



COMISIÓN SEGUIMIENTO ACUERDO 7 DE JULIO DE 2021

Esta mañana se ha reunido la Comisión de Seguimiento del Acuerdo indicado, en el que ACCAM, SESFI y ACB han actuado de manera conjunta, conforme al acuerdo de colaboración entre ellos que se anunció a la firma de este, se han tratado, entre otros, diversos asuntos, siendo los más relevantes los que a continuación relacionamos:

- Información sobre las salidas. En este sentido, hemos solicitado que se amplíe, ya que, al carecer de las edades de los solicitantes y la distribución por islas, está incompleta.
- La empresa pretende eliminar las coberturas por Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, a aquellos que soliciten el reembolso extraordinario de las aportaciones al Plan de Pensiones. Hemos rechazado de plano esta propuesta, porque no se ajusta a lo consensuado en el acuerdo.
- A petición de la Representación Sindical, se está intentando buscar una fórmula que ajuste el descuento de la prestación por desempleo a la prestación real que se vaya a percibir, cuando esta sea menor a 26.500 €.
- La Empresa informa que las incompatibilidades son de aplicación a aquellas personas que tengan 52 años o más a 31 de diciembre de 2021 y con 6 o más años de antigüedad a la fecha de firma del acuerdo.
- Se aclaran conceptos que computan para la base de cálculo del salario regulador.
- La empresa informa la plantilla que se incorpore mediante Excedencia Especial de Grupo a cubrir las vacantes en filiales reguladas en el capítulo IV se le garantizará como mínimo la retribución salarial fija bruta que en cada momento tendría en CaixaBank de haber continuado su relación laboral con la matriz. Sobre esta cuestión hemos indicado que se debe tener en cuenta la adecuación progresiva sobre la retribución variable para el colectivo Bankia.
- Respecto a las garantías para cargos de oficinas S1, S2 y V, nos informan que los directores y subdirectores de oficinas clasificadas que estén en funciones en el momento de su conversión a S1 o S2 consolidarán el nivel retributivo expectante salvo que renuncien al cargo en esa oficina y aquellos que, en el momento que la oficina pase a S2 desempeñen funciones de Subdirección, Subdirección en funciones y Segundos Responsables mantendrán sus cargos como garantía personal transitoria mientras mantengan la función.
- En lo referente a las oficinas "Ofimóvil", indican que existe la posibilidad de asignar directamente a un empleado para cubrir una vacante de Ofimóvil en caso de que quede desierta una posición, hasta 31 de diciembre de 2023. En este sentido ACCAM, SESFI y ACB hemos rechazado esta propuesta, indicando que debe primar la voluntariedad.
- Respecto al tratamiento de la retribución variable regulado en el ALI la Empresa ha informado que al importe resultante de la aplicación de será del 140%, siendo de aplicación el abono de esta garantía, si operase, en el mes de octubre.

Además, se establece que la reducción del 50% a aplicar sobre el bonus target asignado en fecha 1 de septiembre en caso de pérdida de función, será de aplicación únicamente en el caso de que se pase a realizar una función de menor responsabilidad.

- Aquellos empleados que no estén realizando funciones de Dirección o Subdirección de oficina y que pasen a cubrir vacantes de Dirección o Subdirección en oficinas con origen Bankia con categoría S, durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y 31 de diciembre de 2022, se les aplicarán las condiciones en los mismos términos se ha venido aplicando en integraciones precedentes.
- Del mismo modo, ACCAM, SESFI y ACB hemos solicitado que los puntos derivados de la formación MIFID y LCCI, se asignen después de la aplicación que se debe producir en el mes de agosto.
- Por otro lado, ACCAM, SESFI y ACB hemos solicitado que se articulen mecanismo que no penalicen la consecución de objetivos de V2, y se ajusten las parrillas de objetivos de estos centros a la política comercial de la Entidad.
- Por último, hemos puesto de manifiesto las coacciones y amenazas veladas que se han producido, por parte de directivos de la empresa, sobre alguna parte de la plantilla para que solicitasen la salida voluntaria.

En este sentido se ha acordado la puesta en marcha de una comisión que analice estos casos y actúe en consecuencia.

Una vez se formalice el acta y se nos envíe la información solicitada, te informaremos con más detalle.

