

## FINALIZACIÓN PERIODO CONSULTAS ERE BBVA

La negociación ha llegado a su fin. Desde **UGT** consideramos que han sido unas negociaciones difíciles, dada la envergadura de este ERE. La parte social ha hecho un enorme esfuerzo por alcanzar las mejores condiciones posibles porque hay que recordar que la reforma laboral, aún sin derogar, no ha facilitado para nada la negociación.

Debemos ser conscientes de que, en caso de no aceptar la última propuesta presentada y que recoge una parte importante de lo solicitado por la RLT, las extinciones, volverían al punto de partida (3.798 extinciones) y con la indemnización que la empresa ya nos anticipó para este escenario, que sería de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 meses.

En este punto os resumimos los aspectos más relevantes del acuerdo.

Se ha conseguido la **adscripción voluntaria para toda la plantilla**, no solo para los roles/funciones potencialmente afectados. Se ha eliminado la **cláusula de equilibrio generacional** quedando un cupo máximo de personas por edad que os indicamos en el apartado de las salidas.

### PLANTILLA AFECTADA :

Personas inicialmente afectadas .....	<b>3.798</b>		
- Traslados a CSE.....	523	-	Puestos nueva
creación.....	34		
- Traslados a Task Force.....	100		
- Bajas Vegetativas.....	106		
- Reducción de afectación en directores y Resp. Centro Urbano.....	50		
- Reducción de afectación en gestores (excl. en Cataluña).....	50		
- Excedencias.....	210		
<b>Total personas afectadas con extinción contrato.....</b>	<b>2.725</b>		

Las funciones y roles afectados dentro de RED son: directores de zona, directores de CBC, directores de oficina, responsables de centro urbano, gestores comerciales no especializados, gestores de atención al cliente, gestores mixtos y equipos de apoyo operativo.

Para SSCC, estructuras intermedias y centros corporativos no han especificado roles o funciones afectadas.

### PLAZOS PARA ADSCRIPCIONES A LAS MEDIDAS:

#### → Para las extinciones:

- En SSCC, EEII y Centro Corporativo: del 10/06 al 30/06.
- En RED: del 10/06 al 12/07

#### → Para recolocación a los puestos de CSE, Task Force y Fuerzas de Venta Especializados. El plazo de adscripción voluntaria es hasta el 15/06/2021. La empresa puede rechazar la adscripción en un plazo de 6 días.

Si la solicitud es rechazada por la empresa, el trabajador podrá adherirse a cualquier otra medida voluntaria.

Si la plaza ofrecida es rechazada por el trabajador, este podrá irse con independencia de su edad con una indemnización de 40 días con el plazo máximo de 30 meses.

### CONDICIONES ECONÓMICAS DEFINITIVAS PARA LAS SALIDAS:

#### → Personal con 63 años o más a 31-12-2021.....cupo máximo 206 personas:

- Indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.
- Liquidación del premio de antigüedad de los 45 años para quienes no aceptaron la liquidación anticipada en el 2007, y se considerará el importe que se indicó en esta fecha.

### Propuesta Inicial BBVA:

#### → 20 días por año trabajado con un límite máximo de 12 mensualidades.

#### → Personal de 55 a 62 años a 31.12.2021 con 10 o más años de antigüedad.Cupo máximo de 1.254 personas:

- Abono de una renta temporal mensual, equivalente a 1/12 del 75% del Nivel Retributivo Anual, a abonar desde la fecha de extinción de contrato hasta los 63 años, con descuento de la prestación teórica del subsidio o desempleo que corresponda.
- En caso de fallecimiento se hará el abono que corresponda a los herederos, habilitando la opción de cobrarlo todo en un abono único.

- Abono del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta los 63 años, con una revalorización del 3%. La empresa lo abona directamente a la Seguridad Social hasta los 61 y de 61 a 63 abonará el importe del mismo al trabajador y debe ser el que lo ingrese en la Seguridad Social.
- Liquidación del premio de antigüedad de los 45 años para quienes no aceptaron la liquidación anticipada en el 2007, y se considerará el importe que se indicó en esta fecha.
- En relación al plan de pensiones, se abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a las aportaciones de ahorro que corresponderían al promotor desde la fecha de extinción hasta la edad de 63 años. Se hará en un pago único que se hará efectivo con el primero de los abonos que se le haga al trabajador.

### **Propuesta Inicial BBVA:**

- Renta temporal del 70% del NRA hasta los 63 años.
- Convenio especial S.S. hasta los 63 años con revalorización del 1%.
- Deducción de la prestación por desempleo.

#### → **Personal de 53 y 54 años** a 31.12.2021 con 10 años o más de antigüedad. Cupo máximo de 405 personas:

- Abono de una renta temporal mensual, equivalente a 1/12 del 65% del Nivel Retributivo Anual, a abonar desde la fecha de extinción de contrato hasta los 63 años, con descuento de la prestación teórica del subsidio o desempleo que corresponda.
- En caso de fallecimiento se hará el abono que corresponda a los herederos, habilitando la opción de cobrarlo todo en un abono único.
- Abono al trabajador directamente del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta los 63 años, con una revalorización del 3%.

#### → **Personal entre 50 y 52 años** a 31.12.2021 con 10 o más años de antigüedad. Cupo máximo de 239 personas:

- Indemnización a tanto alzado equivalente a 6 veces el 65% del Nivel Retributivo Anual con un máximo de 320.000€.
- Abono de una renta temporal de 15.500€ al año en 12 pagos mensuales de 1.291,66 € al mes a abonar desde la finalización de la prestación por desempleo hasta los 63 años.
- Indemnizaciones adicionales por voluntariedad: ✓ 2.000 € por trienio y fracción.
  - ✓ 30.000 € para antigüedades de 15 años o más.
  - ✓ 25.000€ para antigüedades entre 10 y 15 años.
  - ✓ Indemnización adicional por edad de 15.000 €.
  - ✓ Opción de percibir estas indemnizaciones en dos plazos(2021 y 2022) si el trabajador así lo desea.

### **Propuesta Inicial BBVA plantilla de 50 a 54 años:**

- Indemnización del 65% del NRA x 4 con un importe máximo de 250.000 €.
- Convenio especial S.S. hasta los 61 años con revalorización del 1%.
- Primas de voluntariedad:
  - 2.000 € por trienio.
  - 15.000 € para 15 o más años de antigüedad.
  - 10.000 € entre 10 y 14 años de antigüedad.
- Deducción prestación de desempleo.

#### → **Resto de personal (menores de 50 años y mayores con antigüedad inferior a 10 años):**

- Indemnización de 40 días por año de servicio trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, de salario bruto anual, con un tope de 30 mensualidades. Para el cálculo de la misma se considerará como salario regulador la retribución fija bruta anual y otros complementos personales o de puesto (que no sean el de movilidad ni las compensaciones vivienda o el kilometraje) más la retribución variable percibida en el último año.
- Indemnizaciones adicionales por voluntariedad:
  - ✓ 2.000€ por trienio y fracción.
  - ✓ 30.000€ para antigüedades iguales o superiores a 15 años.
  - ✓ 25.000€ para antigüedades entre 10 y 15 años.
  - ✓ 15.000€ para antigüedades entre 5 y 10 años.
  - ✓ 5.000€ para antigüedades inferiores a 5 años.
  - ✓ Indemnización adicional por dificultad de recolocación para los mayores de 50 años de 15.000€.
  - ✓ Opción de percibir estas indemnizaciones en dos plazos(2021 y 2022) si el trabajador así lo desea.

- Abono del Convenio Especial de la Seguridad Social para mayores de 55 años hasta los 63, con revalorización del 3%. La empresa lo abona directamente a la Seguridad Social hasta los 61 y de 61 a 63 abonará el importe del mismo al trabajador y debe ser este quien lo ingrese en la Seguridad Social con justificación al banco.

### **Propuesta Inicial BBVA resto personal:**

- 33 días por año con un máximo de 20 mensualidades.
- Primas de voluntariedad:
  - 2.000 € por trienio.
  - 15.000 € para 15 o más años de antigüedad.
  - 10.000 € entre 10 y 14 años de antigüedad.
  - 5.000 € entre 5 y 9 años de antigüedad.

### **EXCEDENCIAS**

Aceptan un máximo de 210 excedencias , que se descontarán del número total de extinciones, con las siguiente distribución y condiciones:

- 165 con para Catalunya, 3 para Cáceres y 12 para Córdoba. Las 30 restantes son para SSCC, EEII , Centro Corporativo y RED.
- 30% NRA. Mínimo de 12.000 € brutos
- Importe para ayuda cobertura sanitaria de 3.600 € brutos anuales en un pago único.
- Plazo de 5 años. Pudiendo pedir retorno a partir del 3º año.
- Retorno a la comunidad autónoma.
- Si el puesto ofrecido supusiera un desplazamiento respecto al puesto de trabajo en el que se causó baja, la persona tendrá derecho a las compensaciones previstas en este acuerdo para los desplazamientos.
- Esta 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.

Si al finalizar el período, el empleado rechaza la plaza asignada, tendría derecho a la indemnización acordada para los menores de 50 años (tenga la edad que tenga al producirse el hecho causante) y sin derecho a las compensaciones por voluntariedad.

Si la empresa rechaza las solicitud de adhesión a la excedencia, la persona trabajadora podrá optar a apuntarse a cualquier otra medida.

### **Propuesta Inicial BBVA:**

- No contempladas.

### **CONDICIONES DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA (Aplicables exclusivamente a los potencialmente afectados y durante el periodo de ejecución del acuerdo que es 31/03/2022):**

- **Traslados de más de 25 km y menos de 100 km sin cambio de residencia:**
  - ✓ Abono de 0,24€/km (2 trayectos diarios) por día efectivo en presencial en el centro de trabajo durante 3 años con liquidación mensual. Este abono es incompatible con compensaciones por movilidad/vivienda.
- **Traslados de más de 100 Km sin cambio de residencia:**
  - ❖ Abono de pago único de 1.000 € brutos y 0,24€/km (2 trayectos diarios) por día efectivo en presencial en el centro de trabajo durante 3 años con liquidación mensual. Este abono es incompatible con compensaciones por movilidad/vivienda.
- **Traslados de más de 25 km y menos de 100 km con cambio de residencia:**
  - ✓ Abono de 500€ brutos al mes (no pensionables, ni consolidables ni compensables ni absorbibles), durante 3 años.
- **Traslados de más de 100 km y menos de 250 km con cambio de residencia:**
  - ✓ Abono de 500€ brutos al mes (no pensionables, ni consolidables, ni compensables ni absorbibles), durante 4 años.
- **Traslados de más de 250 Km con cambio de residencia o cambio de isla, Ceuta y Melilla:**
  - ✓ Pago único de 4.000€ más un abono de 500€ brutos al mes (no pensionables, ni consolidables, ni compensables ni absorbibles), durante 6 años.

A la finalización de estos periodos, si no hay vacante en plaza más cercana, se convierte el centro de destino del traslado, en su centro de trabajo de origen sin compensación económica.

## **Propuesta Inicial BBVA:**

- De 26 a 150 Km con o sin cambio de domicilio: **SIN COMPENSACIÓN..**
- De 150 Km en adelante (incluido los desplazamientos entre islas) con cambio de domicilio: **compensación de 250€ al mes durante 3 años.**
- Si el traslado supone acercamiento a lugar de residencia: **SIN COMPENSACIÓN.**

## **CONDICIONES DE PRÉSTAMOS:**

### → **Anticipo nómina 5/9 mensualidades, Préstamo Vario, Préstamo Social Vivienda o Vivienda Convenio inferiores a 50.000€:**

- Como primera opción : Cancelación de los mismos con la liquidación del finiquito.
- En situaciones excepcionales, podría valorarse la posibilidad de cancelar el préstamo empleado y aperturar uno nuevo a tipo variable de banca comercial a euribor+3% con revisión anual y el mismo plazo que tuviera pendiente hasta un máximo de 10 años.
- Para los préstamos Social Vivienda o vivienda convenio, se aperturará un nuevo préstamo comercial a euribor +1%. Póliza sin intervenir y exento de comisiones.
- Los titulares del nuevo préstamo en caso de ganancias deben ser ambos cónyuges.
- En situaciones excepcionales de los préstamos 5/9 mensualidades y/o préstamo vario que el importe supere los 50.000€(no combinados con otros préstamos) a opción del trabajador se podrá solicitar la constitución de un préstamo hipotecario con condiciones de hipotecar comercial empleado.Los gastos en este caso será a cargo del Banco.

### → **Préstamo social vivienda y/o vivienda convenio igual o superior a 50.000€:**

- Cancelación del préstamo empleado y apertura de un préstamo hipotecario a tipo variable de banca comercial a euribor+0,15% con revisión anual y plazo máximo de devolución/amortización el existente a la fecha de extinción del contrato.
- Los titulares del nuevo préstamo serán los propietarios.
- Exento de comisiones . Gastos de constitución hipoteca a cargo del Banco.

### → **Préstamo social vivienda y/o préstamo vivienda convenio superior a 20.000€ + Hipoteca en BBVA.** 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:

- Social vivienda/ vivienda convenio con hipoteca comercial con condiciones de empleado a euribor+0,40: se amplía la hipoteca comercial por el importe pendiente del préstamo social vivienda/vivienda convenio y como plazo el mayor de los dos a elección del trabajador. .  
Tipo de interés aplicable: ponderación del importe tipo fijo a euribor+0,40% y ampliación a euribor + 0,15%.  
Los titulares del préstamos han de ser los propietarios de la vivienda.
- Social vivienda/vivienda convenio con hipoteca a tipo fijo:
  - Opción 1: si el empleado quiere mantener la hipoteca a tipo fijo, se amplía la hipoteca por el importe pendiente del préstamo empleado y se mantiene el tipo fijo para toda la operación y el plazo restante el mayor de los dos a elección del trabajador.. Los titulares de la misma han de ser los propietarios de la vivienda.
  - Opción 2: si el empleado quiere cambiar a tipo variable se amplía la hipoteca por el importe pendiente del préstamo. El tipo de interés aplicable es la ponderación del importe a tipo fijo considerándolo a euribor +0,40% y la ampliación a euribor + 0,15%. El plazo será el mayor de los dos a opción del trabajador. Los titulares de la misma han de ser los propietarios de la vivienda.
- Social Vivienda/vivienda convenio con hipoteca variable sin condiciones de empleado: se amplía la hipoteca por el importe pendiente del préstamo. El tipo de interés aplicable será la ponderación del importe a tipo variable vigente y la ampliación a euribor+0,15%. El plazo será el mayor de los dos a opción del trabajador. Los titulares han de ser los propietarios de la vivienda.

### → **Hipoteca de banca comercial en BBVA con condiciones de empleado a euribor +0,40% destinado a compra 1ª vivienda y que siga siendo la primera vivienda del deudor en la actualidad:**

- Aquellos préstamos que tengan una cláusula que recoge que, en el caso de extinción de contrato del trabajador en BBVA, se procederá a repreciar el tipo de interés a euribor + 1,50%, se anula esa cláusula y se mantiene el préstamo a euribor + 0,40%.

### → **Resto hipotecas: mantienen las condiciones que tengan.**

Gastos constitución hipoteca a cargo del banco y los de la tasación a cargo del empleado en todos los casos.

**TARIFAS BANCARIAS:**

- El personal que cobre una renta temporal mantiene las tarifas y condiciones bancarias reconocidas para el personal pasivo, hasta los 63 años.
- El personal que perciba una cuantía a tanto alzado, mantiene las tarifas y condiciones bancarias de "familiar BBVA", durante un plazo máximo de 5 años a contar desde la fecha de extinción del contrato.

Respecto al **proceso de adhesión y ejecución de las salidas**:

- **En SSCC, Estructuras Intermedias y Centro Corporativo**, el periodo de adhesión voluntaria sería hasta el 30 de junio. Y la ejecución de las salidas para el 31 de julio.
- **En Red oficinas**, el periodo de adhesión voluntaria para las salidas, será hasta el 12 de julio. Y la ejecución de las salidas en función de los cierres previstos de oficinas, y que ellos estiman a partir del 18 de julio en la primera ventana y posteriormente septiembre, octubre y noviembre.
- En Red Oficinas, el periodo de adhesión voluntaria para la reubicación tanto en CSE como en fuerzas de ventas especializadas, es hasta el 15/06/2021, disponiendo la empresa de un máximo de 6 días para comunicar la aceptación o el rechazo de la solicitud.

En la primera semana del periodo de adhesión se publicarán las plazas vacantes en el mobility por provincias (CSE, fuerzas venta especializadas, ...).

- ❖ Si la solicitud por parte del empleado/a fuese rechazada, se podrá apuntar a otras medidas hasta el 12 de julio.
- ❖ En caso de aceptación y si se renunciara posteriormente la salida de la entidad sería con la indemnización acordada para los menores de 50 años sin primas.

En el caso de que no se apunte voluntarios suficientes, el banco ejecutará una afectación forzosa en base a los siguientes criterios:

- Menor polivalencia funcional.
- Idoneidad para el desempeño del rol/puesto.
- Formación regulatoria.
- Capacitación y/o potencial contribución del desarrollo.

**No es ningún orgullo firmar un ERE, y no debiera ser un orgullo no hacerlo cuando de responsabilidad se trata. Firmar un ere es siempre un hecho traumático, duro y complicado en el que nunca se triunfa, firmes o no.**

**Y NO, aquellos que venden la no firma como un éxito se equivocan cuando lo hacen, al igual que aquellos que venden la firma como un logro.**

Como organización responsable, cuando el escenario en el que nos movemos no nos gusta, somos capaces de trabajar para intentar conseguir lo mejor para los compañeros en dicha situación. Por supuesto que UGT ha pedido prejubilaciones y salidas voluntarias desde la primera reunión. Pero según fue avanzando la negociación y siendo conscientes de que ese no era el escenario en el que estábamos, tuvimos que adaptarnos si queríamos llegar a conseguir unas condiciones dignas para la plantilla. La postura fácil en un ERE es el NO. Uno dice NO el primer día y se olvida de buscar alternativas que, sin ser las que a uno le hubiese gustado, permitan minimizar el daño colectivo. Porque de esto va la responsabilidad, de minimizar el daño colectivo cuando este no se puede parar **y compañeros, quizás en un mundo idílico que otras organizaciones os presentan, se pudiera para este ERE**, pero en España, en el años 2021, con una reforma laboral que ampara la realización del mismo, no. También es fácil no firmar cuando se piensa que otros quizás sí que lo hagan y dedicarse luego a criticar todo...pero sin explicar a los compañeros que la NO firma lo que significa es que no quieres acordar nada y dejarías la eliminación de los puestos a criterio de la empresa puro y duro.

Este acuerdo ha sido posible con las mejoras conseguidas respecto a la propuesta de partida también, **gracias a la implicación de toda la plantilla**, que ha plantado cara a la empresa y ha respondido en las movilizaciones que, desde las organizaciones sindicales, hemos planteado.

**UGT**, como firmantes del acuerdo, estaremos presentes en la comisión de seguimiento y velaremos por el cumplimiento estricto de cada uno de los puntos del acuerdo y estamos a vuestra disposición para cualquier duda o cuestión que os surja.