



REUNIÓN 18 DE MAYO

Por parte de la empresa se ha presentado una modificación de la propuesta planteada en las primeras reuniones en cuanto al número de personas a trasladar a gestión remota, aumentando este de 350 a 467 y planteando una serie de condiciones específicas para este colectivo. Desde **UGT** entendemos que ahora mismo estamos en una fase en la que la prioridad debe de ser reducir el número de afectados y mejorar las condiciones de las medidas voluntarias.

Ante todo, **UGT** queremos reafirmar nuestro rechazo a los argumentos planteados por la empresa en el informe técnico para ejecutar el presente despido colectivo objeto de esta negociación.

Aún así y en aras de llegar a un entente como parte negociadora en este proceso, proponemos las siguientes medidas encaminadas en primer lugar a reducir la afectación tanto de oficinas como de empleados/as y en segundo lugar a que los que voluntariamente elijan acogerse a las medidas de extinción de su relación laboral, puedan hacerlo con condiciones dignas.

Por parte de **UGT**, hemos trasladado a la empresa nuestras propuestas teniendo siempre la voluntariedad como punto de partida:

1.- MEDIDAS DE REDUCCIÓN DEL IMPACTO DE AFECTACIÓN.- Estas medidas están dirigidas a reducir el número de salidas y son, entre otras, las siguientes:

- **Abrir la voluntariedad** a toda la plantilla, para que se pueda adscribir a las medidas todo aquel que quiera, sin límite por Provincia, roles o funciones.
- En aquellas localidades donde haya empresas del Grupo, la posibilidad de **recolocación interna** en las mismas, que serán temporales con un plazo máximo de 5 años y con:
 - Mantenimiento de las condiciones salariales actuales y las aportaciones al plan de pensiones durante el tiempo de permanencia en dichas empresas.
 - Posibilidad de retorno al banco de mutuo acuerdo antes del vencimiento.
- **Retorno a la entidad** de tareas externalizadas en empresas no Grupo.
- **Solicitud de rebaja de la cifra de afectados en 1.000 personas.**
- **Reducciones temporales de jornada.**
 - Con disminución proporcional del salario con adscripción voluntaria y duración de 3 ó 5 años con una compensación económica del 20% de la RBA, con cotización a la SS y aportación al plan de pensiones como si se estuviera a jornada completa. Opción de volver al 100% de la jornada a petición de la empresa y aceptación voluntaria del trabajador.
- **Creación de equipos de gestión** de incidencias derivadas de la actividad comercial y/o administrativa en oficinas.

- **Creación de equipos para gestionar riesgos vencidos.** Ante la previsión de aumento de los niveles de morosidad en el sector financiero, entendemos que será necesario una ampliación en la dotación de esta figura.
- **Descontar del número de oficinas afectadas por cierre,** las ya cerradas desde uno de enero hasta febrero de 2021.

2. MEDIDAS PARA LAS SALIDAS. Partiendo igualmente de la premisa de voluntariedad hemos planteado 3 tipos de salidas:

- **Prejubilaciones** para empleados a partir de 50 años.
 - Para el personal de **más de 54 años** pedimos que se apliquen las mismas condiciones que se están aplicando actualmente en BBVA
 - Para el personal con edad **entre 50 y 54 años** abono del 75% de la RBA para los primeros 30.000 € y el 80% para el exceso.

Para todos ellos se abonará el convenio especial de la SS hasta la edad efectiva de jubilación con la revalorización del 3% y se mantendrán las aportaciones al plan de pensiones y los beneficios sociales incluidas las condiciones de empleado para préstamos vigentes.

Esta medida se aplicará de manera escalonada hasta el 31/12/2022.

- **Excedencias retribuidas** a 3 y 5 años con abono de un % de la RBA que oscila entre el 30% y el 45% en función del tiempo de duración de la misma y del importe de RBA. Para los mayores de 50 años abono el convenio especial de la Seguridad Social.
- **Bajas Voluntarias.** Para el personal menor de 50 años. Indemnización de 45 días por año trabajado, garantizando al menos una anualidad para el personal con muy poca antigüedad. Adicionalmente, unas primas en función de trienios y antigüedad con el siguiente esquema:
 - 3.500 € brutos al año por cada trienio completo de antigüedad en el banco cumplidos a fecha de extinción de contrato.
 - 45.000 € brutos para una antigüedad igual o superior a 15 años
 - 25.000 € brutos para una antigüedad inferior a 15 años.

Prima adicional para una edad superior a 45 años teniendo en cuenta la mayor dificultad y el mayor tiempo necesario para recolocación en el mercado de este colectivo, de 15.000 € brutos.

Después de un receso, **la empresa ha presentado la siguiente propuesta para las salidas:**

- Personal de 63 o más años a 31/12/2021. Indemnización de 20 días con tope de 12 meses.
- Personal de 58 a 62 años a 31/12/2021 y mínimo 15 años de antigüedad. Indemnización del 70% de la retribución fija(RBA) desde extinción hasta los 63 años con convenio especial hasta los 63 años con revalorización del 1%, deduciendo la prestación o subsidio.

- Personal de 56 a 57 años a 31/12/2021 y 15 años de antigüedad. Indemnización del 65% de la retribución fija(RBA) multiplicada por 4 y convenio hasta los 61 años con revalorización del 1%.
- Personal de 52 a 55 años a 31/12/2021 y 15 años de antigüedad mínima. Indemnización del 65% de la retribución fija(RBA) multiplicado por 4 con límite de 250.000 €, con convenio especial hasta los 61 años con revalorización del 1% y una prima adicional de voluntariedad de 2.000€ por trienio.
- Resto del personal: indemnización de 30 días por año con el tope de 20 meses y prima adicional de voluntariedad de 2.000 € por trienio.

Desde **UGT** vemos la reunión de hoy como un pequeño avance, muy insuficiente, por lo que aún tenemos mucho camino por recorrer. Nuestra posición principal es la defensa de todos los puestos de trabajo.

UGT-BBVA ESTÁ CONTIGO. CUENTA CON NOSOTROS

Os mantendremos informados.

Ciudad BBVA – Calle Azul, 4 – **28028 MADRID** – Valija 30149



Calle Calabria, 168 – **08015 BARCELONA** – Código. Valija 30048



91 374 59 42 / 93 401 42 03



bbva@fesmcugt.org



www.bbva.fesuqt.es