANCO  
SANTANDER POPULAR**

# 1.- MAINTENANCE OF LABOR CONDITIONS

EC DIRECTIVE	SPANISH LEGISLATION	SANTANDER BANK
<p>CHAPTER II Article 3 .1 and 3.3</p>	<p>STATUS OF WORKERS. ART. 44</p>	<p>Merge Protocol and Merge Labor Agreement</p>
<p>✓ Transfer of rights and obligations, as well as the employment relationship</p>	<p>✓ Non-extinction of labor relations ✓ Subrogation of the new employer in the rights and obligations of the former, including social security</p>	<p>Banco Santander <b>is subrogated</b> in all rights and obligations that employees and employees in assets from Banco Popular have recognized.</p>
<p>✓ Maintenance of working conditions (the possibility of agreeing modifications with RTL is recognized)</p>	<p><i>1st Recognition Subrogation</i> <i>2° Homologation conditions to Banco Santander</i></p>	<p>The working conditions and social benefits of these professionals have been defined in Collective Agreement of June 26, 2018, which was configured a <b>single framework for application to all professionals of Banco Santander</b></p>



# AGREEMENT APPROVAL CONDITIONS




## **MODIFY**

- Conference and hours for employees of Popular and Pastor
  - Financial conditions
    - Equality Plan
    - Life insurances
    - Loyalty Award
  - Additional License Day
    - Retirement plan.
- **IT INCLUDES**
  - Payment of benefits
- Social benefits, the absorbed staff is included
  - Special aids to disability
    - Holidays
- **RIGHT TO DIGITAL DISCONNECT**

# 2 - BENEFITS OF RETIREMENT, INVALIDITY AND SURVIVAL

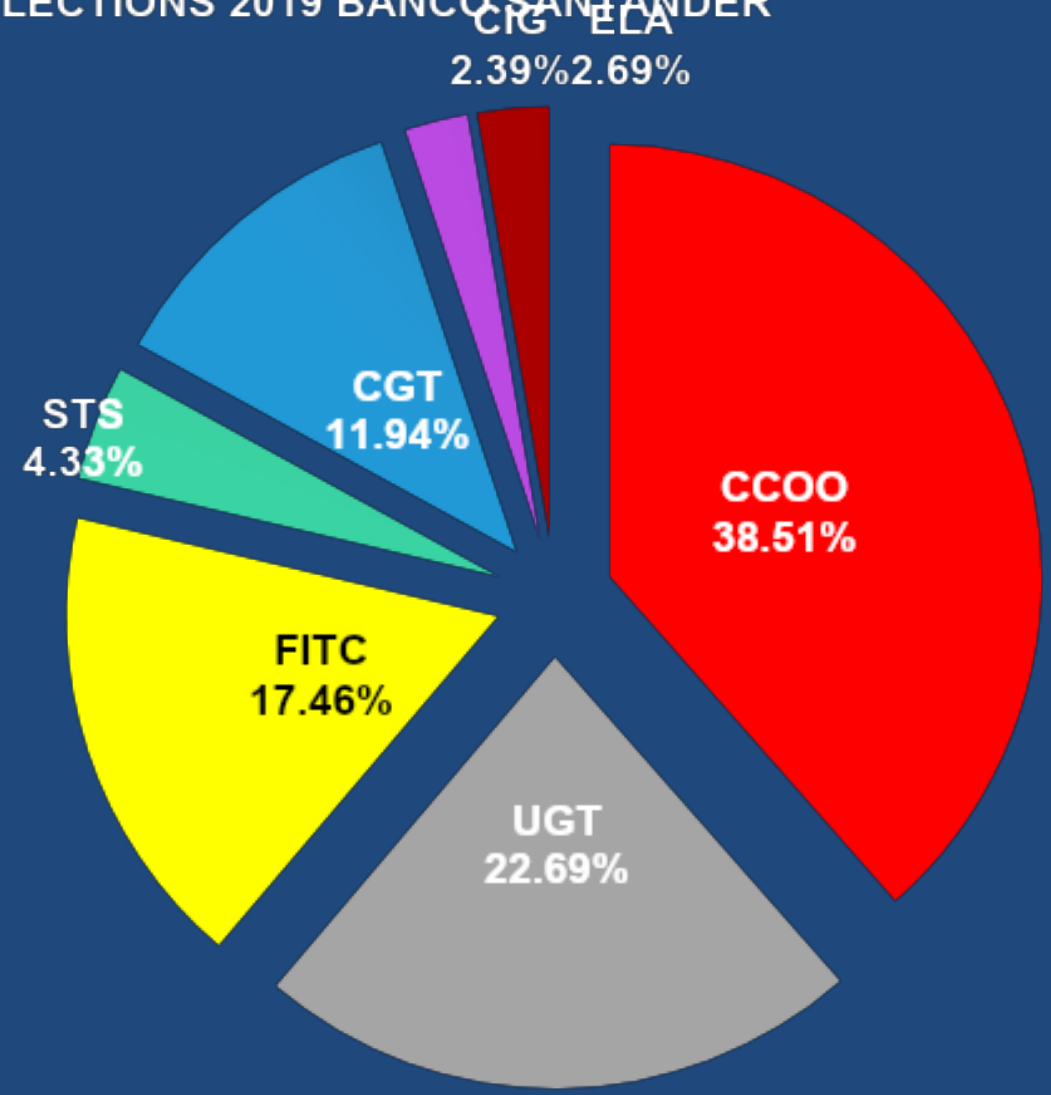
EC DIRECTIVE	SPANISH LEGISLATION	SANTANDER BANK	
CHAPTER II Article 3.4	Artículo 44 STATUS WORKERS	Merge Protocol and Merge Labor Agreement	
<p style="text-align: center;"><b>DO NOT</b></p> <p>it is contemplated beyond the benefits derived from Social Security</p>	<p style="text-align: center;"><b>YES</b></p> <p>Obligation of the transferee to maintain the obligations for <b>complementary social benefit</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>YES</b></p>	
		PENSION PLAN SANTANDER	LIFE INSURANCE SANTANDER

# 3.- LEGAL REPRESENTATIVES OF THE WORKERS

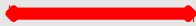
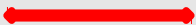
EC DIRECTIVE	SPANISH LEGISLATION	SANTANDER BANK
CHAPTER II Artículo 6	Article 44 STATUS OF WORKERS	Merge Protocol and Merge Labor Agreement
<p>The subsistence of the company,</p> <p><i>Retaining its autonomy</i></p> <p>=&gt;</p> <p>Subsistence of union representation</p>		<p>Banco Santander <b>does not</b> recognize the autonomy of the acquired company</p> <p>=&gt;</p> <p>Cessation of unión representation</p>  <p>Provide 100% hour credit facilities to the union representation of the company transferred</p>

UNION ELECTIONS 2019 BANCO SANTANDER

WITH THIS  
CONTEXT WE  
CELEBRATE  
UNION'S  
ELECTIONS



# 4.- INFORMATION RIGHTS / COMMUNICATION OBLIGATION

EC DIRECTIVE	SPANISH LEGISLATION	SANTANDER BANK
<p>CHAPTER III Article 7</p>	<p>Artículo 44 STATUS OF WORKERS</p>	<p>Merge Protocol and Merge Labor Agreement</p>
<p style="text-align: center;">             CEDENTE  RTL              BEFORE               CESIONARIO  RTL              AFTER           </p>		<p>Send to the RTL information about the process and delivery of documentation</p>

# 5- ADOPTION OF MEASURES IN RELATION TO WORKERS

EC DIRECTIVE	SPANISH LEGISLATION	SANTANDER BANK
Chapter III Article 7.2	Article 44 STATUS OF WORKERS	Merge Protocol and Merge Labor Agreement
<p>QUERIES    RTL</p>		<p>TODAY</p> <p>COLLECTIVE DISMISSAL FILE IN BANCO SANTANDER</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ STATUS OF WORKERS</li> <li>✓ BANKING COLLECTIVE AGREEMENT</li> </ul>	



3ª REUNIÓN PRELIMINAR ERE BANCO SANTANDER

## EL 23 DE MAYO DARÁ COMIENZO EL PERIODO DE CONSULTAS DEL ERE

El Banco ha dado por concluido en la reunión de hoy el periodo fijado en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca como paso previo a la apertura de un periodo de consultas al amparo de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, fijando la fecha para el inicio del periodo de consultas que marca el artículo 51 del Estatuto para el próximo 23 de mayo.

En la reunión de hoy el Banco ha presentado a CCOO y al resto de organizaciones, parte de los argumentos que justifican las causas técnicas y organizativas que están detrás de su propuesta de ERE concertada en la siguiente tabla.

PROPUESTA BANCO		% S/TOTAL
PERSONAS	3.713	12%
OFICINAS	1.150	26%

Banco Santander ha insistido en la necesidad de una reestructuración de la red comercial y de las estructuras organizativas de dirección, soporte y apoyo para racionalizar solapamientos redundancias y duplicidades y todo ello una vez concluida la integración tecnológica cuya finalización esta prevista para el próximo mes de julio.

Un segundo argumento que el banco esgrime y refuerza esa necesidad de reorganización radica en la transformación digital y la necesidad de adaptación a los desafíos de la cuarta revolución industrial que está detrás de la reducción de las operaciones que se han canalizado a través de los nuevos circuitos digitales.

CCOO, ante el análisis de los datos macro planteados así por el banco, realiza las siguientes consideraciones:

### PERSONAS AFECTADAS

La primera prioridad de CCOO será reducir el perímetro de personas afectadas. La cifra planteada por el Banco se sitúa muy por encima de lo que incluso se había venido especulando por parte de analistas y prensa. CCOO por lo tanto va a proponer que se reduzca de manera significativa esa destrucción de puestos de trabajo, ya sea mediante fórmulas de recolocación en las empresas del grupo ya sea rebajando la cifra propuesta inicialmente.



### CONDICIONES DE SALIDA

Aunque Banco Santander aún no haya planteado nada acerca de las condiciones de salida, entendemos que, puesto que las causas son las mismas que justificaron el expediente de 2017 que afectó a 1.300 personas de los servicios centrales, las condiciones deberán ser las mismas, máxime cuando no se libra comercio que los niveles profesionales y por lo tanto salariales son mucho más elevados en servicios centrales que en la red comercial. No se entendería un ensañamiento con la red, que es la que con su trabajo contribuye al éxito año tras año de la cuenta de resultados. La voluntariedad se garantiza con la adecuada dotación de recursos.

### CIERRE DE OFICINAS

Siendo un argumento razonable y en gran parte asumido, llama poderosamente la atención el cierre de 200 oficinas en lo que corresponde a la España vaciada, contribuyendo con ello a incrementar el riesgo de exclusión financiera de una parte del mercado al que la digitalización no le sirve como alternativa a la desaparición de entidades financieras que vertebran el mundo rural.

### LAS PERSONAS QUE CONTINUAN

Es el momento de replantear en esta reorganización y reordenación, el papel que juegan las personas en una empresa como Banco Santander. Si algo aporta un plus de valor añadido a esta empresa son las mujeres y hombres que componen su amplia red

comercial. Es el momento de cambiar la percepción de la plantilla como un coste, como un gasto, y tratarla como un recurso en el que invertir en su formación y en su recualificación profesional. Apostar por el capital humano formado y cualificado será la mayor garantía de éxito.

CCOO MIRA POR TI

16 de mayo de 2019



ERE. BANCO SANTANDER ADELANTA LAS CONDICIONES PROPUESTAS

## ¡ASI NO!

El Banco Santander ha presentado hoy a CCOO y al resto de la mesa que negocia el expediente de regulación de empleo que el banco ha presentado para prescindir de 1.150 oficinas y 3.713 personas. Los paquetes propuestos por Banco Santander hacen muy difícil la adscripción voluntaria a los mismos y contravienen el espíritu del Acuerdo de Fusión de la búsqueda de soluciones no traumáticas a esta propuesta. CCOO no puede avalar esta propuesta bajo ningún concepto. Con condiciones así, que no cuenten con el aval de CCOO.

En la reunión de hoy el Banco ha presentado a CCOO y al resto de organizaciones, parte de los argumentos que justifican las causas técnicas y organizativas que están detrás de su propuesta de ERE concertada en la siguiente tabla.

### PAQUETES INDEMNIZATORIOS

- Personas con 62 años o más y 15 de antigüedad en la empresa. Indemnización de 20 días por año trabajado con el tope de 32 mensualidades.
- Personas con edades entre 58 a 62 años, y con más de 15 años de antigüedad.
- RETRIBUCIÓN con el 70% del salario hasta los 63, descontando paro, más convenio especial con la Seguridad Social, o el 85% del salario más el 50% de los complementos.
- Personas con edades entre los 55 años y los 57 años y con más de 15 años de antigüedad.
- RETRIBUCIÓN con el 60% del salario hasta los 63, descontando el paro, más convenio especial. O 55% más los complementos voluntarios.
- Personas entre los 53 y los 54 años y 15 de antigüedad.
- INDEMNIZACIÓN del 60% del importe pensable de 6 anualidades, con el límite de 250.000 euros, más convenio especial con la Seguridad Social más primas por la voluntariedad.
- Personas de hasta 52 años:
- INDEMNIZACIÓN de 33 días por año trabajado con el tope de 18 mensualidades.

### MOVILIDAD

- Hasta 75 kms se aplicará el acuerdo en vigor por cierre.
- Radio de 75 a 100 kms. Prima de 6.000 € única más kilometraje durante 6 días.
- Más: Movilidad entre islas 9.000 euros brutos anuales durante 12 años.
- Movilidad de más de 100 kms y menos de 400 kms: Solo para 100 personas durante 8 años y el 10-15% del salario anual como prima.

Así es su garantía la paz social si se consigue la voluntariedad.

¡ASI NO!

26 de mayo de 2019

**Afiliate!!**

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE  
federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero  
banco santander sección sindical



afiliada a la unionnet work international



ERE: 4ª REUNIÓN

## SE PRODUCEN AVANCES AUNQUE AÚN SON INSUFICIENTES PARA CCOO

Banco Santander en la cuarta reunión del Expediente de Regulación de Empleo que está negociando con CCOO y el resto de organizaciones, ha realizado algunos avances sobre la propuesta inicial, reduciendo la cifra final de personas afectadas en 249 personas y mejorando algunos aspectos de los paquetes indemnizatorios, incluyendo al colectivo de 52 años dentro del tramo superior y eliminando la movilidad propuesta entre islas tal como solicitó CCOO. Para CCOO estos avances son una buena señal pero aún son insuficientes para garantizar la voluntariedad en las salidas.

### PROPUESTAS REALIZADAS HOY POR BANCO SANTANDER

- Para las personas con edad comprendida entre 58 y 61 años:
  - el 75% del salario pensable o
  - el 72% más el 58% del complemento voluntario
  - Convenio Especial con la Seguridad Social hasta los 63 años
  - Sin primas
- Para las personas con edades entre 55 y 57:
  - el 70% del salario pensable o
  - el 60% más el 50% del complemento voluntario
  - Convenio Especial con la Seguridad Social hasta los 63 años
  - Sin primas
- Para las personas de 52, 53 y 54 años:
  - el 60% del salario pensable de 6 anualidades
  - Con un tope máximo de 260.000 €
  - Convenio especial con la seguridad social hasta los 63 años
  - Primas por voluntariedad
- Prima adicional en función de los años de prestación de servicios:
  - 25 años o más: 30.000 €
  - Entre 20 y 25 años: 24.000 €
  - Más de 15 años y menos de 20: 19.000 €
- Personas de hasta 51 años o de edades superiores pero con menos de 15 años de antigüedad:
  - 40 días de salario por año trabajado en metálico con el límite máximo de 24 mensualidades
  - Primas por voluntariedad
- Prima adicional en función de los años de prestación de servicios:
  - 25 años o más: 30.000 €
  - Entre 20 y 25 años: 24.000 €
  - Más de 15 años y menos de 20: 19.000 €
  - Más de 10 y menos de 15: 14.000 €
  - Más de 5 años y menos de 10: 9.000 €
  - Menos de 5 años: 4.000 €

Banco Santander ha declarado en la mesa que tiene previsto cubrir el Expediente en un 60% con el tramo de 52 o más años quedando para el tramo inferior el 40% de la cantidad propuesta

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE  
federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero  
banco santander sección sindical



afiliada a la unionnet work international



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## UNA DESASTROSA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO NO PUEDE SER UNA HERRAMIENTA PARA EL ERE

La Evaluación del Desempeño de 2018 está resultado todo un desastre plagado de incidencias con fechas que se modifican sin previo aviso que sorprenden a supervisores y personas evaluadas fuera de su puesto de trabajo formando o aprenendiendo en el proceso de integración tecnológica. A esto se añade un ERE propuesto por Banco Santander que propone que esta evaluación sea un elemento más a la hora de determinar las personas que puedan verse incluidas en el expediente.

Está claro que el proceso de Evaluación del Desempeño es cualquier cosa menos un sistema Sencillo, Personal y Justo ya que está resultando un auténtico caos como acabamos de comentar. Esta circunstancia en cualquier otra ocasión ya habría motivado la petición de CCOO de anulación del proceso por estas irregularidades, pero es que además se da la circunstancia que Banco Santander ha incorporado el resultado de esta evaluación como uno de los factores que puede ser usado en el Expediente de Regulación de Empleo

que se está negociando en estos momentos para incluir en el mismo a determinadas personas, si no se cubre con las adscripciones voluntarias. Esto es algo que no se puede permitir. Resulta contradictorio, que la que es una herramienta para la mejora personal se transforme en un criterio de castigo para despedir gente en la reestructuración.



CCOO ya planteó en la mesa que la evaluación no pueda ser utilizada como un baremo para los criterios de selección, ya que estas irregularidades hacen altamente inviable

que este proceso haya contado con las garantías suficientes, aparte de los riesgos ya denunciados en procesos anteriores por parte de CCOO de su falta de objetividad debido a una utilización interesada y subjetiva por parte de algunas de las personas en cargadas de hacer la evaluación.

trabajadores y trabajadoras, que ni hemos participado en el diseño ni controlamos las fases por las que pasa ni podemos aportar nada al resultado final, se dan los elementos necesarios para invalidar el proceso para su uso en el ERE que se está negociando en estos momentos.

Además, y también lo venimos reivindicando desde hace tiempo, carece de elementos que permitan valorar circunstancias particulares y distorsiones temporales (Proyectos especiales como el 2x1, situaciones de baja, comisiones de servicio, reducciones de jornada, o incluso colectivos como el de los técnicos comerciales del Popular

Esta evaluación 2018 es cualquier cosa menos Sencilla, Personal y sobre todo Justa. No puede ser, por tanto, una herramienta a usar en el ERE.

30 de mayo de 2019

**Afiliate!!**

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE  
federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero  
banco santander sección sindical



afiliada a la unionnet work international

# COMMUNICATION TO WORKERS IN THE COLLECTIVE REDUNDANCY FILE PROCESSES

■ ■ ■ LOS AJUSTES DEL SANTANDER

