

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO
DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO EN
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.**

En Madrid, a 8 de junio de 2021.

REUNIDOS:

Por la representación empresarial de BBVA, S.A.

- Dña. Paloma Rodríguez de Rávena
- Dña. Begoña Gordo Hernández
- Dña. Lucía Rubio Lasarte

Por la representación sindical:

CCOO

- Dña. Isabel Gil Delgado
- Dña. Antonia Nieto Colodero
- D. Angel Egea Navarro
- D. Miquel Àngel Madrid Subirana
- Dña. Estíbaliz Pous de Blas
- Dña. Asunción Arias Rios (ASESORA)

ACB

- D. Francisco Anastasio Egea Franco
- D. Jorge Alejandro Aranda Bernal
- Dña. Norma Gutiérrez Guerra
- D. Leonardo Chaves Gómez (ASESOR)

CGT

- D. Antonio Fragua Perucha
- D. Xavier Galicia García
- D. Santos Sánchez- Clemente Cerviño (ASESOR)

UGT

- D. Francisco Javier Rojano Aguirre
- Dña. Susana Pérez Díaz
- D. Jaime Picazo Molina (ASESOR)

SEC

- Dña. Raquel Puig Pérez
- D. Raúl del Palacio San Miguel (ASESOR)

CIG

- D. Xosé Miguel Fernández Vázquez

ELA

- D. Aitor Garaiurrebaso Cristobalena

SCAT

- D. Daniel Oliva Martínez

LAB

- D. Jose Antonio Urkiola Cuni

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria y legitimación suficiente para la conclusión del presente Acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, promovido al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes,

ANTECEDENTES:

Primero.- Con fecha 13 de abril 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 Convenio Colectivo de Banca, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 16, 22, 27, 29 de abril y 5 de mayo 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.- Mediante acta de fecha 16 de abril de 2021 las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, ACB, CGT, UGT, SEC, CIG, ELA, LAB y SCAT que ostentan la representación del 100% 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 interlocutores ante la dirección de la misma en el citado proceso, designándose ese mismo día y en el mismo acta 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) ACB, 3 miembros, iii) CGT 2 miembros, iv) UGT, 2 miembros y v) SEC, 1 miembro.

Cuarto.- Con fecha 6 de mayo 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 6, 12, 18, 20, 25, 27 de mayo y 1, 3, 4 y 8 de junio 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 planteado por la Entidad, desde las 3.798 inicialmente propuestas, al número final de 2.935 que se fija en el Capítulo I del presente Acuerdo.
- b. Mecanismo preferente de voluntariedad condicionada como uno de los criterios de selección del personal afectado por el presente despido colectivo.
- c. Recolocación interna en el propio Banco, en el servicio de BBVA Contigo/CSE, que se refuerza como canal de prestación de servicios en remoto, de 523 personas que prestan servicios en los centros y áreas afectadas por el despido, como medida para reducir la afectación por el mismo, de conformidad con lo que se establece en el capítulo VI del presente Acuerdo.
- d. Recolocación interna en posiciones nuevas de FFVV especializadas de 34 personas afectadas.
- e. Reducción de 50 en el número de oficinas que se cierran, lo que ha permitido reducir en igual número, el número de puestos de direcciones de oficinas afectadas por la extinción del contrato.
- f. Reubicación de 100 personas afectadas en una task force creada para la cobertura de puestos a nivel nacional, que también ha permitido reducir el número de personas trabajadoras afectadas.
- g. Posibilidad de acceso a una excedencia de cinco años de duración por parte de hasta 210 personas trabajadoras, lo que permitirá igualmente reducir el número de personas afectadas por la extinción de contrato.

- h. Reubicación de personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica como mecanismo para limitar el número de personas afectadas por el despido colectivo, en los términos regulados en el Capítulo VII del presente acuerdo.
- i. Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.
- j. Plan de recolocación externo que mejora ampliamente 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.

Octavo.- De conformidad con lo anteriormente expuesto, tras los esfuerzos realizados por las partes, se adopta el presente **Acuerdo de finalización del periodo de consultas del expediente de Despido Colectivo**, con arreglo a las materias y contenidos que a continuación se expresan, dándose traslado del mismo a la Autoridad Laboral en los términos legalmente previstos.

Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, ACB y UGT, que ostentan en su conjunto el 72,69% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

En virtud de ello,

ACUERDAN:

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

El presente Acuerdo pone fin al periodo de consultas del expediente de despido colectivo de conformidad con las causas económicas, productivas y organizativas previstas en el artículo 51 ET, expuestas en el Informe Técnico y Memoria Explicativa

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 2.935 conforme al siguiente desglose:

- RED: 2.177 personas
- Centro corporativo, SSCC España y Estructuras Intermedias (EE.II): 758 personas

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 31 de marzo 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 recolocación interna y movilidad geográfica reguladas en los Capítulos VI y VII 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:

- SSCC España, Estructuras Intermedias (EE.II) y Centro Corporativo: 31 de julio de 2021. No obstante, podrá haber personas que salgan más tarde de esta fecha por necesidades organizativas.
- RED: Se producirá una primera ventana de salidas a partir del día 18 de julio de 2021 y posteriormente en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2021 en función

de las oficinas que se cierran en estas fechas. No obstante, por causas organizativas es posible que algunas personas trabajadoras salgan con posterioridad.

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 roles/puestos en cada una de las áreas, unidades y/o provincias/ámbito territorial identificadas como afectadas por la reestructuración en el Informe Técnico, tanto en la Red de Oficinas, Estructuras Intermedias, Servicios Centrales de España y Centro Corporativo.

A los presentes efectos y de conformidad con lo dispuesto en el Informe Técnico, están afectadas las personas trabajadoras adscritas a los roles/puestos de las áreas, unidades y/o provincias/ámbito territorial detallados 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:

- SSCC, EE. II y Centro Corporativo: desde el día 10 de junio hasta el 30 de junio de 2021 a las 24 horas.
- RED: desde el día 10 de junio hasta el 12 de julio de 2021 a las 24 horas.

La Entidad deberá aceptar o rechazar la solicitud en los once días 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 en los siguientes supuestos:

- Cuando el número de adscripciones supere el excedente señalado para cada rol/puesto en cada una de las áreas, unidades y/o provincias/ámbito territorial identificadas en el Informe Técnico.
- Cuando por razones organizativas del rol/puesto que ocupa, del perfil profesional, competencia o rendimiento, o de cualquier otra circunstancia, sea necesario y/o conveniente el mantenimiento de la persona trabajadora solicitante en la empresa.
- Cuando la adscripción voluntaria supere el cupo establecido para cada una de las medidas establecidas en el presente acuerdo.

b.- No obstante lo anterior y siempre que cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en los Capítulos IV y V del presente Acuerdo, también podrán solicitar su adscripción voluntaria a las medidas de bajas indemnizadas las personas trabajadoras no incluidas en el apartado anterior, siguiendo análogo procedimiento operativo y en los mismos plazos, en cuyo caso el Banco podría rechazar la misma, además de por las razones expuestas en el citado apartado, porque no sea posible la adopción de las medidas de movilidad funcional y/o geográfica necesarias para poder aceptar dicha adscripción.

c.- Como criterio secundario, y si el número de extinciones a realizar no fuera cubierto mediante la aplicación del criterio preferente de la voluntariedad, se procederá a la selección de las personas trabajadoras en base a los siguientes criterios:

- **Centro Corporativo/SSCC España/Estructuras Intermedias:** De conformidad con el excedente señalado para cada uno de roles/puestos definidos en el Informe Técnico en cada área, unidad y/o ámbito territorial (**Anexo I**), se afectará forzosamente a aquellas personas trabajadoras en función de la idoneidad para el desempeño del rol/puesto, formación regulatoria, capacitación y potencial y menor polivalencia funcional.
- **Red:** en cada uno de los roles/puestos definidos en el Informe Técnico (**Anexo I**) se afectará de manera forzosa, para alcanzar el excedente en cada una de las provincias, a las personas trabajadoras en función de la idoneidad para el desempeño del rol/puesto, formación regulatoria, capacitación y potencial y menor polivalencia funcional.

III.- PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Primero.- Estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas establecidas en el presente acuerdo los siguientes grupos de profesionales:

- a) Quienes se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 31 de marzo de 2021.
- b) Las personas expatriadas en España y quienes se encuentren en situación de suspensión del contrato por destino en otra empresa del Grupo.
- c) Las personas con contrato de circulación en BBVA de sociedades del Grupo en España, salvo cuando renuncien a su contrato de trabajo en su empresa de origen.
- d) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, declarada antes del 31 de marzo de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- e) Quienes tengan hijos o hijas a su cargo que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 31 de marzo de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- f) 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 de la Ley General de la Seguridad Social (“LGSS”).
- g) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- h) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente, reconocida como tal antes del 31 de marzo 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.
- i) Quienes hayan sido contratados en los últimos seis meses (entre el 1 de octubre de 2020 y 31 de marzo de 2021).

Segundo.- No obstante, el personal referido en los apartados d), e), f), g) y h) anteriores podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente acuerdo. El colectivo c) podría adherirse voluntariamente siempre que renuncien a su contrato de trabajo en su empresa de origen.

IV.- BAJAS INDEMNIZADAS.

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece:

a.- Personas trabajadoras con 63 o más años de edad a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco proyectada a 31 de diciembre de 2021, de 10 años (un total de 206 personas trabajadoras).

Percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades de su salario.

Liquidación de Premio 45 años de antigüedad: Para todas aquellas personas trabajadoras beneficiarias de los premios de antigüedad que no aceptaron la opción, con actualización del importe, de liquidación anticipada ofrecida por el Banco en 2007 en virtud de lo estipulado en el Acuerdo de Homologación de Beneficios sociales de 18 de octubre de 2007, se considerará el importe de la oferta realizada en 2007.

b.- Personas trabajadoras con edad comprendida entre 55 y 62 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco proyectada a 31 de diciembre de 2021, de 10 años (un total de 1.254 personas trabajadoras)

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 75% de la retribución fija bruta anual (NRA), desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de 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 la que la persona trabajadora los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción 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 Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el convenio especial un 3% anual. 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 el mismo porcentaje de actualización antes señalado, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. La Entidad comunicará fehacientemente 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.

Asimismo, el Banco abonará a la persona trabajadora una compensación económica a tanto alzado equivalente al importe de las aportaciones de ahorro del promotor al Plan de Pensiones de Empleo BBVA que le hubiera correspondido realizar en favor de la persona trabajadora desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, la cual se realizará en un pago único bruto junto con el primer pago de la indemnización fraccionada.

Liquidación de Premio 45 años de antigüedad: Para todas aquellas personas trabajadoras beneficiarias de los premios de antigüedad que no aceptaron la opción, con actualización del importe, de liquidación anticipada ofrecida por el Banco en 2007 en virtud de lo estipulado en el Acuerdo de Homologación de Beneficios sociales de 18 de octubre de 2007, se considerará el importe de la oferta realizada en 2007.

c.- Personas trabajadoras con 53 y/o 54 años de edad a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco proyectada a 31 de diciembre de 2021, de 10 años (un total de 405 personas trabajadoras).

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 65% de la retribución fija bruta anual (NRA), desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora.

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

El Banco abonará a la persona trabajadora el coste del convenio especial con la Seguridad Social hasta que alcance la edad de 63 años, actualizando el convenio especial en un 3% anual, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social.

La Entidad comunicará fehacientemente 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. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, la Entidad podrá suspender su abono.

d.- Personas trabajadoras con edad comprendida entre 50 y 52 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco proyectada a 31 de diciembre de 2021, de 10 años (un total de 239 personas trabajadoras).

Percibirán una indemnización equivalente a un 65% de la retribución fija bruta anual (NRA) multiplicada por seis y con un límite o tope total de 320.000.-Euros.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato de trabajo, estas personas trabajadoras percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias:

- Una indemnización de 2.000.-Euros brutos por cada tres años de antigüedad y fracción en el Banco o en Entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato de trabajo.
- Una indemnización adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en Entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:
 - 15 años o más: 30.000.-Euros brutos.
 - Entre 10 y 15 años: 25.000.-Euros brutos.
- Una indemnización adicional por edad, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad (50, 51 y 52 años) y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000.-Euros brutos.

La persona trabajadora podrá optar por percibir la indemnización total que le corresponda de manera fraccionada en dos plazos iguales, uno pagadero en 2021 y el otro en 2022.

Adicionalmente, desde la finalización de la percepción de la prestación contributiva por desempleo, el Banco abonará a la persona trabajadora una mejora indemnizatoria bruta anual adicional de 15.500 euros, hasta que la persona trabajadora cumpla la edad de 63

años, la cual se percibirá en doce pagos mensuales iguales y constantes por valor de 1.291,67 euros.

En el caso de que la persona trabajadora, a la finalización de la prestación contributiva por desempleo, percibiera una prestación asistencial por desempleo (subsidio), la Entidad podrá suspender el abono de la mejora indemnizatoria bruta adicional prevista en el párrafo anterior.

e.- Resto de personas trabajadoras (menores de 50 años a 31 de diciembre de 2021 o mayores de 50 años con menos de 10 años de antigüedad proyectada a 31 de diciembre de 2021).

Percibirán una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades.

A los presentes efectos, el salario regulador que se considerará para el cálculo de la indemnización de este colectivo, estará comprendido por la retribución fija bruta anual a la fecha de extinción del contrato y otros complementos personales o de puesto (que no incluyan ni el complemento de movilidad, ni las compensaciones de vivienda o kilometraje), más la retribución variable percibida en el último año.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción de contrato, estas personas trabajadoras percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias:

- Una indemnización de 2.000.-Euros brutos por cada tres años de antigüedad o fracción en el Banco o en Entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato de trabajajocumplido a la fecha de extinción del contrato de trabajo.
- Una indemnización adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en Entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:
 - 15 años o más: 30.000.-Euros brutos.
 - Entre 10 y 15 años: 25.000.-Euros brutos.
 - Entre 5 y 10 años: 15.000.-Euros brutos.
 - Menos 5 años: 5.000.-Euros brutos.
- Una indemnización adicional para personas trabajadoras con edad de 50 años en adelante a 31 de diciembre de 2021, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000.-Euros brutos.

La persona trabajadora podrá optar por percibir la indemnización total que le corresponda de manera fraccionada en dos plazos iguales, uno pagadero en 2021 y otro en 2022.

El Banco se hará cargo del pago del Convenio Especial cuando proceda por tener la persona trabajadora cumplidos 55 años o más años a la fecha de extinción del contrato en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el convenio especial en un 3% anual. 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 el mismo porcentaje de actualización antes señalado, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas

correspondientes a la Seguridad Social. La Entidad comunicará fehacientemente 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.

Segundo.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

a.- Siempre que se respete el mínimo legal al que se refiere el apartado tercero siguiente, se entenderá como salario regulador de la indemnización prevista en el apartado e) el salario bruto anual integrado por el salario anual fijo a la fecha de extinción del contrato más la retribución variable percibida en los últimos 12 meses, más los conceptos de beneficios y pensiones, asimismo percibidos en los últimos 12 meses.

Tratándose de la retribución variable correspondiente a incentivos de la red comercial se tomarán en consideración los importes realmente recibidos, y devengados, en los tres cuatrimestres inmediatos anteriores a la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo .

b.- Se entenderá como retribución fija bruta anual (NRA) a los efectos del presente Acuerdo, el concepto informado en cada nómina bajo el concepto **Nivel Retributivo Anual** que se presenta en importe anualizado bruto, esto es, el grupo de conceptos de retribución fija, incluidos la denominada retribución reglamentaria, así como determinados conceptos extra-convenio como son el Complemento Voluntario Personal o el Complemento Personal.

En ningún caso forma parte del NRA los importes percibidos bajo los conceptos de complemento de movilidad, ni las compensaciones vivienda o kilometraje.

En los casos que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por guarda legal, el Nivel Retributivo Anual será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.

c.- En los casos que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por guarda legal, el salario regulador a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización prevista, será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es sin reducción.

d.- Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en BBVA o en la entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente.

e.- Todos los importes que se establecen en el presente acuerdo son brutos, por lo que se practicarán por BBVA 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 de 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 CINCO (5) AÑOS.

Con el fin de reducir el impacto en el número total de personas afectadas por la extinción del contrato, se establece un mecanismo de excedencia especial de mutuo acuerdo y cinco años de duración, que podrán solicitar las personas trabajadoras que se encuentren en los siguientes supuestos:

A.- Personas trabajadoras con antigüedad mínima en el Banco de 8 años proyectada a 31 de diciembre de 2021 y que a fecha 31 marzo de 2021 vinieran prestando sus servicios profesionales en las provincias más afectadas de las direcciones territoriales de Cataluña y Sur (un total máximo de 180 plazas: 165 en Cataluña, 3 en Cáceres y 12 en Córdoba).

En atención al acusado sobredimensionamiento de la estructura organizativa del Banco en Cataluña, Cáceres y Córdoba -especialmente en la Red Comercial- y, consecuentemente, la sustancial mayor afectación de la medida extintiva en dicho territorio, las partes convienen en que resulta objetivamente justificado y razonable arbitrar la presente medida (excedencia especial), cuya finalidad está directamente orientada a la reducción en el número de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo en dichas zonas. Las condiciones de aplicación al presente colectivo son las detalladas a continuación en el supuesto B.

B.- Personas trabajadoras con antigüedad mínima en el Banco de 8 años proyectada a 31 de diciembre de 2021 y que a fecha 31 marzo de 2021 vinieran prestando sus servicios profesionales en el Banco (un total máximo de 30 en cualquier ubicación incluyendo RED y SSCC España, EE.II. y Centro Corporativo)

En ambos casos (A y B), percibirán una indemnización anual equivalente al 30% del nivel retributivo fijo bruto anual (NRA) que viniera percibiendo la persona trabajadora a fecha 31 de marzo de 2021, con un mínimo garantizado de 12.000 euros brutos anuales. Asimismo, se percibirá la cantidad de 3.600 euros brutos anuales para ayuda sanitaria. Estas cantidades se abonarán en un único pago anual durante cada uno de los años que dure la excedencia.

La duración de la presente medida será de cinco años desde la fecha de efectos del inicio efectivo de la situación de suspensión de la relación laboral por mutuo acuerdo con garantía de retorno. Al término del periodo de 5 años antes citado, se garantizará el retorno al Banco y dentro de la misma Comunidad Autónoma de procedencia. No obstante, si el puesto ofrecido supusiera un desplazamiento y/o traslado geográfico respecto al centro de trabajo en el que se causó baja, la persona trabajadora tendrá derecho a las compensaciones previstas en este Acuerdo en los términos que se especifican en el Capítulo VII.

No obstante lo anterior, a partir del tercer año de encontrarse la persona trabajadora en situación de excedencia especial, podrá solicitar por escrito su reincorporación al Banco, debiendo contestar por escrito la Entidad a esta solicitud en el plazo de 30 días, aceptando o rechazando dicha solicitud. La persona trabajadora podrá optar entre aceptar la vacante o continuar en situación de excedencia hasta la conclusión del periodo de 5 años indicado.

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 cinco años si la persona interesada 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 de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades sin derecho a percibir la compensaciones por voluntariedad.

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/a.

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, Sociedades de financiación, o análogos. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida del derecho a percibir la cuantía indemnizatoria pendiente de pago y la extinción del contrato.

Si la solicitud de excedencia prevista en los apartados A y B del presente Capítulo fuera rechazada por la Entidad, la persona trabajadora podrá adscribirse voluntariamente a las medidas previstas en los Capítulos IV y VI, del presente Acuerdo, siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco, dentro del plazo acordado.

El número total de personas que finalmente resulten afectadas por esta medida se descontarán del número total de extinciones de contrato al que se hace referencia en el capítulo I del presente acuerdo.

VI.- MEDIDAS DE RECOLOCACIÓN INTERNA DENTRO DEL BANCO QUE HA PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Como medidas de recolocación interna al amparo del artículo 8 del RD 1432/2012, de 29 de octubre, orientada directamente a la reducción en el número de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo y dejar su impacto en un máximo de 2.935 personas, se realizan las siguientes:

A.- El Banco reubicará a un máximo de 523 personas trabajadoras que actualmente prestan sus servicios profesionales en los roles/puestos en cada una de las áreas, unidades y/o provincias/ámbito territorial identificadas como afectadas en el Informe Técnico, en las unidades de gestión remota denominadas CSE (*Customer Support Experience*), integradas en el modelo BBVA Contigo.

De las citadas 523 posiciones/puestos de trabajo: i) 496 se publicarán a través de un sistema específico siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco y dentro del plazo máximo de hasta el próximo día 16 de junio de 2021 –inclusive- y, ii) las 27 restantes y correspondientes al puesto de *Coordinadores Global Contigo* adscritos a la unidad/modelo del CSE, serán adjudicadas directamente por el Banco, si bien generarán una rueda de vacantes que se ofrecerán al colectivo de potenciales afectados para su cobertura mediante la adscripción voluntaria.

La Entidad se reserva el derecho a aceptar o rechazar la solicitud en función del perfil funcional del candidato y, en segundo lugar en función de la afectación territorial existente para la cobertura de tales posiciones, en el plazo de los 6 días siguientes a la finalización del período de adscripción voluntaria antes indicado. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

Si la solicitud fuera rechazada por la Entidad, la persona trabajadora podrá adscribirse voluntariamente a las medidas previstas en los Capítulos IV y V del presente Acuerdo siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco, dentro del plazo establecido.

Si por el contrario, la persona trabajadora rechazara la incorporación una vez aceptada su solicitud por el Banco, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 40 días de salario bruto anual 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 compensaciones por voluntariedad y sin que ello implique un aumento del número final del Despido Colectivo.

No obstante, en caso de que no se cubriera el número total de puestos ofertados, la Entidad podrá asignar forzosamente a personas trabajadoras siéndoles de aplicación las condiciones/compensaciones previstas en el Capítulo VII del presente Acuerdo.

Las personas trabajadoras afectadas por esta medida de movilidad funcional que ha permitido reducir el número de despidos y que podrá implicar también movilidad geográfica, en cuyo caso se aplicarán los límites y compensaciones establecidas en el Capítulo VII del presente Acuerdo, estarán sujetas en cuanto a sus condiciones laborales a lo dispuesto en el **Acuerdo de condiciones laborales aplicable al colectivo adscrito a la unidad de Customer Support Experience (CSE) dentro del modelo BBVA Contigo**, que se firmará en el día de la fecha y en unidad de acto.

Las siguientes condiciones singulares aplicarán única y exclusivamente a las 523 posiciones que serán reubicadas como medida para reducir el número de despidos:

- Dos años de permanencia mínima obligatoria en la función.
- Dicha recolocación o reubicación, que tendrá carácter obligatorio, se producirá dentro del periodo de ejecución de las medidas del presente acuerdo.

B.- El Banco reubicará en fuerzas de ventas especializadas mediante publicación directa a través de un sistema específico siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto y dentro del plazo máximo de hasta el próximo día 16 de junio de 2021 –inclusive- un total de 27 posiciones correspondientes a los puestos que se detallan a continuación.

- Manager Retail Pymes: 4
- Especialista Seguros Pymes: 16
- Gestor Pymes: 4
- Manager Long Term & Sostenibility: 2
- Responsable Red Agentes Territorial: 1

Adicionalmente, 7 posiciones de Coordinación de Gestores Pymes Transaccionales (GPTs) serán adjudicadas directamente por el Banco, si bien generarán una rueda de vacantes que se ofrecerán al colectivo de potenciales afectados para su cobertura mediante la adscripción voluntaria.

La Entidad se reserva el derecho a aceptar o rechazar la solicitud, tanto de la publicación directa como indirecta antes mencionada, en función del perfil funcional del candidato y, en segundo lugar, la afectación territorial existente para la cobertura de tales posiciones, en el plazo de los 6 días siguientes a la finalización del período de adscripción voluntaria. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

Si la solicitud fuera rechazada por la Entidad, la persona trabajadora podrá adscribirse voluntariamente a las medidas previstas en los capítulos IV y V del presente Acuerdo siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco, dentro del plazo establecido.

Si por el contrario, la persona trabajadora rechazara la solicitud una vez aceptada por el Banco, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades, sin que ello implique un aumento del número final del Despido Colectivo.

No obstante, en caso de que no se cubriera el número total de puestos ofertados, la Entidad podrá asignar forzosamente a personas trabajadoras siéndoles de aplicación las condiciones/compensaciones previstas en el Capítulo VII del presente Acuerdo.

C.- Creación de una *Task Force* para reubicar a un máximo de 100 personas trabajadoras afectadas para la cobertura de puestos a nivel nacional mediante publicación directa a través de un sistema específico siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto y dentro del plazo máximo de hasta el próximo día 16 de junio de 2021 –inclusive-.

La Entidad se reserva el derecho a aceptar o rechazar la solicitud, en función del perfil funcional del candidato y, en segundo lugar, la afectación territorial existente para la cobertura de tales posiciones, en el plazo de los 6 días siguientes a la finalización del período de adscripción voluntaria. En todos los casos, la decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

Si la solicitud fuera rechazada por la Entidad, la persona trabajadora podrá adscribirse voluntariamente a las medidas previstas en los capítulos IV y V del presente Acuerdo siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto por el Banco, dentro del plazo establecido.

Si por el contrario, la persona trabajadora rechazara la solicitud una vez aceptada por el Banco, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades, sin que ello implique un aumento del número final del Despido Colectivo.

No obstante, en caso de que no se cubriera el número total de puestos ofertados, la Entidad podrá asignar forzosamente a personas trabajadoras siéndoles de aplicación las condiciones/compensaciones previstas en el Capítulo VII del presente Acuerdo.

VII.- MEDIDAS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA QUE HA PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

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 a adoptar medidas de reubicación territorial que permitan asignar a las personas trabajadoras en otros puestos.

En consecuencia y durante el periodo de ejecución del presente acuerdo, es decir, hasta el 31 de marzo de 2022, el Banco podrá trasladar a las personas trabajadoras que ocupan roles afectados, bien por el proceso de cierres de oficinas debiendo aplicar preferentemente un criterio de mayor proximidad geográfica a la oficina de origen (aplicando en este caso los apartados a, b, c y d, exclusivamente) o bien por el proceso de recolocación regulada en el capítulo VI del presente acuerdo, como medida de reordenación de la plantilla, con las siguientes condiciones y compensaciones:

- a. Traslados sin cambio de residencia de más de 25 km y menos de 100 km: 0,24 euros/km (2 trayectos diarios) por día efectivo presencial en el centro de trabajo. Esta compensación por kilometraje se dará por un máximo de tres años. Si a la finalización de los tres años, no hay vacante más cercana se convierte en su centro de trabajo de origen sin compensación. Incompatible con compensaciones por movilidad y/o vivienda.
- b. Traslados sin cambio de residencia de más de 100 km: un pago único de 1.000 euros más 0,24 euros/km (2 trayectos diarios) por día efectivo presencial en el centro de trabajo. Esta compensación por kilometraje se dará por un máximo de tres años. Si a la finalización de los tres años, no hay vacante más cercana se convierte en su centro de trabajo de origen sin compensación. Incompatible con compensaciones por movilidad y/o vivienda.

- c. Traslados con cambio de residencia de más de 25 km y menos de 100 km: 500 euros brutos al mes (no pensionable, no consolidable, no compensable, no absorbible) durante tres años. Si a la finalización de los tres años, no hay vacante más cercana se convierte en su centro de trabajo de origen sin compensación. Incompatible con compensaciones por movilidad y/o vivienda.
- d. Traslados con cambio de residencia de más de 100 km y menos de 250 km: 500 euros brutos al mes (no pensionable, no consolidable, no compensable, no absorbible) durante cuatro años. Si a la finalización de los cuatro años, no hay vacante más cercana se convierte en su centro de trabajo de origen sin compensación. Incompatible con compensaciones por movilidad y/o vivienda.
- e. Traslados con cambio de residencia o cambio de isla, Ceuta y Melilla de más de 250 km: un pago único de 4.000 euros a tanto alzado más 500 euros mensuales (no pensionable, no consolidable, no compensable, no absorbible) durante seis años. Si a la finalización de los seis años, no hay vacante más cercana se convierte en su centro de trabajo de origen sin compensación. Incompatible con compensaciones por movilidad y/o vivienda.

Si la persona trabajadora rechazara la solicitud, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 30 mensualidades, sin que ello implique un aumento del número final del Despido Colectivo.

VIII.- 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 RANDSTAD OUTPLACEMENT que se acompaña al presente Acuerdo.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de Octubre.

IX.- PRÉSTAMOS, TARIFAS Y CONDICIONES BANCARIAS

Primero.- Se mantendrán las tarifas y condiciones bancarias propias de la modalidad de familiar BBVA:

- Se mantendrán las tarifas y condiciones bancarias reconocidas al personal pasivo para los que cobren una renta temporal hasta los 63 años.
- Se mantendrán las tarifas y condiciones bancarias propias de la modalidad de familiar BBVA para los que cobren una cuantía a tanto alzado durante un plazo máximo de 5 años desde la extinción del contrato en BBVA.

Segundo.- Igualmente el Banco se compromete a aplicar las siguientes condiciones en relación con la devolución de los préstamos y/o créditos varios que pudiera mantener suscritos la persona trabajadora con la Entidad formalizados en el ámbito de T&C a la fecha de la extinción del contrato de trabajo:

a.- Préstamos anticipos de nómina, préstamos 5/9 mensualidades, y/o préstamo vario, préstamos social vivienda/vivienda convenio por importe menor de 50.000 euros: Se liquidará y/o cancelará frente a la liquidación/finiquito de la persona trabajadora a la fecha de extinción del contrato de trabajo. En situaciones especiales, a opción del trabajador se podrá reconvertir a préstamo de consumo tipo variable de Banca Comercial, con un tipo de

interés del Euribor + 3% revisable anualmente y, siendo el plazo máximo de devolución/amortización el existente a la fecha de extinción de la relación laboral y con el máximo de los 10 años. En el caso del préstamos social vivienda/vivienda convenio el tipo de interés será del Euribor +1%. Póliza sin intervenir. Exento de comisiones.

En las situaciones excepcionales de los préstamos 5/9 mensualidad y/o préstamo vario que el importe supere los 50.000 euros (no combinados con otros préstamos) a opción del trabajador se podrá solicitar la constitución de un préstamo hipotecario con condiciones de hipoteca comercial empleado. En este caso los gastos serán a cargo del Banco.

En caso de que los titulares estén en régimen de gananciales, la recomendación es la firma cónyuges.

b.- Préstamo social vivienda y/o préstamo vivienda convenio por importe igual o superior a 50.000 euros: cancelación del préstamo consumo empleado y reconversión a préstamo hipotecario comercial a tipo variable de Banca Comercial con un tipo de interés del Euribor + 0,15% revisable anualmente y, siendo el plazo máximo de devolución /amortización el existente a la fecha de extinción del contrato. Serán titulares del préstamo los propietarios. Exento de comisiones. Gastos constitución hipoteca a cargo del Banco. Gastos de tasación a cargo del empleado.

Serán titulares del préstamo los propietarios. En caso de que los titulares estén en régimen de gananciales, la recomendación es la firma cónyuges.

c.- Préstamo social vivienda y/o préstamo vivienda convenio superiores a 20.000 euros más hipoteca en BBVA.

Principio general, el inmueble objeto de la financiación del préstamo social vivienda y/o préstamo vivienda convenio ha de ser el mismo que el inmueble objeto de la financiación de la hipoteca, sobre la que se amplía el capital:

c.1.- Social vivienda/Vivienda Convenio con Hipoteca Comercial con condiciones de empleado E + 0,40%: se amplía la hipoteca comercial por el importe pendiente del préstamo social vivienda/vivienda convenio y plazo el mayor de los dos, a opción de la persona trabajadora. Tipo interés aplicable: ponderación del importe a tipo fijo considerado a E+0,40% y ampliación a E+0,15%. El nuevo diferencial ponderado se aplicará toda la duración de la operación. Titulares: Propietarios. Gastos de constitución hipoteca a cargo del Banco. Gastos de tasación a cargo del empleado.

c.2.- Social vivienda/Vivienda Convenio con Hipoteca Tipo Fijo:

1ª Opción: Persona trabajadora quiere mantener el tipo fijo: se amplía hipoteca tipo fijo por el importe pendiente del préstamo consumo. Se mantiene el tipo fijo para toda la operación y plazo el mayor de los dos, a opción de la persona trabajadora. Titulares: propietarios. Gastos de constitución hipoteca a cargo del Banco. Gastos de tasación a cargo de la persona trabajadora.

2ª Opción: Persona trabajadora quiere cambiar a tipo variable: se amplía hipoteca por el importe pendiente del préstamo consumo. Tipo interés aplicable: ponderación del importe a tipo fijo considerado a E+0,40% y ampliación a E+0,15% y plazo el mayor de los dos, a opción de la persona trabajadora. Titulares: Propietarios. Gastos de constitución hipoteca a cargo del Banco. Gastos de tasación a cargo de la persona trabajadora.

c.3.- Hipoteca Variable sin condiciones de empleado: Se amplía hipoteca por el importe pendiente del consumo. Tipo interés aplicable: ponderación importe a tipo variable vigente y

ampliación a E+0,15% y plazo el mayor de los dos, a opción de la persona trabajadora. Titulares: Propietarios. Gastos de constitución hipoteca a cargo del Banco. Gastos de tasación a cargo de la persona trabajadora.

d.- Solo hipoteca de Banca Comercial en BBVA con condiciones de empleado a E+0,40% destinadas a la compra de primera vivienda y que sigan siendo la primera vivienda del deudor en la actualidad: en aquellos préstamos hipotecarios que tengan una cláusula donde se recoja que en caso de extinción del contrato de trabajo en BBVA se procederá a repreciar el tipo de interés a E +1,50%, el tipo de interés se mantendrá a E+0,40%.

En las hipotecas no destinadas a la compra de primera vivienda o que ya no sean la primera vivienda del deudor, será de aplicación la cláusula de reprecación, si así se hubiera pactado.

e.- Resto Hipotecas: se mantendrán las mismas condiciones.

X.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero. - Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para 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.

Segundo. - La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en la empresa, decidiendo más adelante y en función de los sindicatos firmantes el número de miembros que compondrán esta comisión.

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 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 mensualmente hasta el mes de marzo de 2022, siempre que lo solicite alguna de las partes, teniendo su primera reunión en el presente mes de junio.

XI.- TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL.

Las Partes acuerdan que la Dirección de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., conforme dispone el artículo 51 -apartado 2- del ET y el artículo 12 - apartado 1- del RD 1483/2012, dará traslado del presente **ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS CON ACUERDO** 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 -apartado 2- del ET, y artículo 28 del RD 1483/2012.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

En representación de BBVA, S.A. Dña. Paloma Rodríguez de Rávena	En representación de BBVA, S.A. Dña. Begoña Gordo Hernández
En representación de BBVA, S.A. Dña. Lucía Rubio Lasarte	

REPRESENTACIÓN SINDICAL:

CCOO Firmado:
ACB Firmado:
UGT Firmado: