

ACTA FINAL DEL PERÍODO DE CONSULTA Y NEGOCIACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE BANCO DE VALENCIA, S.A.

Valencia, a 12 de noviembre de 2012

Por la Representación de los Trabajadores

- JOSÉ MARÍA PUCHADES TORRES – SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.
- JUAN CARLOS ROS MARTÍ – SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.
- JOSÉ PATRICIO GARCÍA VILLALBOS – SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.
- LUCINDA FERNÁNDEZ GARCÍA – SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.
- REGINA BOFILL CATALÁ – SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T.
- SANTIAGO BLASCO VILA – SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T.
- PETER GRACIA ROMERO – SECCIÓN SINDICAL DE U.G.T.

Asesores

- HONORATO SANFELIX – U.G.T.
- DOLORES NAVARRO – UGT.
- JOAQUÍN CAMPO – CC.OO.

Por la Representación de la Empresa

- JOSÉ MANUEL PIERA CATALÁN
- JUAN PABLO SANCHIZ GARCÍA

Asesores

- JAVIER MOLINA
- RAMÓN LACOMBA

Ambas partes coinciden en la difícil situación económica del Banco de Valencia y habiendo negociado durante el período de consultas conforme a las reglas de la buena fe establecidas en el artículo 51.4 in fine del R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, al

haber recibido no sólo la información exigida legalmente sino adicionalmente la solicitada, elevan a definitivo el siguiente **ACUERDO**, al que sirven de base los siguientes

ANTECEDENTES

1. Que las partes iniciaron un proceso de negociación previo el 27 de Septiembre 2012 de conformidad con las exigencias del Convenio Colectivo si bien el 8 de Octubre se acordó iniciar con efectos del día 10 de Octubre el período de consulta previsto en el art. 51 E.T.
2. El pasado 10 de Octubre de 2012 se apertura el preceptivo período de consulta del Expediente de Regulación de Empleo (en adelante "ERE").

En este sentido, el ERE extintivo con base en las causas económicas concurrentes afectaba a 485 trabajadores.

3. El período de consultas se ha desarrollado conforme al deber de buena fe, entre el 10 de octubre de 2012 y el día de hoy. Habiéndose reunido las partes los días 17, 19, 23, 25, 26, 30, 31 de Octubre y 2, 5, 6, 7, 9 y 11 de Noviembre.
4. A lo largo del periodo de negociación que finaliza en el día de hoy ambas partes en el marco de una negociación de buena fe se han intercambiado diversas propuestas en las que fruto de la negociación hemos reconsiderado las propuesta iniciales.
5. La situación de la Entidad, como se ha constatado durante las diversas sesiones, es absolutamente deficitaria y por ende debe reajustar su plantilla, adecuando su red de oficinas, sus Recursos Humanos y eliminando aquellas oficinas que acorde con los criterios de rentabilidad, morosidad liquidez y productividad tienen una posición más comprometida.

6. A lo largo de la negociación y con el fin de reducir el impacto en el número de afectados, se han llevado a cabo las siguientes propuestas:

i. Medidas dirigidas a evitar o reducir el expediente que consistirán en:

- Replanteamiento de reducción de la red de expansión de 100 a 67 Oficinas, supone una reducción de 125 trabajadores.
- Movilidad Geográfica de 30 trabajadores de la red de expansión en las Comunidades Autónomas de, Aragón, Cataluña, La Rioja, Navarra y la provincia de Málaga.

ii. Medidas para atenuar la consecuencia en los trabajadores afectados que consistirán en:

- Medidas de prejubilación que afecta a 230 trabajadores, excluidos los Mutualistas
- Mejoras financieras para los trabajadores afectados.
- Oferta de Bajas indemnizadas a la Red de Expansión.
- Plan de recolocación externa de 9 meses.
- Promoción del empleo por cuenta propia.

5. Suscriben el presente **Acuerdo** las representaciones de las organizaciones sindicales que encabezan el mismo, que en su conjunto acreditan un 99'70 % de la representación unitaria en la empresa, así como la representación designada por centros sin representación.

Merced a lo cual

ACUERDAN

i. El Expediente de Regulación de Empleo afectará a 360 trabajadores.

ii. Traslados.

PRIMERO.- Los trabajadores adscritos en las Oficinas de la red de expansión (que a estos efectos se incluyen las Oficinas adscritas a, Aragón, Cataluña, La Rioja, Málaga y Navarra) podrán solicitar el traslado a la Red Tradicional, y la entidad deberá aceptar los mismos hasta un número máximo de 30 trabajadores.

SEGUNDO.- A estos trabajadores se les compensará con una prima por gastos de traslado de 5.000 Euros brutos, y una ayuda por alquiler de 500 euros brutos mensuales durante dos años, y opcionalmente se ofrecerá vivienda propiedad del Grupo Banco de Valencia, con oferta de venta en condiciones ventajosas para el trasladado.

TERCERO.- Si una vez producido el traslado desde la zona de expansión, el trabajador fija su residencia en un radio de 25 kilómetros a su centro de trabajo, se le abonarán mensualmente 12 € brutos fijos más 2 € por km desde su nuevo domicilio al centro de trabajo del nuevo destino.

CUARTO.- En el supuesto de que no se produjera un cambio de domicilio del trabajador desplazado, se le abonarán mensualmente 12 € brutos fijos más 2 € por km desde su anterior centro de trabajo al centro de trabajo del nuevo destino

iii. Respecto a las Prejubilaciones:

PRIMERO.- Quedarán comprendidos en la medida de prejubilación los empleados que tengan 59 o más años al 30 de junio de 2013, excluidos los que ostenten la condición de Mutualistas el 1 de enero

de 1967 que tengan 40 años de servicio en la entidad, y los que cumplan 65 años en el 2012.

La exclusión de los Mutualistas se debe a que pueden activar su jubilación con anterioridad al resto, y ello ha permitido ampliar el colectivo de prejubilados a los trabajadores que alcancen la edad de 59 años durante el primer semestre del año 2013.

SEGUNDO.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de siete días hábiles siguientes a su publicación en el portal del empleado.

TERCERO.- Las prejubilaciones se producirán con carácter general el 31 de Diciembre 2012, no obstante por razones organizativas las mismas podrán materializarse hasta el 30 de Abril 2013.

La situación de prejubilación se extenderá desde la extinción del contrato y hasta la fecha en que el trabajador cumpla los 65 años, momento que cesará la compensación que se fija seguidamente, aún cuando a dicha edad no fuera acreedor de una pensión de jubilación.

CUARTO.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una compensación anual bruta equivalente a un porcentaje del Salario anual neto¹, conforme a la siguiente tabla:

Trabajadores que al 31.12.2012 tengan 63 o más años	82'5% Salario anual Neto
Trabajadores que al 30.06.2013 tengan entre 59 y 63 años	80% Salario anual Neto

¹ El Salario Anual Neto se calculará sumando las cantidades que el trabajador haya recibido durante los últimos doce meses, excluyendo el kilometraje y dietas, rentas en especie, ayuda escolar, retenciones de IRPF y Seguridad Social a cargo del trabajador.

QUINTO.- El trabajador percibirá la indemnización fijada en el apartado anterior en un único pago.

La indemnización máxima derivada de la compensación prevista en el punto anterior será de 150.000 €.

La indemnización mínima será la legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de una anualidad.

SEXTO.- La empresa suscribirá un convenio especial con la Seguridad Social para trabajadores afectados por el Expediente con edad igual o superior a 59 años y hasta que estos cumplan 63 años (que alcancen la edad de 59 años durante el primer semestre del año 2013) y que no tuviesen la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

El convenio especial se incrementará anualmente en un 3 %.

En ningún caso, el trabajador percibirá el importe de capitalización correspondiente al convenio especial.

SEPTIMO.- Los trabajadores que ostentando la condición de prejubilados conforme al apartado primero de este capítulo iii, y no se hubieran adherido a la misma, serán afectados por decisión de la empresa en las condiciones fijadas en el art. 51 ET, salvo que ostenten las garantías de los artículos 68 ET y 10 LOLS.

iv. Baja indemnizada.

PRIMERO.- Están afectados en este capítulo todos los trabajadores de la Red de Expansión (Aragón, Cataluña La Rioja, Málaga y Navarra), excluyéndose aquellos que voluntariamente hayan optado por el traslado, o reúnan los requisitos para acogerse a la prejubilación regulada en el capítulo II, así como aquellos que tengan la condición de Mutualistas el 1 de enero de 1967 con 40 años de servicio en la entidad.

SEGUNDO.- El plazo de acogimiento a esta medida se deberá producir en los siete días hábiles siguientes a su publicación en el portal del empleado.

La empresa podrá rechazar el acogimiento a la medida baja indemnizada si fuera estratégico para la organización.

TERCERO.- La baja indemnizada se producirá con carácter general el 31 de Diciembre 2012, no obstante por razones organizativas las mismas podrán materializarse hasta el 30 de Abril 2013.

CUARTO.- La indemnización a la que los trabajadores serán acreedores es la fijada conforme a los siguientes criterios no acumulativos

1. 28 días por año de servicios más un fijo de 1.000 euros brutos por cada tres años de antigüedad en la empresa con un tope de 18 meses para los menores de 50 años.
2. 28 días por año de servicios más un fijo de 1.000 euros brutos por cada tres años de antigüedad en la empresa con un tope de 24 meses para los mayores de 50 años – siendo para este último colectivo la adhesión voluntaria-.
3. Con los siguientes límites:
 - Mínimo 10.000 Euros brutos.
 - Máximo de 150.000 euros brutos.

v. Ampliación a la red tradicional.

PRIMERA.- Si no se hubieran alcanzado suficientes prejubilaciones en general, ni traslados ni bajas indemnizadas en la red de expansión, hasta alcanzar el número previsto de 360, la entidad ofertará las bajas indemnizadas a la red tradicional, en las

condiciones económicas fijadas para las bajas indemnizadas más 5.000 euros brutos hasta alcanzar dicha cifra.

La empresa podrá rechazar el acogimiento a la medida baja indemnizada si fuera estratégico para la organización.

SEGUNDA.- Si no se hubieran alcanzado el número de 360 mediante el supuesto anteriormente descrito, la entidad amortizará unilateralmente dentro de la red tradicional los puestos necesarios hasta alcanzar el número antes previsto, con las condiciones económicas fijadas para las bajas indemnizadas.

Adicionalmente a los criterios fijados por la empresa en la documentación administrativa, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de desafectación:

1. En el supuesto que la medida afecte a una pareja que trabaja en el Banco, se priorizará la desafectación a aquel que tenga el salario superior, salvo que la decisión de la pareja fuera a la inversa.
2. Se priorizará la desafectación de aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados, fueran objeto de violencia de género, tuvieran situaciones de dependencia familiar o hijos con enfermedades graves.

vi. Plan Social.

PRIMERO.- Los afectados por las bajas indemnizadas y las bajas unilaterales se beneficiarán de un plan de recolocación de 9 meses de duración que ejecutará la empresa *Key Executive*.

SEGUNDO.- A los trabajadores afectados por las bajas indemnizadas tendrán preferencia en las futuras contrataciones, siempre que el perfil ofertado sea cumplimentado por el candidato.

A dicho fin, cada vez que la Dirección de Recursos Humanos detecte una necesidad de personal, se designará por la Comisión de Seguimiento si entre el personal incluido en el ERE existe algún candidato que responda al perfil requerido. Sólo en ese caso se procederá a la contratación de dicho candidato. Este compromiso se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014. El trabajador podrá rechazar por una vez la oferta, decayendo su derecho si rechazara dos ofertas.

TERCERO.- Durante el año 2013 los trabajadores afectados por el Despido Colectivo, podrán acceder a créditos entre 10.000 y 30.000 Euros con un tipo de interés de Euribor más 2,5%, en el plazo y condiciones de riesgo que exija el Departamento de Riesgo del Banco Valencia.

CUARTO.- Condiciones financieras.

- 1.1 Para los trabajadores prejubilados se mantendrá las condiciones que actualmente existen para empleados en los préstamos en vigor, y los anticipos de Convenio se convertirán a préstamos personales al plazo residual y tipo de interés Euribor año más 2 %.
- 1.2 Para el resto de afectados que mantengan cláusulas de penalización por encima de condiciones de mercado, se garantizará un tipo de interés para préstamos hipotecarios de Euribor más 1,5%, y para el resto de financiaciones un tipo de interés de Euribor más 2,5%.

QUINTO.- A todos los trabajadores afectados por el despido colectivo se les efectuará la aportación al plan de pensiones correspondiente hasta el 31 de diciembre de 2012 o fecha de extinción de su contrato de trabajo, si ésta fuese posterior, y como máximo, al 30 de abril de 2013.

vii. Comisión de Seguimiento

Las partes se comprometen a la constitución de una comisión de seguimiento para la interpretación y mediación en todos los conflictos derivados de la aplicación de este Acuerdo, que estará formada por dos miembros de CCOO, dos de UGT y dos de la entidad.

Y para que así conste firman el presente Acuerdo en señal de conformidad, en Valencia a día 12 de noviembre de 2012.

Nombre y apellidos	DNI	Firma
JOSÉ MARÍA PUCHADES TORRES		
JUAN CARLOS ROS MARTÍ		
JOSÉ PATRICIO GARCÍA VILLALBOS		
LUCINDA FERNÁNDEZ GARCÍA		
REGINA BOFILL CATALÁ		
SANTIAGO BLASCO VILA		
PETER GRACIA ROMERO		
JOSÉ MANUEL PIERA CATALÁN		
JUAN PABLO SANCHIZ GARCÍA		