



FeS
Federación
de Servicios

BBVA
Unnim

Negociación integración Unnim Banco en grupo BBVA
Reunión día 4 octubre
PROPUESTAS DE LA EMPRESA

En la reunión del jueves 4 de Octubre, en Barcelona, la dirección del Banco ha respondido a la propuesta sindical que se efectuó en la pasada reunión del lunes 1 de Octubre en Madrid.

PROPUESTA DE LA EMPRESA

En relación a la Homologación la empresa acepta casi la mayoría de los puntos de la última propuesta presentada por los sindicatos de Unnim el pasado lunes 1 de octubre, gracias al gran esfuerzo realizado por la parte social.

Sin embargo este esfuerzo no se ve reconocido del todo, ya que al apartado referente a las aportaciones al Plan de Pensiones, la empresa sigue sin considerarse un salario diferido las actuales aportaciones reconocidas como empleados de Unnim y sigue defendiendo el modelo BBVA: si el empleado aporta 60,10 € / año, la empresa aporta €540,90 adicionales.

En relación al empleo, la Dirección ha aceptado la propuesta que planteó a la mesa UGT, de computar los empleados de Unnim que han causado baja desde la adjudicación a BBVA, de esta manera, la cifra inicial de 1.218 personas afectadas por la reestructuración ahora es de 1.169 a día 4 de Octubre.

A partir de aquí se abre un proceso que se desarrollará en 2 fases. La primera comenzará desde el día que se firme el acuerdo, hasta el 30-12-2012 y afectaría 600 personas. El periodo de adscripción a las medidas voluntarias, finalizaría el 15 de noviembre de 2012 y la instrumentación de las bajas, por decisión de la empresa, en algunos casos podría llegar hasta el 30-06-2013.

La segunda fase, afectaría a 569 personas y se desarrollaría desde enero de 2013 hasta junio de 2014.

PRIMERA FASE

Prejubilaciones (máximo 201 personas):

Se podrá acoger al personal con al menos 53 años al 31-12-2012 y una antigüedad mínima de 10 años.

Percibirán una compensación indemnizatoria anual del 60% del salario fijo bruto anual reducido en la cuota personal de la seguridad social.

Durante el periodo de prejubilación que llegará hasta la edad en que el empleado pueda acceder a la máxima jubilación de la seguridad social en función de su base de cotización y como máximo a los 65 años, se aportará al fondo de pensiones, por cuenta del interesado, la cantidad de 540,91 € anuales.

El importe anterior se verá incrementado con el coste del convenio especial de la seguridad social vigente en el momento de la baja, con un incremento anual acumulativo del 2%, hasta la fecha de jubilación.

Excedencias de mutuo acuerdo (máximo 100 personas):

Modelo A

Se podrá acoger personal con 5 años antigüedad y por un período de 5 años, percibiendo una cuantía anual equivalente al 30% del salario fijo anual con un mínimo garantizado de 9.000 € y un max. de 12.000 €.

Al término de los 5 años antes mencionado, se le garantiza el retorno al banco.

Si el lugar ofrecido supone traslado geográfico respecto al lugar de trabajo en el que causó baja, en los términos más abajo especificados, el trabajador tendría derecho a percibir la indemnización prevista en este acuerdo.

Del mismo modo, si el empleado optara por causar baja en la empresa por no estar interesado en la reincorporación, tendrá derecho a la indemnización prevista más adelante para las extinciones de la relación laboral previstas en el acuerdo.

Modelo B

Antigüedad mínima en el banco de 8 años, con las siguientes condiciones económicas:

Si SFBA > 40.000 € = 30% RBA

Si SFBA entre 40.000 y 30.000 € = € 12.000

Si SFBA < 30.000 € = 40% RBA

El periodo de excedencia es de 5 años y las condiciones de retorno, las mismas del modelo A.

Dimisiones Voluntarias Incentivadas:

Se podrán acoger a esta medida voluntaria, exclusivamente al personal con 50, 51 y 52 años

cumplidos a 31-12-2012 y los mayores que no tengan 10 años de antigüedad.

La indemnización en este caso es de 50 días por año de servicio, más 75.000 €.

Extinciones de la relación laboral:

Se podrán acoger a esta medida únicamente el personal que no cumpla los requisitos para acceder a la prejubilación y / o a las dimisiones voluntarias indemnizadas.

La indemnización será de 35 días de SFBA (salario fijo bruto anual) por año de servicio hasta un límite de 30 mensualidades, con un importe mínimo de una anualidad.

Durante 6 meses el banco pagará un servicio de outplacement, para facilitar el acceso a un nuevo puesto de trabajo al empleado.

Una vez llegado el 15 de noviembre de 2012, una vez deducidas las prejubilaciones, las dimisiones voluntarias y las excedencias, y hasta la cifra (a fecha de hoy) de 1.169 trabajadores, se procedería a instrumentar un ERE, afectando al personal de manera objetiva, en el que los importes indemnizatorios serán los expresados anteriormente en este apartado.

En esta primera fase, las extinciones de la relación laboral forzosa serán únicamente necesarias si entre esas medidas anteriores no se llega a la cifra de 600 empleados y por la diferencia hasta llegar a la misma.

SEGUNDA FASE

Estarán afectadas 569 personas, que tendrán como alternativa a la extinción de la relación laboral un esquema de ofertas de puestos de trabajo en el ámbito del Grupo BBVA, que durará desde enero de 2013 hasta junio 2014.

Si el puesto de trabajo ofrecido es diferente a la plaza en que actualmente esté prestando sus servicios el empleado, en los términos que se detallan, se ofrecerá como indemnización y por una sola vez las siguientes compensaciones

Kilómetros	Importe	Cambio Domicilio	Total
75	7.000	0	7.000
101	12.000	8.000	20.000
201	17.000	8.000	25.000
301 en adelante	22.000	8.000	30.000

Si el personal afectado no acepta el puesto de trabajo ofertado, procederá la extinción de su relación laboral en los términos e indemnizaciones previstas en el presente acuerdo por la extinción de la relación laboral.

En todas las situaciones anteriores, aunque en el documento entregado no lo explicita, entendemos que las operaciones de créditos en vigor, mantendrán las condiciones vigentes hasta su vencimiento.

Con UGT, con garantías en BBVA y Unnim
Tu afiliación a UGT nos da fuerza en la negociación