

ACUERDO ALCANZADO EN EL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO EN BANCO DE SABADELL, S.A.

En Barcelona, a 19 de octubre de 2021

REUNIDOS

Por la representación empresarial de Banco de Sabadell, S.A. (la “Empresa”, la “Entidad”, el “Banco” o “BS”):

Dña. María García Córdoba
Dña. Carmen Fonseca Melchor.
D. Rafael Fuentes Sánchez
D. Carlos Augusto Lázaro Rico

Y como asesores de la Empresa:

D. Martín Godino Reyes
Dña. Raquel Muñiz Ferrer
D. David Isaac Tobía García
D. Alberto Godino de Frutos

Por las representaciones sindicales con presencia en la Comisión Representativa:

▪ Por la sección sindical de CCOO:

1. D. Mario Rifaterra García
2. Dña. Nuria Lobo Aceituno
3. D. Xavier Vallverdú Pagès
4. Dña. Olga Olivares López
5. Dña. Loreto Grau Alonso

Y como asesora: Dña. Noelia Cuadrado Albarracín

▪ Por la sección sindical de UGT:

1. D. Rubén José Conde Álvarez
2. Dña. Laura García García

Y como asesor: D. Josep María Niubó Casellas

- Por la sección sindical de la FEDERACIÓN SICAM-APROBAS:

1. D. Rafael Sánchez Meoro
2. Dña. María Cruz García-Córcoles Carrascal

Y como asesor: D. Braulio Sampedro Espina

- Por la sección sindical de ALTA:

1. D. Marcelo Lucio López Baquero
2. D. Francisco Daniel Gutiérrez Martínez

Y como asesor: D. Carlos Beltrán Valero

- Por la sección sindical de CGBS: Dña. Silvia Fernández del Rincón Gómez

Y como asesor: Dña. Carolina Pujol de la Hera

- Por la sección sindical de INTERSINDICAL CSC: D. Vicenç Garcia Soto

Y como asesor: D. Marc Faustino i Vidal

Integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del expediente de Despido Colectivo promovido por la Empresa,

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de la Empresa, promotora del presente expediente de Despido Colectivo motivado por las causas económicas, productivas y organizativas que constan en el Informe Técnico y en la Memoria Explicativa.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de los trabajadores y las trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Empresa potencialmente afectados por el presente procedimiento, según consta debidamente acreditado en el Acta de inicio del periodo de consultas y constitución de la Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para adoptar el presente ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS del expediente de Despido Colectivo promovido al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”), y suscriben el presente ACUERDO conforme a los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 30 de agosto de 2021 se notificó 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 ET, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de Despido Colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, conforme a los artículos 40, 41 y 51 del ET, que afectaría potencialmente a todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo del Banco.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del XXIV Convenio Colectivo del sector de la Banca, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 2, 7, 9 y 14 de septiembre de 2021, 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.- En el acta de fecha 7 de septiembre de 2021 y mediante comunicación de esa misma fecha las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, UGT, FEDERACIÓN SICAM-APROBAS, ALTA, CGBS y INTERSINDICAL CSC, que ostentan la representación del 93,39% 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 interlocutoras ante la Dirección de la misma en el citado proceso, designándose en fecha 14 de septiembre de 2021 a los trece miembros de la comisión representativa de la plantilla para la negociación en el periodo de consultas con arreglo a la siguiente composición: i) CCOO, 5 miembros; ii) UGT, 2 miembros, iii) FEDERACIÓN SICAM-APROBAS, 2 miembros, iv) ALTA, 2 miembros, v) CGBS, 1 miembro y vi) INTERSINDICAL CSC, 1 miembro.

Cuarto.- Con fecha 16 de septiembre de 2021 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 16, 22, 28 y 30 de septiembre y 5, 7, 13, 14 y 15 de octubre de 2021, 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 - económicas, organizativas y productivas- motivadoras del procedimiento de Despido Colectivo, como la posibilidad de reducir sus efectos y atenuar o minimizar sus consecuencias.

Quinto.- Las Partes manifiestan que en la actual situación económica general del sector existen causas legales objetivas, motivadoras del presente procedimiento y previstas en el artículo 51 ET, desarrolladas y explicadas tanto en el Informe Técnico como en la Memoria Explicativa aportados en el mismo y que justifican la reducción de plantilla que se acuerda, causas vinculadas fundamentalmente a la caída de los ingresos y la rentabilidad y a 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 en los mismos.

Sexto.- Las Partes manifiestan que han negociado conforme al principio y reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y contrapropuestas, debatiendo y discutiendo las causas motivadoras del proceso de reestructuración y habiéndose agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla, aproximando posiciones, 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 Entidad, desde las 1.936 inicialmente propuestas, al número final máximo de 1.605 que se fija en el Capítulo I del presente Acuerdo.
- b) Mecanismo preferente de voluntariedad como criterio fundamental de selección del personal afectado por el presente Despido Colectivo.
- c) Aplicación de medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica como mecanismo para incluir en la afectación por adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada a personas trabajadoras no adscritas a los puestos de trabajo identificados en el Informe Técnico como afectadas por la reestructuración, en los términos regulados en el Capítulo VI del presente Acuerdo.
- d) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.

- e) Posibilidad de acceso a una excedencia especial incentivada de 3 años de duración para un total de 75 personas como máximo, lo que permitirá igualmente reducir el número de personas afectadas por extinción de contrato.
- f) Plan de recolocación externo que mejora las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo de las personas trabajadoras afectadas por la extinción del contrato.
- g) Permitir solicitudes de Gestores y Gestoras Avanzadas en el supuesto que la adhesión no se cubra con las funciones afectadas.
- h) Reducción del total de afectación en un mínimo de 50 personas de 63 años o más que se prevé que causen baja de manera voluntaria en la Empresa.

Octavo.- De conformidad con lo anteriormente expuesto, el pasado día 15 de octubre de 2021 finalizó CON ACUERDO el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, en los términos y con el alcance que se señala en el Acta de la reunión de dicha fecha, emplazándose las partes para la redacción de un texto desarrollado de dicho Acuerdo, que es el que se contiene en el presente documento.

Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, la FEDERACIÓN SICAM-APROBAS, ALTA, CGBS e INTERSINDICAL CSC, que en su conjunto acreditan una representación del 93,39% en los órganos de representación unitaria en el Banco y del 100% de la equivalencia de dicha representatividad en la Comisión Negociadora, de conformidad con la composición de la misma acordada en la reunión de inicio del periodo de consultas.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS.

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 1.605 según se especifica en el listado del Anexo I con los puestos de trabajo desglosados por provincias y áreas funcionales.

Sin perjuicio de lo anterior, el número máximo de 1.605 personas trabajadoras afectadas podrá reducirse como consecuencia de la aplicación de las siguientes medidas:

- a) Se reducirá en el mismo número de personas trabajadoras de 63 y 64 años de edad que causen baja en la Empresa antes del 31 de marzo de 2022 a través de salidas de mutuo acuerdo, al aceptar la persona trabajadora una propuesta voluntaria de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. En todo caso, como mínimo, se reducirá en 50 personas trabajadoras incluso aunque no se alcance dicho número de salidas de mutuo acuerdo.
- b) Se reducirá en el mismo número de personas trabajadoras de la Red de Oficinas que se adhieran a la excedencia voluntaria incentivada regulada en el Capítulo V del presente Acuerdo, con un cupo máximo de 75 excedencias.

En todo caso, si se alcanza un número igual o superior a 1.380 extinciones de contrato de trabajo por la aplicación del criterio preferente de adscripción voluntaria previsto en el Capítulo II, apartado a), del presente Acuerdo, se entenderá cumplido el objetivo de la restructuración en materia de extinciones y la Empresa no podrá realizar extinciones de contratos por aplicación del apartado b) del Capítulo II del presente Acuerdo.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de junio de 2022.

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 movilidad funcional y/o movilidad geográfica reguladas en el Capítulo VI del presente Acuerdo.

De conformidad con lo anterior, las fechas orientativas previstas para la ejecución de las extinciones de contratos de trabajo serán las siguientes:

- Red de Oficinas y Servicing: las extinciones se producirán, con carácter general, en el cuarto trimestre del año 2021 y en el primer trimestre del año 2022, en función de las oficinas que se cierren. No obstante, podrá haber personas cuyo contrato de trabajo se extinga con posterioridad y como máximo el 30 de junio de 2022, por causas organizativas y/o productivas.
- Direcciones Territoriales y Servicios Corporativos: las extinciones se producirán, con carácter general, en el cuarto trimestre del año 2021 y en el primer trimestre del año 2022. No obstante, podrá haber personas cuyo contrato de trabajo se extinga con posterioridad y como máximo el 30 de junio de 2022, por causas organizativas y/o productivas.

II. CRITERIOS DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas, cuyos contratos de trabajo van a ser extinguidos, son los siguientes:

- a) El criterio preferente y primero de afectación será la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada de las personas trabajadoras adscritas a los puestos de trabajo de la Red de Oficinas y Servicing (Gestores y Gestoras Retail, Administrativos y Administrativas y Servicing), con la distribución provincial señalada en el Anexo I, así como las personas trabajadoras adscritas a las Direcciones Territoriales y a las Áreas y Departamentos de los Servicios Corporativos señaladas en el Anexo I.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito, siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco, conforme a los siguientes plazos:

- Red de Oficinas y Servicing: desde el día 26 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2021 a las 24 horas.
- Direcciones Territoriales y Servicios Corporativos: desde el día 26 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2021 a las 24 horas.

La Entidad deberá aceptar o rechazar la solicitud en los quince días hábiles siguientes a la finalización del período de adscripción voluntaria antes indicado. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La solicitud de adscripción podrá ser rechazada por parte la Empresa en los siguientes supuestos:

- Cuando el número de adscripciones supere el excedente señalado para cada provincia en los puestos afectados en la Red de Oficinas y Servicing o el excedente señalado en las Direcciones Territoriales y en las distintas Áreas y Departamentos de los Servicios Corporativos detallado en el Anexo I.
- De manera excepcional y por causas debidamente justificadas, cuando por razones organizativas y/o productivas del puesto que ocupa la persona trabajadora, del perfil profesional, competencia o rendimiento, o de cualquier otra circunstancia de la persona trabajadora, se considere necesario el mantenimiento de la misma en la Empresa.

La Empresa informará de estos rechazos a la Comisión de Seguimiento de conformidad con lo establecido en el Capítulo X apartado Segundo.

- Cuando la adscripción voluntaria supere el cupo establecido para alguna de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.

Cuando las adhesiones voluntarias superen el excedente en cada provincia, Dirección Territorial o área de Servicios Corporativos, se aceptarán dichas adhesiones por el siguiente orden de prelación:

- 1º. Personas trabajadoras de 58 años y hasta los 62 años.
- 2º. Personas trabajadoras de 56 y 57 años.
- 3º. Personas trabajadoras menores de 50 años.
- 4º. Personas trabajadoras de 55 años que puedan acogerse a la medida prevista en el apartado primero b) del Capítulo IV del presente Acuerdo.
- 5º. Personas trabajadoras de 50 a 54 años hasta el cupo máximo señalado en el apartado primero c) del Capítulo IV del presente Acuerdo.

No obstante lo anterior, siguiendo el mismo orden de prelación antes señalado, la Empresa podrá aceptar la extinción del contrato en aquellos supuestos en los que el número de personas trabajadoras que soliciten la adscripción voluntaria a las medidas sea superior al excedente identificado en cada provincia, Dirección Territorial o área de Servicios Corporativos cuando el puesto de la persona, en tal caso, pueda ser cubierto mediante medidas de movilidad funcional y/o geográfica, en los términos previstos en el Capítulo VI del presente Acuerdo.

Igualmente, y siempre que las personas trabajadoras cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el Capítulo IV del presente Acuerdo, también podrán solicitar su adscripción voluntaria a las medidas de baja indemnizada las personas trabajadoras no incluidas en el Informe Técnico como afectadas por la reestructuración que ocupen el puesto de Gestores y Gestoras Avanzados en la Red de Oficinas, siguiendo análogo procedimiento operativo y en los mismos plazos detallados anteriormente, en cuyo caso el Banco podrá rechazar la misma, además de por las razones expuestas en el Capítulo II, letra a) del presente Acuerdo, porque no sea posible la adopción de las medidas de movilidad funcional y/o geográfica necesarias para poder aceptar dicha adscripción.

- b) Como criterio subsidiario respecto de la voluntariedad, y únicamente en el supuesto de que las extinciones por adscripción voluntaria no superasen el número de 1.380 contratos de trabajo, la Empresa procederá a la selección de las personas trabajadoras afectadas, hasta alcanzar como máximo dicho número de extinciones, en base a los siguientes criterios:

- Red de oficinas y Servicing: estarán afectadas aquellas personas trabajadoras adscritas a los puestos de Gestores y Gestoras Retail, Administrativos y Administrativas y Servicing, hasta alcanzar el excedente en cada una de las provincias que consta en el Anexo I, en función de la menor polivalencia funcional, idoneidad para el desempeño del puesto y meritocracia.
- Servicios Corporativos y Direcciones Territoriales: estarán afectadas aquellas personas trabajadoras que ocupen los puestos identificados como excedentes en cada área, departamento y/o Dirección Territorial hasta alcanzar el excedente señalado para cada uno de ellos en el Anexo I, en función de la menor polivalencia funcional, idoneidad para el desempeño del puesto y meritocracia.

En todo caso, y cuando sea posible en atención al ámbito funcional y provincial en el que no se haya alcanzado el excedente fijado en este apartado, se afectará preferentemente a las personas con edad comprendida entre los 58 y los 62 años que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación al cumplir los 63 años, dada la mayor protección que tienen por tal circunstancia.

III. PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO.

Primero.- No estarán afectadas por las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo las personas trabajadoras en las que concurra alguno de los siguientes criterios de exclusión:

- a) Las personas trabajadoras con 63 o más años a 31 de diciembre de 2021.
- b) Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada.
- c) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 30 de agosto de 2021.
- d) Las personas trabajadoras con contrato internacional, expatriadas o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por destino a otra empresa del Grupo.
- e) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal pendientes de resolución en cualquier grado de incapacidad permanente a 31 de diciembre de 2021 o que mantengan el contrato suspendido por haber superado los 545 días de Incapacidad Temporal y estén pendientes de resolución en cualquier grado de incapacidad permanente durante el periodo de ejecución del expediente de Despido Colectivo.

Segundo.- Estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas y de movilidad geográfica establecidas en el presente Acuerdo los siguientes colectivos:

- a) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 30 de agosto de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- b) Quienes tengan hijos o hijas a su cargo que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 30 de agosto de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- c) 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 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS").
- d) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, siempre que acrediten dicha condición.
- e) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente, reconocida como tal antes del 30 de agosto de 2021, trabajen en el Banco y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, una de las dos personas, a su elección, tendrá derecho a ser excluida del despido colectivo.

No obstante, las personas trabajadoras referidas en este segundo apartado 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) Personas trabajadoras con edad comprendida entre 56 y 62 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco igual o superior a 10 años a 30 de septiembre de 2021.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 65% del Salario Anual Asignado (SAA), desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontándose la prestación real bruta por desempleo a la que tenga derecho a percibir la persona trabajadora y, en su caso, la

prestación asistencial por desempleo (subsidio de desempleo) si la persona trabajadora lo percibe.

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

En caso de fallecimiento durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, las rentas pendientes no se verán aminoradas por el importe de la misma puesto que la persona fallecida deja de percibirlas. Por parte de la Entidad se dará la opción a los herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

El Banco se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el Convenio Especial con el mismo incremento anual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social con un tope máximo en todo caso del 2% anual lineal. Adicionalmente la Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con la misma actualización antes señalada, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. Se comunicará por escrito 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 Entidad podrá suspender su abono.

La suma de la indemnización anteriormente señalada y del coste del Convenio Especial no podrá superar la cuantía máxima de 280.000 euros para las personas de 58 a 62 años y de 300.000 euros para las personas de 56 y 57 años.

- b) Personas trabajadoras con 55 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco de 10 años a 30 de septiembre de 2021 (hasta un cupo máximo de 100 personas teniendo preferencia las que presten servicios en las provincias de Alicante y Murcia).

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 65% del Salario Anual Asignado (SAA), desde la fecha de extinción del contrato y

hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontándose la prestación real bruta por desempleo a la que tenga derecho a percibir la persona trabajadora y, en su caso, la prestación asistencial por desempleo (subsidio desempleo) si la persona trabajadora lo percibe.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de las 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 las que la persona trabajadora las hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a sus herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

En caso de fallecimiento durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, las rentas pendientes no se verán aminoradas por el importe de la misma puesto que la persona fallecida deja de percibirlas. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a los herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

El Banco se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el Convenio Especial con el mismo incremento anual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social con un tope máximo en todo caso del 2% anual lineal. Adicionalmente la Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con la misma actualización antes señalada, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. Se comunicará por escrito 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 Entidad podrá suspender su abono.

La suma de la indemnización anteriormente señalada y del coste del Convenio Especial no podrá superar la cuantía máxima de 300.000 euros.

- c) Personas trabajadoras con edad comprendida entre 50 y 54 años a 31 de diciembre de 2021 (hasta un máximo de 25 personas trabajadoras).

Percibirán una indemnización de 40 días del Salario Anual Asignado (SAA) por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato, estas personas trabajadoras percibirán una indemnización adicional de 2.000 Euros brutos por cada tres años completos de antigüedad en el Banco o entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado y las siguientes indemnizaciones adicionales, en función de la antigüedad, que se detallan a continuación:

- Menos de 5 años de antigüedad: 5.000 euros brutos.
- Desde 5 años de antigüedad hasta 10 años de antigüedad: 15.000 euros brutos.
- Desde 10 años de antigüedad hasta 15 años de antigüedad: 20.000 euros brutos.
- Más de 15 años de antigüedad: 25.000 euros brutos.

d) Personas trabajadoras menores de 50 años a 31 de diciembre de 2021.

Percibirán una indemnización de 40 días del Salario Anual Asignado (SAA), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato, estas personas trabajadoras percibirán una indemnización adicional de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de antigüedad en el Banco o entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado y las siguientes indemnizaciones adicionales, en función de la antigüedad, que se detallan a continuación:

- Menos de 5 años de antigüedad: 5.000 euros brutos.
- Desde 5 años de antigüedad hasta 10 años de antigüedad: 15.000 euros brutos.
- Desde 10 años de antigüedad hasta 15 años de antigüedad: 20.000 euros brutos.
- Más de 15 años de antigüedad: 25.000 euros brutos.

Segundo.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

- a) Se entiende por Salario Anual Asignado (SAA) el que aparece publicado en Proteo, área empleado, ficha salarial, para cada persona trabajadora, a 30 de septiembre de 2021, de conformidad con la definición de SAA establecida en la normativa de RRHH, normativa de nómina 735500, retribuciones salariales dinerarias 735502 vigente a fecha de suscripción del presente Acuerdo.
- b) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco de Sabadell o en la entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente. En todo caso, tanto a los efectos de la antigüedad mínima exigida en los

apartados a) y b) del apartado primero del presente Capítulo como a efectos del cálculo de las indemnizaciones señaladas en todos los apartados del mismo, se tomará como fecha final del cómputo de antigüedad el 30 de septiembre de 2021, salvo en los supuestos en los que sea de aplicación la indemnización mínima legal, en cuyo caso se tomará la fecha real de extinción del contrato.

- c) En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del ET, el Salario Anual Asignado (SAA) será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.
- d) Todos los importes que se establecen en el presente Acuerdo son brutos, por lo que se practicarán por la Empresa las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente sobre las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas previstas en el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

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

V. EXCEDENCIAS ESPECIALES DE MUTUO ACUERDO CON UN PLAZO DE DURACIÓN DE TRES AÑOS.

Con el fin de reducir el impacto en el número total de personas afectadas por la extinción del contrato de trabajo, se establece un mecanismo de excedencia especial de mutuo acuerdo y 3 años de duración, que podrán solicitar las personas trabajadoras que vinieren prestando sus servicios profesionales en la Red de Oficinas y Servicing y con antigüedad mínima en el Banco de 10 años a 30 de septiembre de 2021.

El número total de personas trabajadoras que finalmente resulten afectadas por esta medida se descontarán del número total de extinciones de contrato de trabajo al que se hace referencia en el Capítulo I del presente Acuerdo, con un cupo máximo de 75 excedencias voluntarias incentivadas.

Dichas personas trabajadoras percibirán una indemnización anual equivalente al 25% del Salario Anual Asignado (SAA) que vinieran percibiendo. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual a percibir en el mes de enero de cada uno de los años que dure la excedencia.

La duración de la presente medida será de tres años desde la fecha de efectos del inicio efectivo de la situación de suspensión de la relación laboral por mutuo acuerdo.

Un mes antes de finalizar la excedencia, la persona trabajadora notificará a la Entidad su decisión de reincorporarse, debiendo el Banco contestar a su solicitud en un plazo de 30 días.

Concluido el periodo de excedencia de tres años, la reincorporación se producirá en un radio de 25 Km desde el centro de trabajo de procedencia, con el mismo salario y nivel profesional y en un puesto de similares características y si no fuera posible la reincorporación en ese radio la Empresa ofrecerá un puesto en el lugar más cercano posible en el que haya vacante y si la persona trabajadora optara por causar baja en la Entidad por no estar interesada en su reincorporación al puesto de trabajo ofrecido, tendrá derecho a percibir una indemnización de 40 días del Salario Anual Asignado (SAA) por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades sin derecho a percibir las indemnizaciones adicionales por adscripción voluntaria.

La presente medida se instrumentará mediante una suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Entidad sin que, dicha suspensión genere, en ningún caso, derecho a la percepción de la prestación de desempleo a favor de la persona trabajadora.

Durante esta situación de excedencia se mantendrán las condiciones de préstamos en vigor que se vinieran disfrutando derivados del convenio y de los acuerdos colectivos de empresa al amparo de los cuales fueron concedidos, pero no podrán solicitarse nuevos préstamos con condiciones de empleado/empleada.

Esta situación de excedencia es incompatible con la prestación de servicios en otro Banco, privado u oficial, entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de financiación, Aseguradoras, Financieras, Agentes Financieros, Gestoras de Fondos, Empresas de Intermediación bursátil, Empresas de fintech o de tecnología financiera, etc. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida del derecho a percibir la cuantía indemnizatoria pendiente de pago y la extinción del contrato.

VI. MEDIDAS DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y/O MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Las partes son plenamente conscientes de que, como consecuencia del proceso global de reestructuración puesto en marcha por el Banco y que ha dado lugar a las medidas reguladas en el presente Acuerdo, puede producirse un desequilibrio entre las necesidades de cobertura de puestos de trabajo y la actual ubicación de las personas trabajadoras, lo que llevaría en tal caso la necesidad de adoptar medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica que permitan asignar a las personas trabajadoras en otros puestos de trabajo.

En particular, las medidas de movilidad funcional y/o geográfica se adoptarán en los siguientes supuestos:

- a) Cuando sean necesarias para la aceptación de extinciones de contrato en aquellas provincias o ámbitos funcionales en los que el número de solicitudes de adhesión voluntaria sea superior al excedente identificado.
- b) Cuando sean necesarias para la recolocación de las personas trabajadoras afectadas por el cierre de oficinas en la red comercial.
- c) Cuando se produzcan deshomologaciones de puestos de trabajo y/o funciones en los centros motivadas por la reestructuración.

Para la adopción por el Banco de las medidas de movilidad funcional y/o geográfica se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1º. La movilidad funcional y, como máximo dentro de un radio de 25 Km desde el último centro de trabajo asignado a cada persona trabajadora a efectos de movilidad.

2º. La movilidad geográfica solicitada de forma voluntaria por la persona trabajadora.

3º. La movilidad geográfica por decisión unilateral de la Empresa: si no fuere posible la reubicación en un radio de 25 km, se seguirá un criterio de círculos concéntricos por el que se irá ampliando el límite de 5 en 5 Km hasta encontrar un centro de trabajo donde exista una vacante acorde al puesto de trabajo de la persona a reubicar, dándose siempre preferencia a los cambios de centro de trabajo que exijan un traslado de menor distancia sobre los que requieran una mayor.

En este caso se abonarán las siguientes compensaciones:

- a) Traslados sin cambio de residencia de más de 25 km y hasta 100 km o 1 hora de distancia (aplicándose la variable menor más beneficiosa para la persona trabajadora): un plus mensual por desplazamiento de conformidad con la normativa interna 7362 -Aplicación Política de Gastos (736202)- a un precio de 0,25 euros Km y proporcional a los días de efectiva presencia en el centro de trabajo. Esta compensación por kilometraje se abonará mientras dure el traslado y en todo caso, por un máximo de 3 años desde la fecha del traslado.
- b) Traslados con cambio de residencia o cambio de isla, Ceuta y Melilla: un pago único de 7.000 euros brutos, más 700 euros brutos mensuales (no pensionable, no consolidable, no compensable, no absorbible) durante los 3 años siguientes a la fecha del traslado. El cupo

máximo de personas que podrán ser afectadas por traslados con cambio de residencia por decisión del Banco será de 50 personas.

La distancia entre la localidad en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de destino (o en su caso la distancia desde el domicilio de la persona trabajadora, si ésta fuera menor), se medirá en base al trayecto por la vía más rápida y más segura, sin peajes. Las compensaciones establecidas por kilometraje se computarán desde el centro de la localidad de origen al centro de la localidad de destino.

Aquellas personas trabajadoras afectadas por traslados que impliquen cambio de residencia que rechacen el mismo podrán extinguir la relación laboral con derecho a percibir la misma indemnización prevista en el apartado primero, letra d), del Capítulo IV del presente Acuerdo, pero sin las indemnizaciones adicionales por adscripción voluntaria señaladas en dicho apartado.

El plazo máximo para aplicar por parte de la Empresa estas medidas de movilidad funcional y/o movilidad geográfica será hasta el 30 de junio de 2022.

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 que se acompaña al presente Acuerdo como Anexo II.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET y el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada ("RD 1483/2012").

VIII. CONDICIONES FINANCIERAS

A las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se extingan por la medida de baja indemnizada establecida en el Capítulo IV apartado Primero del presente Acuerdo se les reconocerán las siguientes condiciones financieras:

1. Se mantendrán las condiciones de la cuenta donde la persona trabajadora venía percibiendo su nómina.
2. Se mantendrán las condiciones de los préstamos vigentes a la fecha de extinción de la relación laboral hasta la total amortización de los mismos, a excepción de los préstamos (anticipos) de

interés 0%, para los que, en el plazo de un mes a contar desde la extinción de la relación laboral, la persona trabajadora deberá optar por una de las alternativas siguientes:

- a) Cancelar el saldo pendiente.
- b) Reconvertir el préstamo a condiciones de Oferta Complementaria de jubilados y prejubilados que se encuentra recogida en el canal BS Proteo: Tarifas de Nacional > Colectivos EBS (Tarifa C) con efectos de la fecha de extinción de la relación laboral.

Transcurrido el citado plazo de un mes sin que la persona trabajadora hubiera realizado los trámites arriba detallados, se entenderá que la persona trabajadora autoriza expresamente a la Empresa para modificar el/los préstamo/s a condiciones de cliente.

A las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se extingan por la medida de baja indemnizada establecida en el Capítulo IV apartado Primero letras a) y b) del presente Acuerdo, serán de aplicación las condiciones propias de la Oferta Complementaria de jubilados y prejubilados que se encuentra recogida en el canal BS Proteo: Tarifas de Nacional > Colectivos EBS (Tarifa C) para nuevos productos.

IX. PLAN DE PENSIONES

Con el fin de permitir la permanencia en el Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Acuerdo, las partes acuerdan la modificación y/o inclusión de los siguientes artículos en el Reglamento de dicho Plan de Pensiones:

- Artículo 6.6.d), se modifica la redacción de este artículo siendo la nueva redacción la siguiente:

“Los partícipes deberán movilizar totalmente sus derechos consolidados en el plazo de un mes a contar desde la extinción de su relación laboral con el Promotor, a excepción de aquellos partícipes de 55 años o más que extingan voluntariamente su relación laboral. Igualmente quedan exceptuados de la obligación de movilizar los partícipes que causen baja laboral y pasen a ser partícipes en suspenso por aplicación del Acuerdo de Despido Colectivo suscrito el 19 de octubre de 2021 (Expediente de Regulación de Empleo nº 0444/21), tal como establece la Disposición Transitoria Quinta.”

- Artículo 7. (Partícipes en suspenso), se incluye el apartado 1.11 con el siguiente tenor literal:

“Apartado 1.11.- Los partícipes que hayan extinguido su relación laboral en virtud del Acuerdo de Despido Colectivo suscrito el 19 de octubre de 2021 (Expediente de Regulación de Empleo nº 0444/21), y mantengan sus derechos consolidados en el Plan.”

- Disposición Transitoria Quinta, se incluye esta nueva disposición con el siguiente tenor literal:

“Los partícipes que causen baja en la empresa al amparo del Acuerdo de Despido Colectivo suscrito el 19 de octubre de 2021 (Expediente de Regulación de Empleo nº 0444/21), y pasen a la condición de partícipes en suspenso, quedan exceptuados de la obligación de movilizar sus derechos consolidados en el plazo de un mes que establece el artículo 6.6.d) de las Especificaciones.”

Por lo que, el Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados de Banco de Sabadell vigente hasta esta fecha, redactado y aprobado por los representantes de los trabajadores y de la Empresa, queda modificado por la nueva redacción del artículo 6.6.d) y por la inclusión de un nuevo apartado 1.11 en el artículo 7 y de una nueva Disposición Transitoria Quinta, tal como se indica anteriormente, y entrará en vigor a todos los efectos el 19 de octubre de 2021.

X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que, entre otras funciones, se encargará de:

- 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 Externa.
- En caso de rechazos de cualquiera de las medidas previstas en este expediente, la Empresa deberá aportar de manera detallada a la Comisión de Seguimiento los motivos que avalan los mismos, pudiendo esta debatir sobre las incidencias a efectos de evaluar su justificación. Esta información se remitirá a la Comisión de Seguimiento con antelación para que pueda ser conocida por sus integrantes antes de cada reunión.
- Velar por el cumplimiento de las medidas previstas en materia de movilidad funcional y/o geográfica.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por parte de las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo con un miembro por cada Sección Sindical firmante a excepción de CCOO que contará con dos miembros.

Tercero.- Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo.

Cuarto.- En cualquier caso, toda la información facilitada en esta Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservada 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/o 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, de manera ordinaria, mensualmente hasta el mes de junio de 2022, teniendo su primera reunión en el mes de noviembre y, de manera extraordinaria, cuando alguna de las partes lo solicite.

XI. TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL.

Las Partes acuerdan que la Dirección del Banco, conforme dispone el artículo 51.2 del ET y el artículo 12.1 del RD 1483/2012, dará traslado del presente DOCUMENTO DE ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS a la Autoridad Laboral Competente.

En virtud de todo cuanto antecede, las partes firmantes, manifiestan que el contenido del presente documento adquiere valor y carácter de Acuerdo final del periodo de consultas iniciado, y que ha sido alcanzado libre y voluntariamente, y sin que haya mediado coacción, fraude o abuso de derecho para su conclusión, surtiendo los efectos previstos en el artículo 51.2 del ET, y artículo 28 del RD 1483/2012.

FIRMAS

<u>BANCO DE SABADELL, S.A.</u>	
Dña. María García Córdoba	Dña. Carmen Fonseca Melchor

D. Rafael Fuentes Sánchez	D. Carlos Augusto Lázaro Rico
<u>REPRESENTACIÓN SINDICAL</u>	
D. Mario Rifaterra García (CCOO)	Dña. Nuria Lobo Aceituno (CCOO)
D. Xavier Vallverdú Pagès (CCOO)	Dña. Olga Olivares López (CCOO)
Dña. Loreto Grau Alonso (CCOO)	D. Rubén José Conde Álvarez (UGT)
Dña. Laura García García (UGT) P.A. D. Josep María Niubó Casellas	D. Rafael Sánchez Meoro (FEDERACIÓN SICAM-APROBAS)
Dña. María Cruz García-Córcoles Carrascal (FEDERACIÓN SICAM-APROBAS)	D. Marcelo Lucio López Baquero (ALTA)
D. Francisco Daniel Gutiérrez Martínez (ALTA)	Dña. Silvia Fernández del Rincón Gómez (CGBS)
D. Vicenç García Soto (INTERSINDICAL CSC)	

ANEXO I: PUESTOS DE TRABAJO AFECTADOS DESGLOSADOS POR PROVINCIAS

RED DE OFICINAS			
Provincia	Administrativo	Gestor	Total
Álava	2	0	2
Albacete	3	2	5
Alicante	112	83	195
Almería	3	3	6
Asturias	60	21	81
Ávila	0	0	0
Badajoz	2	1	3
Baleares	26	18	44
Barcelona	201	65	266
Burgos	2	0	2
Cáceres	1	0	1
Cádiz	4	5	9
Cantabria	1	0	1
Castellón	15	7	22
Ceuta	0	0	0
Ciudad Real	0	0	0
Córdoba	4	3	7
Cuenca	1	0	1
Girona	31	13	44
Granada	5	3	8
Guadalajara	1	0	1
Guipúzcoa	25	6	31
Huelva	1	1	2
Huesca	4	4	8
Jaén	2	1	3
La Coruña	28	5	33
La Rioja	5	1	6
Las Palmas	9	4	13
León	17	0	17
Lleida	9	9	18
Lugo	8	1	9
Madrid	81	24	105
Málaga	22	16	38
Melilla	1	0	1
Murcia	94	32	126

Navarra	9	2	11
Ourense	6	2	8
Palencia	0	1	1
Pontevedra	15	4	19
Salamanca	2	0	2
Santa Cruz de Tenerife	7	3	10
Segovia	1	0	1
Sevilla	12	4	16
Soria	0	0	0
Tarragona	21	8	29
Teruel	0	0	0
Toledo	3	0	3
Valencia	61	30	91
Valladolid	6	0	6
Vizcaya	15	10	25
Zamora	2	0	2
Zaragoza	10	8	18
Total	950	400	1.350

DIRECCIONES TERRITORIALES		
Dirección territorial	Provincia	Puestos
DT Catalunya	Barcelona	7
	Girona	3
DT Centro	Madrid	4
DT Noroeste	Asturias	3
	A Coruña	3
	León	1
DT Este	Valencia	1
	Alicante	3
DT Norte	Vizcaya	2
	Guipúzcoa	3
	Navarra	2
DT Sur	Cádiz	2
	Málaga	1
Total		35

SERVICIOS CORPORATIVOS	
Dirección	Puestos
Banca de Particulares	18
Banca de Empresas	28
Banca Corporativa	14
Financiera	20
Riesgos	69
Organización y Recursos	19
Operaciones y Tecnología	23
Regulación y Control de Riesgos	8
Auditoría Interna	5
Otras Direcciones	16
Total	220

**PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA
BANCO SABADELL**

Octubre 2021

Este plan de recolocación externo ha sido realizado por Right Management a solicitud de BANCO SABADELL, en cumplimiento de lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre.

1. ÍNDICE	
2. RESUMEN EJECUTIVO	3
2.1. Quiénes somos.....	3
2.2. Nuestro Valor añadido	3
2.3. Mejoras introducidas para este proyecto	5
3. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO –NUESTRA METODOLOGÍA... 5	
3.1. Right Management Agencia de Colocación autorizada	5
3.2. Contexto y Análisis de partida	6
3.3. Nuestra Metodología	7
3.4. Contenido Plan de Recolocación	9
3.5. Recursos Humanos: Equipo de Proyecto.....	14
3.6. Medios Tecnológicos	15
3.7. Apoyo Profesional	17
3.8. Mecanismos de seguimiento y control	17
4. PRESENCIA EN ESPAÑA.....	19
5. MEDIDAS DE SEGURIDAD	21
5.1. Información Confidencial.....	21
5.2. Propiedad Intelectual	21
5.3. Comunicación de datos de carácter personal. Protección de datos de carácter personal	21

2. RESUMEN EJECUTIVO

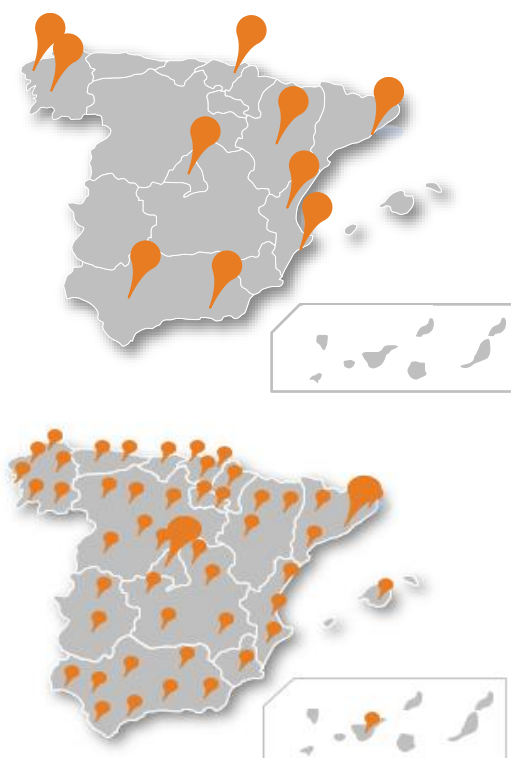
2.1. Quiénes somos

- Right Management es **líder mundial en soluciones innovadoras de talento, servicios de Outplacement y soluciones de gestión de carrera profesional**
- Hemos acompañado a más **de 4,5 Millones de personas** a nivel mundial y **33.000 personas** en España
- **Parte de ManpowerGroup®**, líder mundial en estrategia de talento, ofrece soluciones innovadoras para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones
- **Presencia en el mercado español desde 1996, y nivel mundial desde 1988** ayudando a nuestras empresas clientes a abordar sus procesos de reestructuración, comprometiendo y alineando a las personas con la estrategia de la organización con programas de recolocación para sus empleados.
- **Expertos Globales en Gestión de Carrera Profesional**, facilitamos la consecución de los objetivos de las compañías ayudando a sus empleados a tener éxito.
- **Alcance Global y Servicio Local.** Más de 300 oficinas en más de 50 países
- **Empresa Certificada como Agencia de Recolocación** por el Ministerio de Trabajo
- **Gran posicionamiento** y experiencia en diversos sectores gracias a la **constante innovación en soluciones tecnológicas de última generación**, que permiten a los candidatos acceder en todo momento de una forma ágil y dinámica a la información de los **mercados de trabajo locales e internacionales**.

2.2. Nuestro valor añadido

Capacidad de ofrecer servicio consistente a nivel local y nacional. Posibilidad de buscar oportunidades a nivel internacional.

- **Más de 25 años acompañando profesionales en España**
- **11 oficinas de Right Management**
- **Oficina Virtual** para dar cobertura a todas las necesidades de los candidatos
- **Más de 130 puntos de atención a nivel nacional**
- **120 Consultores certificados** para apoyar en los programas de recolocación
- **Red de contactos con más de 10.000 clientes a nivel nacional**
- **Posibilidad de trasladar el programa a localidades diferentes** a la ciudad de origen. Movilidad de programas.
- **Acceso a ofertas de empleo a nivel nacional e internacional** a través de RightEveryWhere



Tratamiento individualizado y personalizado, adaptado a las necesidades de cada profesional, Orientados a resultados y a la recolocación

- Sesiones individuales adaptadas al perfil de cada persona. Acogida y apoyo emocional
- Refuerzo especial para mayores de 45 años
- Consultor/coach de carrera asignado durante todo el proceso.
- Asesoramiento individualizado para la **certificación de la experiencia profesional**
- Prospección de Ofertas en función de los perfiles** y expectativas profesionales
- Programas orientados a la búsqueda de empleo y/o a la creación del propio negocio**
- Reorientación hacia otros sectores** mediante el análisis de las competencias transferibles
- Formación Online para el reciclaje profesional** en un amplio abanico de áreas profesionales (finanzas, atención al cliente, administración, ofimática, técnicas de ventas, etc.
- Conexión Continua hasta recolocación**



Prospección de Ofertas de Empleo. Locales, Nacionales e Internacionales.

- Prospección de búsquedas personalizadas** por empresas del sector o afines
- Prospección en empresas clientes y colaboradoras**
- Búsquedas concretas en el mercado de trabajo abierto y oculto**
- Posicionamiento de los candidatos** y refuerzo en sus procesos de búsqueda
- Portal de ofertas de empleo exclusivo para candidatos de Right Management** – Búsqueda de ofertas a nivel local, nacional e internacional
- Todos nuestros candidatos tienen **acceso preferencial en ofertas gestionadas por ManpowerGroup**: Experis IT, Experis Perm, ManpowerGroup Solutions, Manpower Selección, Manpower trabajo temporal.
- **Ofertas de empleo con carácter de permanencia** estableciéndose un periodo de garantía de 6 meses en caso de no consolidación.




Valor añadido de nuestros medios tecnológicos.

Como complemento a la atención presencial e individualizada, las personas que se acojan a nuestros programas tendrán **acceso a nuestra intranet donde encontrarán recursos de gran valor para la recolocación y la gestión de carrera profesional**, desde ejercicios de autoevaluación, construcción de CV, práctica de entrevista, BBDD de investigación de empresas, ofertas de empleo nacionales e internacionales, información de interés, etc.



3. DESCRIPCION DEL SERVICIO – NUESTRA METODOLOGÍA

3.1 RIGHT MANAGEMENT AGENCIA DE RECOLOCACIÓN AUTORIZADA

Según Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y conforme al Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el reglamento de procedimiento de despido colectivo y suspensión de contrato y reducción de Jornada:

Artículo 9. Plan de recolocación externa.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo **un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores** deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, **un plan de recolocación externa** para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, **una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses**, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. **El plan de recolocación** presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener **medidas** efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de estos.

El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

3.2. CONTEXTO Y ANÁLISIS DE PARTIDA

Nuestro programa de recolocación está diseñado para los empleados afectados por el despido colectivo de BANCO SABADELL y aún por determinar, y que, exista o no obligación legal, BANCO SABADELL atendiendo a su RSC quiere ofrecer a la representación legal de los trabajadores.

Nuestro principal objetivo es proporcionar el asesoramiento y formación necesarios a los profesionales interesados en volver a encontrar un nuevo puesto de trabajo.

Nuestros programas de recolocación y reorientación profesional se adaptan a los perfiles profesionales, a las necesidades de los participantes y de su entorno geográfico y persiguen como objetivo último facilitar su reincorporación con éxito al mercado laboral.

3.2.1. OBJETIVOS PARA LAS PERSONAS

- **Apoyo emocional** a las personas afectadas en su fase de asimilación de la nueva realidad.
- **Minimizar el impacto de salida** de los empleados afectados y apoyarles en su búsqueda de una nueva alternativa profesional para que este proceso resulte lo menos traumático posible.
- Ayudar a que las personas afectadas **asuman la nueva situación** y se incorporen a los programas que les ofrecen para la ayuda a la recolocación.
- Proporcionar a las personas susceptibles de verse afectadas por la separación el apoyo, asesoría y acompañamiento que mejor se ajusten a su situación y necesidades. **El objetivo es encontrar un nuevo empleo en el menor tiempo y con las mayores garantías posibles.**
- Dotarles de las mejores **herramientas de gestión de la información** para un acercamiento eficaz a la realidad del **mercado laboral (mercados locales y nacionales)**.
- Que, desde las fases más tempranas de su desvinculación, las personas afectadas sean capaces de **lanzar al mercado** un mensaje de **posicionamiento claro y realista**.

3.2.2. OBJETIVOS PARA BANCO SABADELL EN ESPAÑA

- **Cumplir** con los **requisitos exigidos por la legislación vigente** para estos procesos.
- Cumplir con uno de los aspectos más sustanciales del concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- **Minimizar el impacto de salida** de sus profesionales cuidando el mensaje de salida que ha de ir alineado con el de la organización.
- **Apoyo en el proceso de comunicación interna**, llevando a cabo las presentaciones, contactos y comunicaciones que sean necesarias, sobre el plan de recolocación.
- **Apoyo y asesoramiento** a la dirección y los mandos en la gestión de sus equipos durante el **proceso y en la comunicación a las personas finalmente afectadas** por la reestructuración.
- **Compromiso de resultados de un 100% de recolocación de todos los candidatos activos en programa que deseen iniciar un nuevo proyecto profesional. Con soporte Duración mínima de 12 meses y apoyo hasta los 24 meses**

3.3. NUESTRA METODOLOGÍA

Nuestra metodología alterna consultoría individual con seminarios grupales, persiguiendo una serie de objetivos en cada una de las fases descritas a continuación:

FASES DEL PROGRAMA

CIERRE pone el foco en la entrevista, la negociación y la incorporación al puesto.

- Prepara, practica y optimiza la presentación personal a través del feedback y la exclusiva herramienta de entrevista iView®.
- Negocia los paquetes de compensación igual o mejor que en ocasiones anteriores.
- Crea un plan a 30/60/90 días para el nuevo puesto, establece las etapas para un aterrizaje y comienzo de un nuevo ciclo de carrera exitosos.

REDES SOCIALES pone el foco en crear una identidad de marca online que genere conexiones y oportunidades de empleo.

- Aumenta la visibilidad en las redes sociales creando perfiles online distintivos.
- Construye conexiones utilizando las redes sociales más importantes para acceder a las personas que tomas las decisiones y asegurar las entrevistas.
- Mejora las herramientas de marketing online para despertar interés y destacar los elementos diferenciadores, ej. Video/ CV, website personal, portfolio, etc.

DESCUBRIMIENTO pone el foco en la evaluación de intereses, habilidades y motivaciones utilizando una variedad de herramientas interactivas y ejercicios.

- Identifica intereses personales, fortalezas, logros y preferencias a través de las actividades de autoevaluación y el feedback
- Ayuda a descubrir el entorno de trabajo que mejor encaja de entre una amplia variedad de opciones

OPCIONES pone el foco en generar, investigar y descubrir dónde está la intersección entre el talento y la realidad del mercado laboral.

- Se ponen sobre la mesa múltiples opciones de carrera viables para investigar y explorar.
- Se consideran las alternativas, incluyendo el cambio de carrera, la opción del autoempleo o la jubilación.
- Se seleccionan y priorizan las opciones de carrera para empezar a planificar las acciones de búsqueda de empleo.

MARCA PERSONAL pone el foco en crear una proposición de valor única para llevar al mercado.

- Identifica y describe los elementos de venta únicos o los elementos diferenciadores personales.
- Crea y articula una marca personal fuerte.
- Desarrolla herramientas de marketing personal colateral (CVs, bios, etc) para asegurar entrevistas y reuniones de networking.

MARKETING pone el foco en diseñar y ejecutar un plan de búsqueda de empleo individualizado realmente eficaz.

- Crea un plan de acción estratégico para acceder a todos los canales del mercado de empleo lo que organiza la gestión de la búsqueda de empleo.
- Potencia los recursos y mejora las herramientas de búsqueda para entender las necesidades del sector y construir un listado de empresas diana.



1. Autoevaluación y Marca Personal

- Mejorar la autoestima del candidato a través de la identificación de sus fortalezas y competencias transferibles
- Evaluar posibles áreas de mejora
- Identificar intereses y motivaciones
- Clarificar sus opciones (continuidad, cambio)
- Asegurarnos que el candidato fija un objetivo profesional claro y realista
- Identificación de necesidades formativas en función del objetivo y teniendo en cuenta las demandas que detectamos en el mercado

2. Mercado de Trabajo y Opciones

Los profesionales podrán elegir entre diferentes itinerarios profesionales y personales

Programa por Cuenta Ajena

Programa de Emprendimiento

Programa de Mejora de la Empleabilidad

Programa para Mayores de 45 años

Programa de Silver / Prejubilación Activa / Mayores 50

Programa Internacional

Para aquellos que opten por la búsqueda de empleo por cuenta ajena:

- Diseñar el plan de marketing personal del candidato
- Desarrollar las herramientas de comunicación escritas adecuadas para afrontar el mercado laboral con garantías
- Elaboración de un CV adaptado y coherente con su objetivo profesional
- Diseño de perfil y cartas de presentación adaptadas a los distintos interlocutores, escenarios y objetivos, que ayudarán al candidato a presentar su candidatura de forma eficaz y adecuándose al puesto al que opta

Para aquellos que opten por la creación de empresa- emprendedores:

- Apoyo en el diseño del plan de negocio.
- Información y apoyo en identificación de fuentes de financiación, fórmulas legales, fiscales y administrativas más convenientes para el desarrollo de la actividad

Programa Silver para Prejubilados que valoren una Prejubilación Activa

- Acompañar en el desarrollo de un plan de acción de la segunda curva profesional
- Programa orientado a gestión patrimonial y asesoramiento financiero.
- Interés personales y profesionales, retribuidas o no retribuidas (Voluntariado / Tercer sector, formación,...)
- Acceso a opciones de empleo si lo desean y alternativas de carrera compatibles con su situación individual.

3. Identificar puestos objetivo (acercamiento al mercado)

- Investigar y explorar el mercado potencial de cada candidato, tratando de identificar todas las posibles oportunidades en el mercado abierto y el mercado oculto.
- Formación para abordar el mercado abierto: Formación en herramientas tecnológicas para la búsqueda de empleo, cómo introducir el CV, recibir ofertas, uso de buscadores especializados nacionales e internacionales, etc.
- Formación para abordar el mercado oculto:
- Gestión eficaz de la red de contactos. Conocimiento y uso de las diferentes redes sociales (LinkedIn, Facebook, etc)
- Candidatura espontánea. Una vez definidas las compañías del mercado objetivo de cada candidato definiremos la estrategia de acercamiento a cada una de ellas
- Facilitadores de la búsqueda: Cómo gestionar y entrar en contacto de una manera eficaz, con los diferentes intermediarios de contratación: Empresas de selección

4. Entrevista y Negociación

- Mejorar su efectividad en las entrevistas, analizando aspectos de comunicación, tanto verbal como no verbal
- Evaluar las ofertas de una forma objetiva analizando aspectos que van más allá de lo evidente
- Enfocar estratégicamente la negociación: análisis de las distintas ofertas teniendo en cuenta todos los elementos que intervienen en la negociación (retribución fija, plan de compensación variable, horario, diferentes beneficios sociales, etc.)

5. Integración y adaptación al nuevo puesto

- Proporcionar a los candidatos consejos y sugerencias que les faciliten su integración con éxito en la nueva compañía y el nuevo puesto
- Rentabilizar todo lo aprendido
- Tomar el control de su nuevo puesto
- Continuar ampliando su red de contactos y su aprendizaje
- Estas 5 fases trabajan sobre estos 6 ejes que determinan los factores de éxito de una carrera exitosa

3.4. CONTENIDO DEL PLAN DE RECOLOCACIÓN

La duración del programa **será de un mínimo de doce meses con el compromiso de alcanzar un 100% de recolocación de todos los profesionales adheridos que deseen iniciar un nuevo proyecto profesional**

Para los profesionales mayores de **50 años**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4. del Real Decreto 1483/2012 se aplicarán acciones específicas de especial intensidad que faciliten su acceso a las oportunidades del mercado laboral.

El perfil del consultor de recolocación y el propio programa se adaptan a las necesidades cada persona, haciendo hincapié en aquellas áreas que estimamos entrañan una mayor dificultad en cada caso, de cara a mejorar su proceso de transición de carrera y su incorporación a un nuevo proyecto.

En función de su objetivo profesional, presentamos diferentes enfoques de programa **con contenidos diferenciados**:

- **Opción búsqueda de empleo por cuenta ajena** - dirigido a la mayoría del colectivo afectado, orientado a la búsqueda por cuenta ajena.
- **Opción itineraria de creación de empresa** – programa orientado a emprendedores, o candidatos que quieran optar a opciones como el trabajo autónomo o montar su propia empresa.

Características diferenciadoras de nuestros programas:

- Programas **flexibles, adaptados a cada persona**
- Orientación del programa según objetivo profesional: **búsqueda por cuenta ajena o creación de empresa**
- Opciones de realizar los programas de forma **presencial o virtual o una combinación** de ambos
- **Combinación de servicios**: prospección de ofertas, coaching individualizado, sesiones grupales de trabajo, acceso a tecnología puntera, apoyo profesional
- Programas con **contacto continuo hasta la recolocación**
- Posibilidad de hacer el programa en una localidad diferente a nivel **nacional**
- Equipo de **profesionales expertos sectorialmente**
- Proveedor **global con experiencia y conocimiento local**

Los principales elementos del programa tienen como componentes

-  **Apoyo emocional y acompañamiento** en la transición y búsqueda de nuevas oportunidades
-  **Sesiones individuales de coaching de carrera** para mejorar habilidades y lograr la transición hacia una nuevo reto profesional
-  **Herramientas de autoevaluación** para la identificación de fortalezas y áreas de desarrollo (perfiles directivos) y orientación de carrera
-  **Acceso a Bolsa de ofertas de empleo** acordes al perfil y expectativas profesionales
-  **Eventos y sesiones de formación** para desarrollar Networking y mejorar habilidades de Transición Carrera
-  **Role Play Procesos de Selección y Negociación** para generar un impacto positivo en los procesos de selección
-  **Acceso a herramientas tecnológicas** para la búsqueda de empleo y la formación online para mejorar la empleabilidad
-  **Conexión continua y apoyo en la integración en el nuevo puesto.**
Garantía de retorno al programa.

En nuestros programas ofrecemos los siguientes **servicios que desarrollamos las siguientes fases**



.4.1. INTERMEDIACIÓN: PROSPECCIÓN Y BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Durante los meses que dura el programa, realizaremos **búsqueda activa de ofertas y oportunidades** tanto de una forma proactiva, presentando las candidaturas en nuestras compañías de contacto, como reactiva, utilizando los buscadores de empleo de mayor eficacia a nivel local y nacional.

La prospección se realiza a nivel **local y/o nacional** dependiendo del objetivo profesional de cada persona.

Desde el primer momento en que los candidatos realizan la sesión de acogida, **sus datos de perfil pasan al departamento de prospección**. De esta manera, se aprovechan los meses de programa al completo, sin esperar a que tenga algunas de las fases esenciales de preparación completadas. Esto es importante ya que no se pierde ninguna oportunidad desde el inicio, y priorizando el apoyo a los participantes a la hora de presentarse adecuadamente si detectamos una oportunidad profesional.

El equipo de prospección identifica oportunidades de empleo, noticias de interés general sobre el mercado de trabajo, ferias y eventos de empleo y las pone en conocimiento de las personas en búsqueda activa de empleo.

Envío semanal de información y ofertas de empleo. El equipo de prospección les introduce inmediatamente en el sistema de envío de ofertas de empleo semanales. Los candidatos recibirán:

ACCIONES DE PROSPECCIÓN

El equipo de Prospección detectará si a nivel nacional existen oportunidades de todo tipo de perfiles que pondrán en conocimiento para los candidatos. Para aquellas personas que tengan movilidad nacional esta puede ser una oportunidad más de aprovechar nuestro conocimiento empresarial de oferta y demanda de empleo en otras localizaciones.

Prospección de búsquedas personalizadas. Para iniciar el proceso personalizado se diseña **una lista empresas objetivo** en la que el prospector asignado realizará de forma proactiva la introducción de su perfil en las empresas seleccionadas. Para asignar prospector, se tendrá en consideración la especialización en procesos similares en cuanto a características de los sectores y perfiles.



Prospección en empresas del sector o afines.

Análisis y elaboración de listados de empresas por sectores para continuar con la labor de prospección proactiva iniciada individualmente.



Prospección en empresas clientes y colaboradoras. Apoyo de los equipos de Right Management para sugerir, enviar, posicionar y promocionar a nuestros candidatos en programa, dentro de nuestras empresas clientes, con capacidades de contratación.

Búsquedas concretas en el mercado de trabajo abierto y oculto.

Hacemos investigación concreta para perfiles en búsqueda activa utilizando los buscadores de ofertas de empleo, haciendo un barrido para detectar todas las posibles

A screenshot of a recruitment website showing a table of job opportunities. The table has columns for 'Localización', 'Tipo', 'Competencia', 'Experiencia', 'Idioma', 'Educación', 'Formación', 'Salario', and 'Fecha de publicación'. The table lists several job openings with their respective details.

Localización	Tipo	Competencia	Experiencia	Idioma	Educación	Formación	Salario	Fecha de publicación
Barcelona	Full-time	Marketing	1-3 años	Idioma catalán	Graduado	Marketing	1500€	10/07/2019
Barcelona	Full-time	Marketing	1-3 años	Idioma catalán	Graduado	Marketing	1500€	10/07/2019
Barcelona	Full-time	Marketing	1-3 años	Idioma catalán	Graduado	Marketing	1500€	10/07/2019
Barcelona	Full-time	Marketing	1-3 años	Idioma catalán	Graduado	Marketing	1500€	10/07/2019
Barcelona	Full-time	Marketing	1-3 años	Idioma catalán	Graduado	Marketing	1500€	10/07/2019

opciones y abriendo nuevos canales de búsqueda en empresas que con anterioridad nos han pedido perfiles o nos comunican que a medio largo plazo quieren recibir curricular.

Posicionamiento de los candidatos y refuerzo en sus procesos de búsqueda.

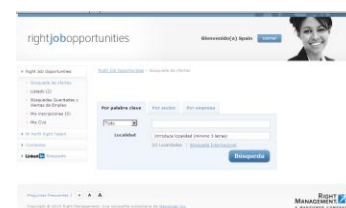
Este tipo de apoyo es muy útil para ofertas del mercado oculto en el que necesitan recabar más información sobre algún proceso, contactos clave no publicados, posicionamiento y recomendación extra, seguimiento de procesos y presentación de candidaturas.

Portal de empleo exclusivo para candidatos de Right Management:

Herramientas que permiten conectar a los candidatos con las necesidades de las principales empresas del mercado y a las empresas disponer de un acceso directo y gratuito al perfil de nuestros candidatos. Gestión de más de 21.000 ofertas de empleo a nivel mundial accesibles a todos los candidatos independientemente del país de procedencia.

Los candidatos **con movilidad nacional** se beneficiarán del uso de este portal ya que podrán acceder a las ofertas de empleo publicadas por los equipos de prospección, realizada en **oficinas** del Grupo a nivel nacional. Al inicio del programa se realizará una demostración y pautas de utilización de la plataforma.

Las ofertas que se capten tendrán carácter de larga duración o carácter de permanencia. Contratación indefinida o durante al menos de 6 Meses con carácter de continuidad, pudiendo retomar las actividades y/o oportunidades del programa en caso de no consolidación en el nuevo proyecto profesional.



Sinergias con las divisiones de selección de ManpowerGroup.

Contamos con una persona directamente integrada en el **Centro de Reclutamiento de Manpower** que nos permite un acceso rápido y eficaz a todas las ofertas gestionadas por los diferentes negocios que integran el Grupo, así como un conocimiento más exhaustivo y concreto de los mercados locales en los que operamos: empresas en crecimiento y/o perfiles demandados.

Sinergias con Empresas de selección, otros intermediarios e información de interés sobre el mercado de empleo

- **Empresas intermediarias** de selección, para promover a nuestros candidatos y proactivamente generar el que nos faciliten oportunidades de trabajo del mercado oculto, es decir, no publicadas. Periódicamente enviamos dosieres presentando nuestros candidatos a compañías de distintos sectores. Ejemplo:
- Resumen semanal de **información de interés relacionado con el mercado laboral**: Sectores actualmente contratando, noticias sobre apertura de nuevas divisiones o líneas de negocios en empresas, pistas de donde buscar ofertas, artículos sobre cómo afrontar la búsqueda, invitaciones a ferias de empleo, formación gratuita, etc.)
- **Información sobre las predicciones de empleo** realizadas por ManpowerGroup, por zona geográfica y sector de actividad.

Conexión continua y bolsa de candidatos

Durante el tiempo del programa Right Management prestará apoyo mediante el servicio de **conexión continua**, permitiendo al candidato seguir accediendo a nuestra intranet y utilizar los recursos disponibles de búsqueda de Ofertas de Empleo publicadas a nivel nacional e internacional. Así mismo contarán hasta su recolocación con el compromiso del departamento de prospección de mantenerles en la bolsa de candidatos demandados en sus acciones de prospección.

3.4.2. SESIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUALIZADA

Las sesiones de orientación profesional se centran en el entrenamiento específico e individualizado de aquellas acciones que permiten al candidato demostrar su adecuado ajuste a un puesto de trabajo.

Sesiones individuales orientadas a explorar sus expectativas e inquietudes y trabajar específicamente aspectos relacionados con su presentación y orientación al mercado laboral. Asignación de un consultor/coach de carrera durante la duración del programa.

PROGRAMA DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

En las sesiones individuales, **los consultores flexibilizan y pueden determinar un contenido diferente para cada candidato en función de sus necesidades**. Los temas que se pueden trabajar en estas sesiones son:

- | | |
|---|--|
| ▪ Presentación del programa | ▪ Detección de necesidades formativas |
| ▪ Apoyo Psicológico | ▪ Elaboración del CV |
| ▪ Presentación de la plataforma tecnológica | ▪ Entrevista |
| ▪ Gestión de las expectativas | ▪ Marca personal en redes sociales |
| ▪ Gestión del cambio | ▪ Definición del plan de acción |
| ▪ Gestión de la incertidumbre | ▪ Prospección de mercado proactiva |
| ▪ Mensaje de salida | ▪ Prospección de mercado reactiva |
| ▪ Presentación comercial | ▪ Entrenamiento en entrevista |
| ▪ Definición del contenido del programa | ▪ Pautas para la negociación |
| ▪ Evaluación de capacidades, intereses y motivaciones | ▪ Seguimiento acciones de búsqueda |
| ▪ Definición objetivo profesional | ▪ Integración con éxito en el nuevo puesto |

3.4.3. SESIONES DE FORMACIÓN GRUPAL DE CAPACITACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

A través de las acciones de formación desarrollamos habilidades en los participantes que les hacen más eficaces en el proceso de búsqueda de un nuevo proyecto profesional.

Talleres de formación grupal orientados a formar a las personas en los elementos clave para tener éxito en la recolocación. Estos talleres grupales aportan la formación esencial que posteriormente será personalizada en la sesión individual.

Formato: Participativos, prácticos y orientados al mundo laboral.

Se imparten presencialmente y también se realizan mediante la tecnología Livemeeting. Conexión a un teléfono gratuito y a un link donde el participante podrá seguir en vivo y en directo, el taller de formación impartido por el consultor junto con otras personas en programa.

La temática esencial que desarrollarán talleres o seminarios con más de 20 temáticas diferentes se centra en:

TALLERES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Bienvenida
- Autoevaluación: detección de capacidades transferibles a otros sectores / profesiones
- Marca Personal y CV
- Redes Sociales
- Plan de acción: Investigación de Mercado / Búsqueda de Ofertas de empleo
- Entrenamiento y preparación de la Entrevista de Selección y la Negociación
- Refuerzo de la práctica de Entrevista
- Social Media – Importancia Redes Sociales en la búsqueda de empleo
- LinkedIn I – Elaboración del Perfil
- LinkedIn II – Gestión Red de contactos
- Marca personal
- Networking
- Autoempleo
-

Estos talleres son una oportunidad perfecta para que las personas, además de adquirir y desarrollar habilidades esenciales en el proceso de búsqueda de un nuevo reto profesional, se relacionen con otros profesionales de perfiles similares, generan sinergias y desarrollen su red de contactos.

3.4.4 FORMACIÓN PARA EL RECICLAJE PROFESIONAL

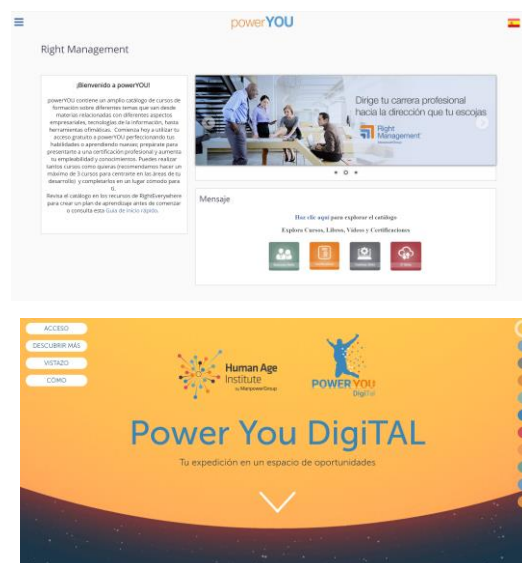
El objetivo de esta formación para el reciclaje es la de mejorar la empleabilidad de los profesionales que se acojan a los programas, dando cumplimiento al Art. 9 Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre relativo a las acciones de formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en otras empresas.

Utilizando nuestra **plataforma de formación** ofrecemos cursos que se pueden realizar en español o en más de 20 idiomas. **Cada candidato dispone de tantas horas de formación para el reciclaje como considere necesarias (más de 7500 módulos formativos)**. Como están orientados al reciclaje profesional, es el consultor que lleva su programa el que detecta la necesidad, lo comparte con el candidato y ambos determinan el proceder a la realización del mismo.

Con el objetivo de ayudar a **mejorar la empleabilidad** para el corto y el medio plazo para alcanzar sus objetivos

Competencias digitales Desde Right Management se ofrece la oportunidad de desarrollar las 8 competencias digitales clave, estratégicamente esbozadas por la Comisión Europea

Análisis de GAPs Perfil candidato y objetivo profesional, para diseñar un itinerario formativo alineado a la demanda de empleo en el mercado y tendencias de contratación.



3.4.5 FORMACIÓN A TRAVÉS DE REW

Los candidatos tendrán **acceso ilimitado durante su programa a la formación** en REW de POWERYOU que pueden realizar a través de nuestra intranet. Esta formación consiste en:

- **Preguntas y respuestas** típicas que ayudan a resolver dudas esenciales.
- **Guías descargables** en formato pdf de formación sobre temáticas como Curriculum Vitae, red de contactos y Entrevista de selección.
- **Artículos seleccionados** como esenciales de lectura.

Contenido: Orientada a formar a las personas en los elementos clave para tener éxito en la recolocación.

Formato: Lecturas, libros de trabajo, artículos.

Se puede acceder desde cualquier ordenador con conexión a internet las 24 horas del día / los 7 días de la semana, introduciendo las claves personales.

Duración: Acceso ilimitado durante su programa.

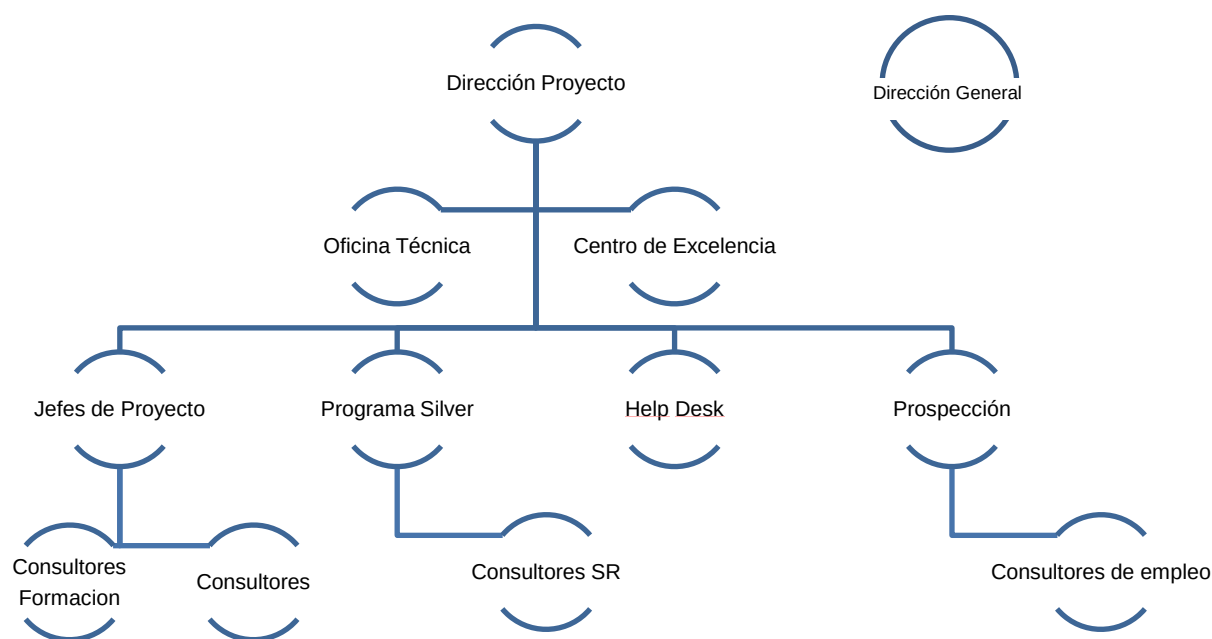
Adicionalmente se refuerza la capacitación, formación y empleabilidad a través de REW con:

- Herramientas de Assessment y autoconocimiento
- Uso de Internet para la búsqueda de empleo.
- Asesoramiento sobre la obtención de Certificados profesionales
- Formación subvencionada y centros identificados por comunidades autónomas.

3.5. RECURSOS HUMANOS: EQUIPO DE PROYECTO

Right Management, para proyectos de estas características, cuenta con consultores propios, consultores asociados en exclusividad y consultores del Grupo Manpower.

El equipo de proyecto dependerá del número de personas asignadas y sus localizaciones. Disponemos de consultores certificados en cada una de las localidades donde se encuentra presente el Grupo Manpower (ver punto 4 – Presencia en España) además de las oficinas centrales de Madrid y Barcelona donde se encuentra el equipo de Dirección de Proyecto, Responsables Comerciales, Responsables de Prospección, Consultores de Help Desk y Consultores de Apoyo Tecnológico.



Jefe de Proyecto: Es el responsable de la gestión de los recursos locales incluyendo a los consultores, responsables de atención al cliente, prospectores, administración e instalaciones, en cada oficina local. Al mismo tiempo son los responsables de desarrollar un equipo de consultores con múltiples capacidades para gestionar procesos y candidatos distintos sectores y áreas funcionales, garantizando un servicio alineado con nuestros estándares de calidad y a los requerimientos pactados con nuestros clientes.

Los consultores que imparten nuestros programas y servicios están acreditados por nuestro proceso de Aseguramiento de Calidad Global. Los consultores son evaluados y certificados bajo un sistema basado en competencias, que a su vez incorpora observaciones continuas en su desempeño, lo que garantiza que los estándares se mantienen a nivel internacional.

Consultores de Recolocación: Guían a los candidatos a lo largo de su programa de recolocación para optimizar la eficacia en el proceso y minimizar el tiempo de recolocación. Definen la estrategia personalizada de acercamiento al mercado y están especializados por sectores.

Consultores de Empleo: Right Management cuenta con una coordinadora del departamento de empleo a nivel nacional y con un equipo de consultores de empleo asignados a cada proyecto. Este equipo está formado por consultores especializados en sectores y localizaciones que aportan conocimiento del mercado laboral

local y apoyo personalizado a candidatos. Todo el equipo capta de forma proactiva ofertas tanto en el mercado oculto como en el abierto.

Consultores Formación Especializados: Right Management cuenta con un equipo de profesionales especializados en diversas áreas de formación, todas ellas relacionadas con el mercado laboral, cuyo conocimiento es crítico para facilitar la rápida y exitosa transición profesional de nuestros candidatos: especialización en redes sociales, en entrevistas, en elaboración de CV, acercamiento al mercado laboral, red de contactos, autoempleo...

Consultores de Help Desk: Disponibles de inmediato para proporcionar ayuda en temas urgentes relacionados con el programa.

Consultores de Apoyo Tecnológico: Ayudan a las personas con cuestiones relacionadas con la tecnología, el acceso a la intranet y la resolución de incidencias técnicas.

3.6. MEDIOS TECNOLÓGICOS

3.6.1 INTRANET RightEverywhere®

Acceso **ILIMITADO** a **RightEverywhere** (REW) las **24 horas del día** los **365 días del año.**, una plataforma **innovadora y exclusiva de Right Management para los candidatos** en programas de transición profesional que será el Cuaderno de Bitácora que seguirá de mano de su consultor y donde contará con los recursos detallados, y multidispositivo.

A lo largo del programa y hasta la recolocación los candidatos tienen acceso a la página web interactiva que utiliza la última tecnología y aplicaciones web para ayudar a los candidatos a conectarse con personas, conocimiento y oportunidades claves para conseguir sus objetivos profesionales y acelerar el proceso de búsqueda de empleo. Provee de servicios con herramientas web-based que facilitan el proceso de búsqueda desde cualquier localización, 365/7/24.

	METODOLOGIA	Manuales/ Documentos/ Ejercicios/ Ejemplos /Modelos / Constructor de CV /
	HERRAMIENTAS	Assessment (Learnability Quotient, Skillgaps/ Digital Quotient, Valores y Comunicación, Constructor de CV, i View , Worfolio , ...
	FORMACIÓN	PowerYou, Power You Digital, Talleres y Webinars On demand, Talleres y Webinars en Directo, Formación disponible
	INFORMACIÓN	Base Datos D&B Hoovers, Human Age Institute; Empresas de intermediación, Empresas de formación
	OFERTAS DE EMPLEO	Right Job Opportunities, Right Talent, Right Career Expo



ALGUNOS DE LOS CONTENIDOS MÁS DESTACABLES INCLUIDOS EN REW:

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LA BÚSQUEDA

Constructor de CV, estrategia de búsqueda y plan de acción, evaluación ofertas, etc.

MÁS DE 500 ENLACES DE INTERÉS SOBRE EL MERCADO LABORAL EN TEMAS COMO:

Portales de empleo, gestión de búsqueda, reclutadores, formación, investigación del mercado, salarios, noticias, emprendedores/autoempleo.

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN: AUTOEVALUACIÓN DE ACTIVIDADES

Herramienta de autoconocimiento, incluido en nuestra intranet, que permite al candidato, dar respuesta tanto en el CV como en las entrevistas, a cuestiones relacionadas con: **valores y motivaciones; temas a reflexionar; análisis de fortalezas; puesto ideal y evaluación de opciones. Nivel de Aprendizaje – Learnability, su perfil Digital**

Finalmente, el candidato puede elaborar su propio informe resumen de todas las actividades de autoevaluación que ha realizado.

CONSTRUCTOR DEL CV

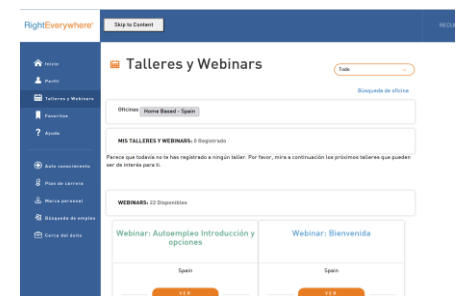
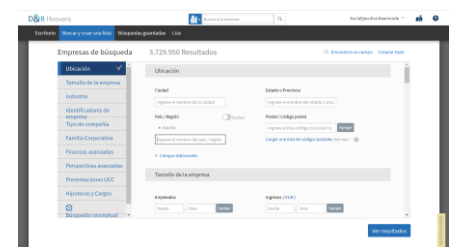
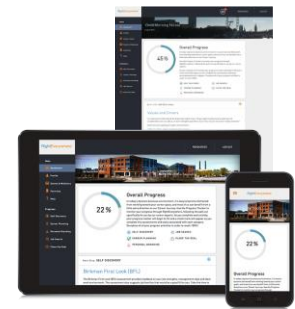
Herramientas que ayudan a los candidatos, con el apoyo de su consultor, a construir el mejor CV para tener éxito en su proceso de selección

PLATAFORMA DE CONTACTOS:

Permite a los empleadores contactar directamente con los candidatos, candidato.

ACCESO A LA MAYOR BASES DE DATOS MUNDIAL CON INFORMACIÓN DE EMPRESAS:

La preparación es crítica en el proceso de búsqueda y antes de la entrevista. Para obtener información de cualquier empresa, independientemente de sus ubicación y sector, a través de esta plataforma podrá investigar más de **3.758.711 empresas en España** de cara a definir su mercado Diana y empresas objetivo o a nivel internacional con acceso a más de **100 Millones de empresas a nivel global**



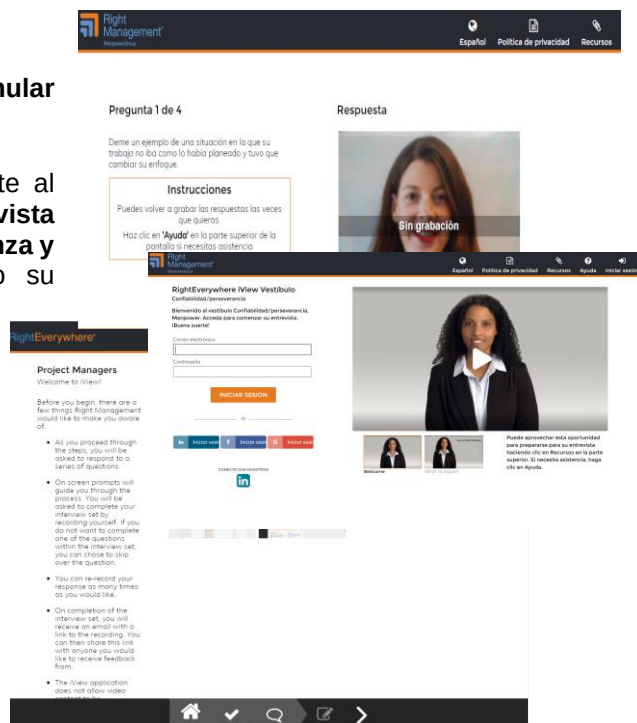
HERRAMIENTAS DE ÚLTIMA TECNOLOGÍA: SIMULADOR DE VIDEO ENTREVISTAS DE SELECCIÓN



Nuestra web contiene una aplicación innovadora para simular entrevistas de selección.

Se realizan a través una herramienta interactiva que permite al candidato **grabarse en una simulación de video de una entrevista personalizada**. Esto puede ayudarle a **incrementar su confianza y mejorar sus habilidades de comunicación** aumentando su **ventaja competitiva en las entrevistas**.

- Más de 40 grupos de preguntas de entrevistas clasificadas por temas (por ej. Resolución de problemas, Toma de decisiones, etc)
- Más de 200 preguntas dentro de los diferentes grupos de entrevistas
- Enlace a las grabaciones para compartir con cualquier persona y recibir feedback
- Acceso vía dispositivos móviles a través de la APP



3.7. APOYO PROFESIONAL

El objetivo de la atención personalizada es ofrecer a los candidatos todo el asesoramiento y apoyo que necesitan en aquellas cuestiones relacionadas con la búsqueda activa de empleo. Es un servicio permanente tanto de atención telefónica como por email que dura todo el programa.

Los candidatos necesitan **atención personalizada** durante este proceso de transición profesional. A menudo nos transmiten su necesidad de sentirse escuchados, comprendidos, de que hay un **equipo cercano que se preocupe y esté pendiente de su proceso**. Right Management ha invertido en la solución de Atención personalizada para cubrir sus necesidades y estar más cerca de ellos.

Consiste en el apoyo telefónico/email de un **consultor, accesible los cinco días laborables de la semana**, durante los meses de programa para el asesoramiento y apoyo de dudas o consultas. Es un servicio de **uso ilimitado** para los candidatos con programa activo.

3.8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

3.8.1 DEBER DE INFORMACIÓN AL CLIENTE

Right Management se compromete a mantener informado al BANCO SABADELL de la evolución de los candidatos en el programa desde el momento que se incorporan al servicio emitiendo informes con la periodicidad pactada de progreso.

El seguimiento es coetáneo al resto de las fases, **desde el primer momento que se empieza el programa**, tanto en las acciones de Consultoría como en las acciones de Prospección que se realizan para cada persona (posicionamiento y seguimiento de ofertas).

Los informes se elaboran mientras el candidato está **activo** y se emiten con la periodicidad pactada con BANCO SABADELL.

El informe consta de datos relativos a cada candidato, así como una visión grupal de la evolución global del colectivo recogiendo la siguiente información:

- **Actividades realizadas** en consultoría y prospección de ofertas
- Datos sobre **índices de recolocación**, medios y sectores de recolocación, actitud de los candidatos ante la búsqueda, etc.
- Breve resumen de la **situación**
- Información y resolución de **incidencias**
- Consideración y tratamiento de **casos especiales**: Candidatos que rechazan sistemáticamente ofertas de trabajo válidas, abandono voluntario del nuevo puesto de trabajo sin causa justificada, etc.

Un candidato pierde el estatus de activo cuando:

- Se recoloca, sea cual sea la vía de captación del puesto
- Monta su propio negocio (Autoempleo)
- Opta por completar su formación con estudios de larga duración (más de 12 meses)
- Decide voluntariamente abandonar el programa o se le da de baja por parte de la **Comisión de Seguimiento**. Las posibles razones son:
 - Rechaza dos o más ofertas de trabajo que se ajustan a su perfil profesional y/o funcional.
 - Falta a dos sesiones individuales, sin adecuada justificación
 - No realiza los ejercicios y actividades indicadas por el consultor de manera regular
 - No participa ni realiza entrevistas de trabajo concertadas
 - No informa al consultor de los pasos, acciones, progreso en el programa y contactos establecidos

En nuestros informes, estamos obligados a mantener la confidencialidad sobre los datos que el candidato no desee transmitir a la compañía, en cumplimiento la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

3.8.2 MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS CANDIDATOS

Los candidatos pueden evaluar cada uno de los impactos que tiene en Right Management durante su programa. Después de cada Taller Formativo el candidato rellena un formulario con su valoración y opinión cuantitativa y cualitativamente.

Las medias de puntuaciones las incluimos en los informes de seguimiento que hacemos a BANCO SABADELL para la valoración del nivel de satisfacción de los candidatos durante el programa.

Tras cada sesión individual de consultoría el candidato evalúa la sesión a través de nuestra intranet.

Al finalizar el programa o cuando el candidato se recoloca, se le invita a realizar una encuesta genérica. Estas evaluaciones son procesadas por **nuestro centro de excelencia** por el que mensualmente somos evaluados a nivel internacional como oficina. Esto hace que estemos en permanente búsqueda de la excelencia en la **atención a todos los detalles** que engloban nuestros programas.

Las encuestas son totalmente confidenciales y están gestionadas a nivel global por SSRS (<http://ssrs.com/>) una empresa externa a Right Management especializada en la gestión y análisis de información.

La encuesta permite a cada persona expresar su satisfacción global sobre el programa, puntuando de 1 a 5, donde el 5 significa el nivel máximo de satisfacción y 1 el nivel mínimo. **La información obtenida se reporta de forma agregada por BANCO SABADELL y permite conocer la satisfacción global de los candidatos en una escala de 1 a 5.**

Se valoran entre otros los siguientes aspectos:

- Los servicios de Right Management
- La orientación y el apoyo recibidos
- Los consultores de Right Management
- Contenido y materiales proporcionados en las sesiones de consultoría individual
- Contenido y materiales proporcionados en los talleres
- Tecnología de Right Management
- Personal administrativo y de apoyo de Right Management
- Nuestra metodología

4. PRESENCIA EN ESPAÑA

Para el correcto desarrollo del Programa de Recolocación se desarrollará, con el apoyo de unas oficinas específicas para los trabajadores de la compañía en la zona a través de nuestra red territorial y con apoyo de la oficina virtual por las posibles limitaciones que puedan existir con motivo del COVID 19

5. MEDIDAS DE SEGURIDAD

5.1. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Tendrá la consideración de Información Confidencial, cualquier información de cualquier naturaleza relativa a BANCO SABADELL o sus clientes, bien sea verbal, escrita o en cualquier soporte, proporcionada a RIGHT MANAGEMENT o al personal de éste, en cualquier momento, antes, durante y después de la vigencia de este Acuerdo, o conocida o creada por RIGHT MANAGEMENT o su personal en cualquier momento, antes, durante y después de la vigencia de este Acuerdo, como consecuencia del ejercicio de los servicios que le son propios de conformidad con este Acuerdo, incluyendo cualesquiera registros, copias o extractos de la misma en cualquier medio (documental, en formato electrónico u otros), desarrollados por cualquiera sobre la base de información referida anteriormente y cualquier otra información que por su naturaleza y/o por las circunstancias en que se produzca, deba de buena fe estimarse como información confidencial (ya sea relacionada con la metodología, gestión de servicios, equipo de trabajo, etc.)

El acceso a la Información Confidencial estará limitado únicamente al personal de RIGHT MANAGEMENT, así como de Manpowergroup y Consultores Asociados relacionados o involucrados con la ejecución de los servicios, únicamente en la medida en que RIGHT MANAGEMENT necesite contar esos conocimientos para la debida ejecución de los servicios. RIGHT MANAGEMENT podrá hacer uso de la Información Confidencial exclusivamente en relación con la ejecución de los servicios contratados.

La Información Confidencial no puede ser copiada, transformada o revelada por RIGHT MANAGEMENT a terceras personas ajenas a los servicios. En caso de que RIGHT MANAGEMENT tuviera conocimiento de cualquier acceso no autorizado uso o revelación de cualquier Información Confidencial por cualquier persona, se obliga a notificar dicho extremo inmediatamente a BANCO SABADELL proporcionándole toda aquella información que posea en relación con dicho acceso, uso o revelación.

5.2. PROPIEDAD INTELECTUAL

RIGHT MANAGEMENT garantiza que dispone de todos los derechos y licencias de uso exigidas por la legislación vigente para el correcto y adecuado uso de todas las herramientas y productos necesarios, en su caso, para la prestación de los servicios objeto de este Acuerdo.

RIGHT MANAGEMENT, es titular único y exclusivo de los intangibles de este proyecto. BANCO SABADELL no podrá compartir, usar, ceder, ni transferir el Know how que de RIGHT MANAGEMENT aplicará en este proyecto y que es totalmente intransferible.

5.3. COMUNICACIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Los datos personales de los candidatos y/o trabajadores puestos a disposición de RIGHT MANAGEMENT para la realización de los programas de recolocación, que se enmarquen en la prestación de servicios regulada en este Acuerdo, se incorporarán a un fichero de responsabilidad de RIGHT MANAGEMENT, con la finalidad de gestionar las tareas encomendadas por BANCO SABADELL a RIGHT MANAGEMENT. El cumplimiento de los objetivos del trabajador en caso de ser aplicable, de la normativa laboral, así como cualquier otra obligación legal o de control de objetivos y/o rendimiento laboral, de manera adecuada y siempre de conformidad con la normativa vigente.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, les informamos que RIGHT MANAGEMENT es responsable de un fichero de datos de carácter personal, en el cual se encuentran incluidos los datos recabados de proveedores, así como los datos de las personas de contacto en los mismos, incluida su dirección de correo electrónico, cuya finalidad es la gestión de las relaciones comerciales con BANCO SABADELL, así como la gestión contable y económica derivada de las mismas.

Asimismo, les informamos que sus datos podrán ser comunicados a las entidades tributarias, para el cumplimiento de obligaciones fiscales, así como a entidades financieras para la gestión de cobros y pagos.

Mediante la firma del presente Acuerdo, RIGHT MANAGEMENT consiente expresamente el uso, tratamiento y comunicación de estos para las finalidades informadas.

Madrid, 18 de Octubre 2021



BY RIGHT MANAGEMENT SPAIN, S.L. U

Fdo.: Maria Jose Martin
Directora General
Right Management Spain