



19-5: la Dirección sigue subida (su vida) en su burro

“Estoy seguro y convencido que vamos a llegar a acuerdos”, decía el CEO en la Junta de Accionistas. Si, hace solo unos días.

Pues si eso era así, **hoy hubiera sido un buen momento para empezar a ver esas intenciones**. Sin embargo, todo lo contrario, hoy la Dirección, como muestra de su “buena voluntad”, ha realizado **movimientos tan insignificantes que solo podemos calificar como un insulto a la plantilla**.

¿Dónde está la voluntad de acuerdo? No podemos ver voluntad cuando siguen sobre la mesa:

- 8.291 despidos forzosos
- Recortes generales en nuestras condiciones laborales
- Rebajas de todos los acuerdos laborales: Store, InTouch, clasificación de oficinas, carreras profesionales, consolidación del cargo/nivel a los 48 meses, etc.

Parece que la voluntad de acuerdo de la Dirección se basa en:

- Despedir y usar una empresa de recolocación
- Despedir y recolocar en empresas de grupo
- En que el 60% de las salidas sean de 52 años o más, en lugar del 50%.

Como puede verse **CaixaBank hace caso omiso al requerimiento del Ministerio** ya que se mantiene **inmovilista en sus propuestas** y quiere financiar los despidos quitando salario a la plantilla.

Esta Dirección no entiende que, si realmente quiere llegar a un acuerdo, lo primero que debe hacer es retirar de la mesa los despidos forzosos y el querer arrasar con todo. Además, deben presentar una **propuesta seria de homologación** - la que hay sobre la mesa supone que no hay homologación real hasta dentro de 5 años... ¿se hará lo mismo con la suculenta subida salarial del presidente? **Si quieren acuerdo, bajense de su burro**.



#TodxsSomosCaixaBank este jueves 20 de mayo a las 19h nos vemos:

COMUNIDAD AUTONOMA	PROVINCIA DE LA CONCENTRACION	LUGAR CONCENTRACION (NOMBRE EDIFICIO + DIRECCIÓN)
CASTILLA LA MANCHA	TOLEDO	DT CASTILLA LA MANCHA - Av. General Villalba, 3
CANARIAS	TENERIFE	DT CANARIAS - Plaza del Patriotismo, 1
CANARIAS	LAS PALMAS	EDIFICIO ANTIGUA CAJA INSULAR DE CANARIAS - Calle Triana, 20
ANDALUCIA	SEVILLA	SEVILLA – Marcha desde las Setas hasta la DT ANDALUCIA OCCIDENTAL Calle Sierpes, 85
ANDALUCIA	GRANADA	EL CUBO - Av. Fernando de los Rios, 6
ANDALUCIA	MALAGA	DT ANDALUCIA ORIENTAL - Calle Liborio Garcia, 10
COMUNIDAD VALENCIANA	VALENCIA	DT COMUNIDAD VALENCIANA - Calle Pintor Sorolla, 2
NAVARRA	NAVARRA	DT EBRO - Av. Carlos III n 8
CATALUNYA	BARCELONA	SERVICIOS CENTRALES - Av. Diagonal, 621-629
RIOJA	LOGROÑO	Edificio Miguel Villanueva, 9
BALEARS	MALLORCA	DT BALEARES - Av. Alexandre Rossello, 40
PAIS VASCO	BILBAO	DT NORTE - Gran Vía Lopez de Haro, 23.
MURCIA	MURCIA	DT MURCIA - Calle Escultor Francisco Salzillo, 23
CASTILLA Y LEON	BURGOS	DT CASTILLA Y LEON - Casa Cordon, 2
MADRID	MADRID	TORRES KIO - Paseo de la Castellana, 189
CASTILLA Y LEON	AVILA	OFICINA PRINCIPAL AVILA - Plaza de Sta. Teresa de Jesus, 10
CASTILLA Y LEON	SEGOVIA	Plaza del Azoguejo
ASTURIAS	OVIEDO	OFICINA 5857 - Calle Uria, 8



Resumen propuestas dirección

	PROPUESTA INICIAL EMPRESA	PROPUESTA EMPRESA 19 MAYO
Despidos	8.291 personas	8.291 personas. Recolocación en empresas del grupo con extinción laboral en CaixaBank de 500 personas. Mantenimiento de salario y antigüedad.
Grupo 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ =>63 años 20 días/año (tope 12 mensualidades)	
Grupo 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 58-63 años ▪ 15 años de antigüedad ▪ pago fraccionado 50% SR hasta los 63 años + CESS ▪ se descuenta paro y subsidio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 57-63 años (a 31-12-2021) ▪ 15 años de antigüedad ▪ pago fraccionado 50% SR hasta los 63 años + CESS se descuenta paro y subsidio
Grupo 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 55-58 años ▪ 15 años de antigüedad ▪ indemnización 50% SR x4 (2 anualidades) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 55-56 años (a 31-12-2021) ▪ 15 años de antigüedad indemnización 50% SR x4,5 (2,25 anualidades)
Grupo 4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <55 años ▪ 25 días de SR / año (tope 18 mensualidades) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <55 años 30 días de SR / año (tope 20 mensualidades)
SR	Salario Regulador: sólo salario fijo, sin variable ni de otra naturaleza	
Criterios afectación	Adscripción voluntaria con excepciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por superarse el excedente definido en cada ámbito funcional y territorial. ▪ Evitar desequilibrio generacional: no se aceptarían las que supongan que más del 50% de las salidas fueran de más de 50 años. ▪ Puestos críticos según razones organizativas, perfil profesional, etc. 	Todo se mantiene. Únicamente modifican que para evitar desequilibrio generacional: no se aceptarían las que supongan que más del 60% de las salidas fueran de 52 años o más.
Salidas forzosas	De no alcanzar el excedente señalado funcional y territorialmente, la adscripción sería por criterio de meritocracia según las EPC de los últimos años además de competencia, idoneidad, polivalencia Las personas en EIC (29/6/2016) están afectadas directamente	



Ninguna modificación por parte de la dirección

Medidas de acompañamiento (art. 41).

Se plantean en tres ejes: flexibilidad, ahorro de costes y previsión social

	Flexibilidad	Ahorro de costes
a) Eliminación rigidez de las Store, InTouch y BusinessBank: Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ cupo máximo ▪ cupos parciales cada provincia ▪ cupo máximo plantilla centros InTouch ▪ contratación externa si quedan desiertas las vacantes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ eliminación del plus de HLSsi salario > 50000 € y 1500 para <50000 ▪ eliminación del plus de cargo 2025 ▪ eliminación progresividad pérdida del plus ▪ eliminación de la aceleración de carrera en estos centros ▪ adscripción forzosa cuando no hay voluntarios ▪ adscripción forzosa de vacantes en ámbitos con plantilla excedentaria en un radio de 75km
b) Flexibilización del sistema de clasificación de oficinas	Eliminación de la figura de subdirección/2º responsable. Consolidación del cargo/nivel cada 48 meses. Rebaja de un Nivel retributivo de oficina y cargo. Definir un nuevo ámbito de la red retail urbana.	
c) Red rural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sólo sostenible si es menos rígida y más barata ▪ Redefinir concepto red rural >10000hab ▪ Subdirector no obligatorio ▪ Oficinas no clasificadas ▪ Eliminación de cupos modalidades s1 s2 y v ▪ Flexibilizar tipologías s1 y v y eliminación restricciones participar en campañas ▪ Ampliar modelo clientes de las S2 de 1800 a 2000 ▪ Integrar la figura del Ofibus con HLS 	
d) Pase de todos los GCII a GCI		
e) Eliminación de la cobertura de bajas y vacaciones		
Medidas de ahorro de costes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuda Hijos: Complemento personal consolidado, pero desaparición a futuro ▪ Reducción de 1500 € en la Mejora Salarial Caixa para niveles IV a XII y de 3000 € para niveles I, II y III ▪ Eliminación de las pagas (defunción, natalidad...) 	
Previsión Social Complementaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestaciones definidas causadas, revalorización fija a partir enero 2022 del 0,20% anual ▪ Mix equilibrio prestaciones por riesgos en capitales en lugar de rentas (pendiente concretar) con tope de 100.000 € 	



	<ul style="list-style-type: none">▪ Aportaciones de jubilación:<ul style="list-style-type: none">○ mantenimiento para todos los colectivos actuales a título personal○ nuevas incorporaciones 4% anual: 3% a cargo de la empresa y 1% a cargo del empleado/a.
--	--