



## SOBRE LAS NUEVAS CONDICIONES EN LAS PREJUBILACIONES Y OTROS ASPECTOS DE INTERES

### PREJUBILACIONES RECORTADAS, EN NÚMERO Y PRESTACIONES

Como os habíamos anunciando en nuestras anteriores circulares, desde UGT detectamos en su día un cambio unilateral por parte de la Dirección de la Empresa, en lo concerniente al sistema hasta ahora reglado, de cálculo de las ofertas de prejubilaciones que venía realizando.

Ante dicha situación, y como también informamos en su día, solicitamos a la empresa una reunión aclaratoria, que finalmente se realizó el 18 de marzo, en la que el Banco “ni aclaró ni desmintió” la información que le trasladamos sobre las condiciones en que las territoriales estaban ofreciendo las “prejubilaciones”.

Solo nos dijo “Que se va a producir una rebaja entre el 5 y el 10% para el primer tramo de 30.000 €, informándonos también que la edad mínima para acceder a estas prejubilaciones va a ser de 55 años - aunque pretenden que se adhiera a ellas la plantilla de mayor edad- manteniéndose igual el resto de condiciones ofertadas. Y todo ello, pendiente de una posterior confirmación oficial.” A pregunta de UGT, se indicó también, que no se ofrecerían condiciones económicas inferiores a las de la oferta oficial.

Posteriormente hemos recibido el cuadro oficial de ofertas, que coincide con las que se están formalizando, por lo que ha llegado el momento de hacer públicas éstas, con nuestra valoración al respecto.

### NUEVAS CONDICIONES DE APLICACIÓN

Como indicábamos, el Banco ha oficializado las condiciones con las que está ofertando prejubilaciones desde el pasado mes de Marzo del 2014.

Ofertas que son significativamente inferiores, a las que desde hace muchos años se venían realizando, como claramente se percibe en el siguiente cuadro:

### CONDICIONES DE LAS PREJUBILACIONES EN EL BBVA, ANTES Y DESPUES DEL RECORTE DE MARZO-2014

#### Cálculos sobre la cantidad anual a percibir en el año (Nivel Retributivo Anual)

Situación hasta Febrero-2014		Situación desde Marzo-2014		Repercusión efectiva anual del recorte		
Edad al 31-Dic del año de la Prejubilación	s/ los primeros 30.000 €	Edad al 31-Dic del año de la Prejubilación	s/ los primeros 30.000 €	Edad al 31-Dic del año de la Prejubilación	s/ los primeros 30,000 €	
					En %	En €/año
53 años	88%	Igual o menor a 54 años (*)	80%	53 años	-8%	-2.400 €
54 años	90%			54 años	-10%	-3.000 €
55 años	92%	55 años	82%	55 años		
56 años	94%	56 años	85%	56 años	-9%	-2.700 €
57 años	96%	57 años	88%	57 años	-8%	-2.400 €
58 años	98%	58 años	91%	58 años	-7%	-2.100 €
59 años	100%	59 años	94%	59 años	-6%	-1.800 €
60 o más años	100%	60 o más años	95%	60 o más años	-5%	-1.500 €
Sobre la cuantía de la retribución que supere los 30.000 € :				80%	Se mantiene la situación anterior	

(\*) Las ofertas a los de edad igual o menos a 54 años solo se producirán en casos excepcionales

La primera repercusión es la limitación en cuanto a las ofertas para trabajadores con edad de 55 o menos años de edad, a "situaciones excepcionales".

En cuanto a los recortes aplicados, oscilan entre los 3.000 € anuales para todos aquellos que se prejubilén a los 55 años y los 1.500 € anuales, que repercute en todos aquellos que tengan 60 o más años de edad, siempre computando el año del momento de acceder a la prejubilación. En resumen de un 5% en el mejor de los casos al 10% en el peor.

Creemos importante subrayar que esta reducción afecta a la parte de la plantilla que se ha dejado la piel en sus muchos años en el Banco, a la que ahora se le plantea una salida recortándole las prestaciones. Este es el trato que reciben por mucho que se diga que es voluntaria su decisión de irse o no del banco.

Dejemos constancia de que uno de los elementos que tradicionalmente ha diferenciado al BBVA del resto de entidades financieras, era el favorable trato que ha venido dando a su plantilla en materia de prejubilaciones, situación que ahora empieza a quebrarse al aplicar esta rebaja que nos asimila a los demás Bancos.

---

## NUESTRA VALORACIÓN AL RESPECTO

Una vez más la Dirección del BBVA ignoró inicialmente a los representantes legales de sus trabajadores en una nueva demostración - tras lo sucedido con el reciente Proyecto Níquel del que UGT informó a la plantilla- de una vana ocultación temporal de datos que después trascienden, como es normal.

Pero es que llueve sobre mojado por múltiples cuestiones. Así tras reducir/eliminar los Bonus del presente año a una gran parte de la plantilla, mediante un sistema arbitrario y contra sus propias normas, ahora actúan sobre las prejubilaciones, recortándolas en los términos que más arriba indicamos.

Contradicción aún mayor, cuando coinciden estos recortes a la mayoría de las plantillas (en Bonus a los activos y prestaciones a los nuevos prejubilados) con decisiones como las adoptadas en la reciente Junta General de Accionistas, en la que a propuesta del Consejo de Administración se aprobó de forma mayoritaria (con el voto en contra de los trabajadores accionistas a los que representó UGT) de la autorización de un Superbonus para 163 altos directivos, para que puedan percibir por dicho concepto unas cuantías de hasta el 200% del salario fijo de su remuneración.

Y por si fuera poco, complementando lo anterior, con la aprobación (también con nuestro voto en contra) de un sistema complementario destinado a 2.200 directivos, a los que se faculta otorgar 18,5 millones de acciones BBVA, en base a determinadas condiciones.

Porque si es evidente que los resultados de 2013 no han sido buenos (insisten que en España se han perdido 1200 millones) algo tendrá que ver la Alta Dirección en ello y sin embargo, los recortes se aplican básicamente solo al resto de la plantilla.

¿No sería más justo que estos recortes se aplicaran también a los altos directivos y asimismo al Consejo de Administración?

---

## BAJAS INCENTIVADAS / JUBILACIONES ANTICIPADAS

Simultáneamente a estas ofertas de prejubilaciones, hemos observado que a determinados trabajadores, generalmente mayores de 60 años, se les está ofertando la posibilidad de acogerse a "bajas incentivadas" que de aceptarlas les apartará de la plantilla del Banco y de toda relación contractual con el mismo.

Ante esta situación y especialmente para los afectados, les tenemos que trasladar una serie de reflexiones y recomendaciones:

En primer lugar, el que acepta una baja incentivada, renuncia a toda relación con el Banco, tanto como trabajador como en la condición de pasivo (jubilado o prejubilado) no teniendo derecho por tanto, a ningún beneficio social ni presente ni futuro (acceso a apartamentos del programa subvencionado, seguros de vida y/o accidentes, condiciones especiales bancarias, prestaciones en cuanto a pensiones de viudedad y orfandad, etc.).

También deben abandonar su pertenencia al Plan de Pensiones de Empleo de los trabajadores del BBVA (un plan de los mejor gestionados y de mayor rentabilidad entre los similares), debiendo trasladar sus derechos a otro instrumento similar, finalizando las aportaciones al mismo por parte del Banco.

Desde dicho momento es de exclusiva responsabilidad del empleado, su situación presente y futura en cuanto a las prestaciones de la Seguridad Social, por lo que debe tener claro cual va a ser su actuación al respecto (darse de alta en un convenio especial, trabajar en otra empresa, etc.) de modo que quede garantizado el acceso a una pensión de jubilación en un futuro inminente.

La situación actual de la Seguridad Social es compleja y sujeta a posibles cambios en un futuro inmediato, que es más que previsible que no será favorable a los trabajadores, por lo que no es fácil adoptar decisiones que garanticen nuestros derechos.

Y por último recordar que no es lo mismo acceder a una situación de "prejubilación" con sus coberturas sociales garantizadas, que a una baja incentivada, con la situación en materia de cotizaciones sociales e influencia en la futura pensión que ello conlleva, aunque perciban compensaciones económicas por ello, que siempre serán insuficientes.

Muchas de estas ofertas se efectúan a compañeros que tienen en mente la jubilación anticipada a los 63/65 años, posible en la regulación actual de la Seguridad Social cumpliendo determinados condicionantes. Sin embargo queremos aclarar, ante la confusión generada por algunas informaciones difundidas, que el Banco no contempla recalcular de PE ni aportaciones extraordinarias al Fondo de Pensiones, compensatorias de la disminución de pensión de Seguridad Social por anticipo en la fecha de acceso a la misma.

Para cualquier información que preciséis al respecto del contenido de este correo o de cualquier tema laboral que os pueda interesar y también para gestionar tu afiliación, poneros en contacto con los Delegados de UGT en vuestro ámbito territorial o enviar un correo a la siguiente dirección:

[BENEFICIOSOCIALES@UGTBBVA.COM](mailto:BENEFICIOSOCIALES@UGTBBVA.COM)

**Y SI QUIERES AFILIARTE A UGT, NO LO DUDES...**

Recorta y envía esta ficha a:

**UGT Sección Sindical Estatal BBVA**

**Ofic. 4039 MADRID o al CAR 0800 BARCELONA**

También puedes entregarla a cualquier Delegado de UGT de tu centro de trabajo

**SOLICITUD DE AFILIACIÓN A UGT**

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Oficina: \_\_\_\_\_ Clave: \_\_\_\_\_ Localidad: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto \_\_\_\_\_ Correo Electrónico: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

A su recepción nos pondremos en contacto contigo para su tramitación \_\_\_\_\_