



La chulería de la Dirección

¿Uds. quieren negociar o teatralizar una negociación?

Ante las medidas propuestas por los sindicatos y como respuesta al **seguimiento del 84%** del paro de hoy, la dirección responde con el rechazo absoluto a todas las alternativas presentadas y con una chulería sin precedentes.

Nos abocan a intensificar las acciones de movilización.

Toda la Representación Laboral, damos respuesta punto a punto a la última propuesta –impresentable– de la empresa, con el fin de plantear alternativas y soluciones a tanto despropósito.

PREMISA: EXIGIMOS LA RETIRADA DE LOS DESPIDOS FORZOSOS.

A partir de ahí, proponemos:

1. Condiciones de extinción

Que la **adscripción voluntaria incorpore a todas las personas en excedencia especial de grupo**, para liberar vacantes.

Cualquier recolocación debe ampararse con los acuerdos de excedencia de CaixaBank.

Nuestra propuesta **SÍ** reduce el número de extinciones.

1.1 Criterios de afectación por la extinción de contrato

- Voluntariedad total.
- Reducción número de extinciones.
- Retirada de los % de equilibrio generacional.
- Las excedencias especiales deben conservar garantía de reincorporación y el derecho, en su caso a la adscripción voluntaria.
- Los empleados afectados por movilidad geográfica de larga distancia verán atendida su solicitud de adhesión voluntaria en todos los casos.
- **Rechazamos** cualquier prelación por **criterios de meritocracia o de cupos de edad** que limiten la voluntariedad.

1.2 Condiciones

Insistimos en los 3 colectivos que podría dividirse en distintas franjas de edad a la fecha de extinción, sin antigüedad mínima y con fecha de salida hasta el 31.12.2023:

| |
|--|
| <p>a) Nacidos en 1969 y anteriores (a partir de 54 años en la fecha de extinción)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 65% de la retribución total bruta de los últimos 12 meses hasta los 63. ✓ Aportaciones al Plan de Pensiones. Posibilidad de rescate del plan en base al acuerdo laboral del 6 de mayo de 2016 ✓ Póliza de Asistencia Sanitaria ✓ Cotización a la seguridad social hasta los 63 años, revalorizable, con una cláusula de garantía ante posibles modificaciones legales en lo referente a la jubilación. ✓ Sin descuento de la Prestación por desempleo. ✓ Primas adicionales por pago fraccionado en cada tramo de edad |
| <p>b) Trabajadores nacidos en 1970, 1971 y 1972: salidas una vez cumplidos los 51 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 63% de la retribución total bruta de los últimos 12 meses hasta los 63 años. ✓ Aportaciones al Plan de Pensiones. Posibilidad de rescate del plan en base al acuerdo laboral del 6 de mayo de 2016 ✓ Póliza de Asistencia Sanitaria. ✓ Cotización a la seguridad social hasta los 63 años, revalorizable, con una cláusula de garantía ante posibles modificaciones legales en lo referente a la jubilación. ✓ Sin descuento de la Prestación por desempleo. ✓ Primas por pago fraccionado |
| <p>c) Resto de empleados. 45 días de salario (calculados sobre la retribución bruta total del empleado en los últimos 12 meses) con un mínimo de 36 mensualidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Primas adicionales por pago fraccionado |

Se considera salario regulador el salario BRUTO TOTAL

2. Medidas complementarias de flexibilidad y ahorro de costes para mejorar la competitividad y evitar pérdidas adicionales de empleo

2.1 Medidas de flexibilidad vinculadas a la viabilidad del modelo de negocio

A) Desarrollo y extensión del modelo de distribución a través de las oficinas Store/BB/InTouch, a través de las siguientes estipulaciones:

- Podemos valorar la ampliación del cupo de estas oficinas siempre **con limitaciones, bajo un criterio racional y compensado.**
- Centros InTouch, admitiríamos la **ampliación del número de personas adheridas**, siempre y cuando se **mantengan todas las condiciones reguladas en el acuerdo de 18 de abril de 2018**, y la posibilidad de crear centros InTouch en aquellas provincias donde no se cubra el número de excedentes de forma voluntarias.

B) Modificaciones en el sistema de clasificación de oficinas

Mantener la regulación vigente, reequilibrar los efectos de los cierres e incrementos de cupos y mejorar la promoción para toda la plantilla.

GC: Todas las personas en el ámbito que no sean cargo, han de estar en la carrera de GC salvo que no realicen labores comerciales.

Tipología de oficinas

Estamos de acuerdo en **mantener la red rural** porque **apostamos por la inclusión financiera** y además queremos evitar desde hace años la figura del agente financiero. **Todas las oficinas del ámbito rural son rentables.**

i) Singular 1 (S1): oficinas con un máximo de 1.300 clientes y plantilla de una (1) persona trabajadora que ejercerá la Dirección de la misma. Podemos estudiar la **posibilidad de ampliar el cupo** de este número de oficinas con limitaciones, **mejorando la promoción** y siempre **que se mantenga el resto de regulación vigente**. Exentas de seguimientos comerciales.

ii) Singular 2 (S2): oficinas con un máximo de 2.000 clientes y plantilla de dos (2) personas. Mismo planteamiento que para las S1.

En el informe técnico plantean 460; de nuevo empeoran en su propuesta anterior.

iii) Ventanillas (V): mejorar la regulación de este tipo de centros, podemos valorar un incremento razonable.

iv) Resto de oficinas: mantener la regulación vigente e introducir mejoras para garantizar la promoción.

v) Ofibús: acuerdo laboral único para este tipo de colectivo.

--

2.2 Medidas de ahorro de costes

Mantenimiento del complemento Ayuda por hijos (5%), que forma parte del salario fijo.

--

2.3 Medidas de racionalización de la Previsión Social Complementaria

Se mantiene la propuesta realizada en la reunión celebrada el 19 de mayo y entregada al Grupo de trabajo constituido para tratar esta materia. Trasladamos la propuesta del Grupo de trabajo técnico a la Mesa Negociadora.

El ALI debe ser un acuerdo de homologación, no de armonización.

Compensaciones

- Día de permiso para asistencia a exámenes de la formación normativa y oposiciones
- Permiso retribuido no recuperable asistencia médica
- Carrera para los centros de empresas

- Acuerdo implantación registro horario
- Acuerdo política de traslados y permutas
- Desarrollo del Teletrabajo en CaixaBank
- Otras propuestas en desarrollo

Siguientes movilizaciones

Después del respaldo masivo y rotundo al primer paro parcial necesitamos de nuevo tu apoyo para las siguientes convocatorias en defensa de nuestros puestos de trabajo y condiciones laborales.

- **DÍA 7 DE JUNIO PARO DE 1 HORA** (de 11:00 a 12:00)
- **DÍA 9 DE JUNIO HUELGA GENERAL** (día 10, último día del periodo formal de negociación)
- **DÍA 14 DE JUNIO HUELGA GENERAL**