



REUNIÓ 18 DE MAIG

Per part de l'empresa hi ha hagut la presentació d'una modificació de la proposta plantejada en les primeres reunions, pel que fa al nombre de persones a traslladar a "gestió remota", augmentant les mateixes de 350 a 467 i plantejant un seguit de mesures específiques per aquest col·lectiu.

Des de la **UGT** entenem que ara mateix encara som en una fase on la prioritat ha de ser la reducció del nombre d'afectats alhora que es milloren les condicions de les mesures voluntàries.

Abans de tot, la **UGT** volem reafirmar el nostre rebuig als arguments plantejats per l'empresa en el seu informe tècnic a fi d'executar el present expedient d'acomiadament col·lectiu objecte d'aquesta negociació.

Tot i això i a fi de poder arribar a una entesa, com a part negociadora en aquest procés, proposem les següents mesures adreçades en primer lloc a reduir l'afectació tant en oficines com a empleats/des, i en segon lloc a aquells que voluntàriament triïn acollir-se a les mesures d'extinció de la seva relació laboral, puguin fer-ho en unes condicions dignes.

Per part de la **UGT**, hem traslladat a l'empresa les nostres propostes tenint sempre la voluntarietat com a punt de partida.

1. MESURES DE REDUCCIÓ DE L'IMPACTE D'AFECTACIÓ.- Aquestes mesures tenen l'objectiu de reduir el nombre de sortides i són, entre d'altres, les següents:

- **Obrir la voluntarietat** a tota la plantilla, per tal que es pugui afegir a les mesures tothom qui vulgui, sense límit per Províncies, rols o funcions.
- En aquelles poblacions on hi hagi empreses del Grup, fer possible la **recol·locació interna** en aquestes, essent aquestes temporals i amb un termini màxim de 5 anys i amb:
- Manteniment de les condicions salarials actuals i les aportacions al pla de pensions durant el temps de permanència en les dites empreses.
- Possibilitat de retorn al banc de mutu acord abans del termini fixat.
- **Retorn a l'entitat** de les tasques externalitzades a altres empreses del Grup.
- **Sol·licitud de reducció de la xifra d'afectats en 1.000 persones.**
- **Reduccions temporals de jornada.**
- Amb disminució proporcional del salari, amb adscripció voluntària i durada de 3 ó 5 anys amb una compensació econòmica del 20% del RBA, amb cotització a la SS i aportació al pla de pensions com si s'estigués a jornada completa. Opció de retornar al 100% de la jornada a petició de l'empresa i acceptació voluntària del treballador.
- **Creació d'equips de gestió** d'incidències derivades de l'activitat comercial i/o administrativa a les oficines.
- **Creació d'equips per gestionar riscos vençuts.** Davant la previsió de l'augment dels nivells de morositat al sector financer, entenem que serà necessària una ampliació en la dotació d'aquesta figura.
- **Descomptar del nombre d'oficines afectades pel tancament**, el nombre de les ja tancades enguany durant els mesos de Gener i Febrer.

2. MESURES PER LES SORTIDES. Partint igualment de la premissa de la voluntarietat hem plantejat 3 tipus de sortides:

- **Prejubilacions** per empleats a partir de 50 anys.
- Per al personal de **més de 54 anys** demanem que s'apliquin les mateixes condicions que s'estan aplicant actualment a BBVA
- Per al personal **entre 50 i 54 anys**, abonament del 75% de la RBA pels primers 30.000 € i el 80% per l'excés.

Per a tots ells s'abonarà el conveni especial de la SS fins a l'edat efectiva de jubilació amb una revalorització del 3% i es mantindran les aportacions al pla de pensions i els beneficis socials, incloses les condicions d'empleat per als préstecs vigents.

Aquesta mesura s'aplicarà de manera esglaonada fins al 31/12/2022.

- **Excedències retribuïdes** a 3 i 5 anys amb abonament d'un % de la RBA que oscil·la entre el 30% i el 45% en funció del temps de durada de la mateixa i de l'import de la RBA. Per als majors de 50 anys abonament del conveni especial de la Seguretat Social.
- **Baixes Voluntàries.** Per al personal menor de 50 anys.
Indemnització de 45 dies per any treballat, garantint un mínim d'una anualitat per al personal amb molt poca antiguitat.
Addicionalment, unes primes en funció dels triennis i l'antiguitat amb el següent esquema:
 - 3.500 € per cada trienni sencer d'antiguitat al banc acomplerts a la data d'extinció del contracte.
 - 45.000 € bruts si l'antiguitat és igual o superior a 15 anys
 - 25.000 € bruts si l'antiguitat és inferior a 15 anys .
Prima addicional si l'edat és superior a 45 anys, tenint en compte la dificultat major i el temps més gran que es necessita per recol·locar en el mercat laboral aquest col·lectiu, de 15.000 € bruts.

Després d'un recés, **l'empresa ha presentat la següent proposta per les sortides:**

- Personal de 63 o més anys a 31/12/2021. Indemnització de 20 dies amb un topall de 12 mesos.
- Personal de 58 a 62 anys a 31/12/2021 i més de 15 anys d'antiguitat. Indemnització del 70% de la retribució fixa (RBA) des de l'extinció fins als 63 anys, amb conveni especial fins als 63 anys amb revalorització de l'1%, deduint la prestació o subsidi.
- Personal de 56 a 57 anys a 31/12/2021 i més de 15 anys d'antiguitat. Indemnització del 65% de la retribució fixa (RBA) multiplicada per 4 i conveni fins als 61 anys amb una revalorització de l'1%.
- Personal de 52 a 55 anys a 31/12/2021 i més de 15 anys d'antiguitat. Indemnització del 65% de la retribució fixa (RBA) multiplicada per 4 amb un límit de 250.000 €, amb conveni especial fins als 61 anys amb una revalorització de l'1% i una prima addicional de voluntarietat de 2.000 € per trienni.
- Resta del personal: indemnització de 30 dies per any amb un topall de 20 mesos i prima addicional de voluntarietat de 2.000 € per trienni.

Des de la **UGT** veiem la reunió d'avui com un petit pas, molt insuficient encara, tenint per davant molt camí per recórrer. La nostra posició principal és la defensa de tots els llocs de treball.

UGT-BBVA ESTÀ AMB TU. COMPTE AMB NOSALTRES

Us mantindrem informats.

