

Toda la RLT, vamos a dar respuesta punto a punto con el ánimo de dar alternativas y soluciones a tanto despropósito, hacerles reflexionar y representar los intereses de la plantilla

1. EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Proponemos que **la adscripción voluntaria incorpore a todas las personas en excedencia especial de grupo**, para liberar vacantes en estas empresas que puedan ser cubiertas con plantilla activa de CaixaBank.

Con esta propuesta sí se reduce el número de extinciones y no con la presentada por la Empresa.

1.1 CRITERIOS DE AFECTACIÓN POR LA EXTINCIÓN DE CONTRATO

Rechazo total. La aproximación en la negociación pasa necesariamente por buscar soluciones que **garanticen la voluntariedad, reduzcan el número de extinciones y para eso es imprescindible que se retiren los % de equilibrio generacional**, además debe **garantizarse la adhesión y extinción voluntarias**.

Rechazar cualquier prelación por **criterios de meritocracia, de cupos** que limiten la voluntariedad el proceso.

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:

a) **Nacidos en 1969 y anteriores (a partir de 54 años en la fecha de extinción)**

.- **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**

b) **Trabajadores nacidos en 1970, 1971 y 1972: salidas una vez cumplidos los 51 años.**

✓ **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**

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.

✓ **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/In Touch**, a través de las siguientes estipulaciones:

Podemos valorar la ampliación del cupo de estas oficinas siempre **con limitaciones**. Pero **no es admisible que las planteadas en el IT estén por debajo de lo que se ha puesto en mesa de ayer**, empeora la propuesta. Se pueden abrir hasta 700(750) (actualmente hay 548) Con las +177 planteadas, sólo faltarían 45 stores y 40 BB, HABLAMOS DE 835 y se nos proponen 1000 –

Podríamos estudiar la **ampliación del número de personas adheridas a los centros In Touch** siempre y cuando se **mantengan todas las condiciones reguladas en el acuerdo de 18 de abril de 2018**.

Podemos estudiar también la posibilidad de crear centros in touch en aquellas provincias donde no se haya cubierto el número de excedentes con las adscripciones voluntarias.

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

1. 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.**

- 1.1 **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**. Y exentas de seguimientos comerciales.

- 1.2 **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 de ayer.

1.3 Ventanillas (V):

El número máximo de oficinas de esta tipología será de 450 oficinas

Actualmente ya se está incumpliendo el cupo de esta tipología de oficinas, pero estamos dispuestos a valorar un incremento en los cupos, siempre y cuando se mejore la regulación de este tipo de oficinas.

En el informe técnico 327 de nuevo su propuesta lo empeora.

1.4 Resto de oficinas:

Mantener la regulación vigente e introducir mejoras para garantizar la promoción.

1.5 Ofibus

De nuevo las propuestas planteadas empeoran las condiciones actuales. Tampoco puede haber ni coexistir **dos regulaciones diferentes para el mismo tipo de centros.**

Eliminación del compromiso de cobertura de vacaciones y de las bajas por nacimiento de hijos, enfermedad o accidente de trabajo.

Acuerdo de relevancia, **no estamos dispuestos a eliminarlo. La cobertura de estas ausencias es garantía de igualdad y conciliación.**

Podemos valorar la **eliminación de la obligatoriedad de la contratación de ETT** para hacer una propuesta de **equipos de cobertura internos al objeto de mitigar el número de salidas, salvaguardar puestos de trabajo** y garantizar la pervivencia del acuerdo laboral.

MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES.

Eliminación a partir de la finalización del periodo de consultas del complemento Ayuda por hijos (5%).
Rechazo total, ya dijimos al principio de la negociación que no vamos a renunciar a salario fijo.

2.2 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 LAS PROPUESTAS DE LA MESA TÉCNICA A LA MESA

ALI- DEBE SER UN ACUERDO DE HOMOLOGACION. ENTREGAREMOS CONTRAPROPUESTA

COMPENSACIONES

- 1.- Día de permiso para asistencia a exámenes de la formación normativa y oposiciones**
- 2.- Permiso retribuido no recuperable asistencia médica**
- 3.- Carrera para los centros de empresas**
- 4.- Acuerdo implantación registro horario**
- 5.- Acuerdo política de traslados y permutas**
- 6.- Desarrollo del Teletrabajo en CaixaBank**
- 7.- Otras propuestas en desarrollo**