

Propuesta de la empresa 1 de junio de 2021

1. EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Se reduce la propuesta de extinción de contratos, que pasaría a afectar a 7.605 trabajadores, , minorando el excedente propuesto de afectación mediante la recolocación de 686 trabajadores en distintas empresas del Grupo, según el siguiente desglose:

- CaixaBank Tech: 464
- Building Center: 78
- CaixaBank Operational Services: 43
- CaixaBank Payments&Consumer: 51
- CaixaBank Business Intelligence: 21
- Imagin Tech: 19
- Servicio de Prevención: 3
- CaixaBank Facilities Management: 3
- MicroBank: 4

La recolocación en las empresas del grupo supone la extinción del contrato con Caixabank y simultáneo inicio de la prestación de servicios en la empresa de destino.

La incorporación del trabajador afectado por la recolocación en la empresa de destino se producirá manteniendo la antigüedad a todos los efectos que tenía en Caixabank, y conservando el derecho a la percepción de la retribución fija total anual que viniera percibiendo, aunque con adaptación al régimen retributivo aplicable en la empresa de destino. La diferencia entre aquella retribución fija anual y la que le corresponda al trabajador por todos los conceptos en la empresa del Grupo, se mantendrá en un complemento personal consolidado, absorbible y compensable únicamente por promoción profesional o devengo de nuevos complementos por antigüedad.

1.1 CRITERIOS DE AFECTACIÓN POR LA EXTINCIÓN DE CONTRATO

Se mantienen los criterios de afectación propuestos en la comunicación de inicio del periodo de consultas.

1.2 CONDICIONES

Se propone mejorar la indemnización legal, para el supuesto de que la negociación concluya con acuerdo, en función de los siguientes colectivos identificados por edad, tomando en cuenta la que acrediten a 31 de diciembre de 2021:

- a) Personas trabajadoras de 63 o más años de edad: 20 días de salario total por año de servicio con el tope de doce mensualidades.
- b) Personas trabajadoras de 56 años o más años de edad y menos de 63 años, con una antigüedad igual o superior a 10 años: pago fraccionado del importe equivalente al 54% del salario regulador desde la fecha de extinción del contrato a la fecha en que alcancen los 63 años, con abono del convenio especial con la Seguridad Social (sin revalorización) hasta la misma fecha y descuento del importe de la prestación por desempleo y, en su caso, del subsidio por desempleo.
- c) Personas trabajadoras de 54 o 55 años, con una antigüedad igual o superior a 10 años: indemnización equivalente al 53% del salario regulador multiplicado por 5,5 y descuento del importe de la prestación por desempleo y, en su caso, del subsidio por desempleo. Adicionalmente se abonará el convenio especial con la Seguridad Social (sin revalorización) hasta la fecha en que el trabajador alcance los 62 y 61 años de edad para las personas trabajadoras de 55 y 54 años respectivamente.
- d) Personas trabajadoras de 52 o 53 años, con una antigüedad igual o superior a 10 años: indemnización equivalente al 50% del salario regulador multiplicado por 5,5 y descuento del importe de la prestación por desempleo y, en su caso, del subsidio por desempleo.
- e) Resto de personas trabajadoras: indemnización de 35 días de salario regulador por año de servicio con el tope de 24 mensualidades.

Se considera salario regulador el salario fijo en metálico del trabajador en el momento de extinción del contrato, con exclusión de los conceptos de naturaleza compensatoria o indemnizatoria.

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:

- 1. Se amplía el número máximo de oficinas Store y Business Bank previsto en el Acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2019 hasta las 1.000 oficinas.

No será de aplicación la limitación por la que se establecía que el número de oficinas Store y Business Bank en horario singular no podía superar el 50% del total de oficinas de la provincia o bien que como mínimo hubiera 200 oficinas retail en horario general en la provincia.

Se establece en 3.000 el número máximo de personas trabajadoras que pueden ser adscritas a los Centros In Touch.

2. Si una vez convocadas las vacantes para cubrir posiciones de empleado o empleada de horario laboral singular quedan desiertas, estas podrán cubrirse mediante la adscripción directa por parte de la empresa.

Para estos supuestos no serán de aplicación los apartados I.3.2. de los Acuerdos de 28 de abril de 2017 y 17 de abril de 2018 (reversibilidad). En consecuencia, la Entidad no estará obligada a atender la solicitud de traslado de la plantilla referida en el párrafo anterior a otro centro de trabajo con horario general.

3. Se modifican en los siguientes términos el Plus de Horario Laboral Singular y el Plus de Responsabilidad, recogidos en los apartados I.4 y I.5 de los Acuerdos de 28 de abril de 2017 y 17 de abril de 2018:
 - Percibirán el Plus de Horario Laboral Singular por importe de 2.000 euros brutos anuales. Este complemento dejará de percibirse desde el momento en que la persona trabajadora deje de estar adscrita al Horario Laboral Singular correspondiente.
 - Percibirán el Plus de cargo o responsabilidad de los centros In Touch, Store y Business Bank por importe de 1.000 euros brutos anuales. Este complemento dejará de percibirse desde el momento en que la persona trabajadora deje de estar adscrita a un centro Store/BB o in Touch.

b) Modificaciones en el sistema de clasificación de oficinas.

A partir de la fecha de finalización del periodo de consultas, se modifican los siguientes aspectos de la regulación del sistema de clasificación de oficinas:

1. Ámbito de aplicación

El sistema de clasificación de oficinas será de aplicación a las oficinas de banca de particulares de ámbito urbano. De esta forma quedan excluidas las oficinas de banca de particulares de menos de cinco (5) personas trabajadoras ubicadas en poblaciones de menos de 10.000 habitantes, así como las oficinas denominadas Singulares (S), S1, S2 y Ventanillas (V).

2. Retribución de los cargos

Las personas con cargo de Director o Subdirector de oficina percibirán el Salario Base y Mejora Caixa correspondiente al Nivel retributivo consolidado así como, un Complemento Transitorio Consolidación y los complementos Plus de flexibilidad, Plus funcional y Gastos de gestión y representación.

El Complemento Transitorio Consolidación será la diferencia positiva entre el Nivel retributivo de referencia establecido para cada categoría de oficina y función, y el Nivel retributivo consolidado del empleado. Dicho complemento se abonará en 12 pagos y será pensionable, revalorizable, absorbible por cambios ascendentes de nivel y reversible, en caso de dejar la función o consolidarla.

3. Consolidación de Nivel retributivo de los cargos.

Se establece el siguiente sistema de consolidación de Nivel retributivo:

- a. La consolidación, cuando exista diferencia de nivel entre el que la persona tiene consolidado y el correspondiente a la función y oficina en la que presta servicios, será progresiva.
- b. Con el límite del nivel establecido para esa función y categoría de oficina:
 - Transcurridos 48 meses desde su nombramiento, el cargo consolidará un nivel superior con el límite del nivel establecido para esa función y categoría de oficina.
 - La consolidación, en su caso, de niveles superiores se producirá transcurridos 36 meses para cada nivel con el límite del nivel establecido para esa función y categoría de oficina.

4. Subdirectores y Segundos responsables.

Se establece en un 40% el porcentaje mínimo de oficinas que deberán tener un cargo de Subdirector o Segundo responsable.

c) Eliminar cupos y rigideces incompatibles con el mantenimiento de una extensa red rural.

A partir de la fecha de la finalización del periodo de consultas, se establece la siguiente regulación para las oficinas de banca de particulares denominadas rurales de acuerdo con las siguientes estipulaciones. En consecuencia, no les será de aplicación la regulación de clasificación de oficinas establecida en CaixaBank en cada momento, así como los acuerdos laborales vigentes hasta la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo que regulan las oficinas S1, S2 y V.

1. Ámbito de aplicación

Tendrán la consideración de oficinas de banca de particulares de la red Rural las oficinas de menos de cinco (5) personas trabajadoras que determine la Dirección ubicadas en poblaciones de menos de 10.000 habitantes. Se excluyen de este colectivo las oficinas denominadas HolaBank.

En caso de que una oficina del ámbito rural pase a tener cinco (5) personas trabajadoras o más pasará a ser considerada urbana a partir de ese momento.

Asimismo, también se determinará la consideración de oficina Urbana o Rural cada principio de año en función del número de habitantes según dato de unidad poblacional publicado en el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que lo sustituya.

2. Tipología de oficinas.

En el ámbito de red Rural se identifican las siguientes tipologías de oficinas de banca de particulares para las que no se establece la obligación de tener Subdirector o Segundo Responsable:

2.1 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.

El número máximo de oficinas de esta tipología será de 500 oficinas

Se les podrá asignar un refuerzo de plantilla adicional que no exceda del 50% del horario de atención al público en cómputo anual.

Estas oficinas podrán tener horario de atención al público reducido o incluso mantenerse cerradas los periodos de tiempo que determine la Dirección.

Asimismo, podrán tener una oficina V dependiente, cuyos clientes no computarán para la determinación del número máximo de clientes indicado. Esta oficina V podrá ser atendida por el Director de la oficina S1 de la que depende.

Estas oficinas estarán sujetas a la participación en campañas comerciales en los mismos términos que el resto de las oficinas.

La persona que ejerza la Dirección de la oficina S1 les será de aplicación las siguientes condiciones:

- El Nivel retributivo VII, como mínimo, del Grupo 1 del Convenio Colectivo aplicable, que consolidará una vez haya superado el periodo de nueve (9) meses en funciones.
- Percibirá el complemento de Gastos de Gestión y representación por importe de 3.174 Euros brutos anuales, con las características fijadas en CaixaBank para dicho complemento.
- Percibirá un Plus de Flexibilidad de 1.317,48 Euros brutos anuales, con las características fijadas en CaixaBank para dicho plus.

Una vez transcurridos 3 años en la función de Dirección, dicha persona ascenderá al Nivel retributivo VI del Grupo 1.

Una vez transcurridos 6 años en la función de Dirección, dicha persona ascenderá al Nivel retributivo V del Grupo 1 dejando de percibir el Plus de flexibilidad.

Quienes accedan a la dirección de una oficina S1 dejarán de percibir, en todos los casos, los pluses y complementos correspondientes a su anterior función y

adquirirán, en su caso, el Nivel y los pluses y complementos asociados a su nueva función.

En el cómputo de clientes indicado no se tendrán en consideración los clientes de la oficina asignados a in Touch.

2.2 Singular 2 (S2): oficinas con un máximo de 2.000 clientes y plantilla de dos (2) personas.

Estas oficinas podrán tener una oficina V dependiente no computando sus clientes para la determinación del número máximo de clientes indicado. Esta oficina V podrá ser atendida por el Director o empleado de la oficina S2 de la que depende.

El número máximo de oficinas de esta tipología será de 600 oficinas.

La persona que ejerza la Dirección de la oficina S2 les serán de aplicación las siguientes condiciones:

- El Nivel retributivo VII, como mínimo, del Grupo 1 del Convenio Colectivo aplicable, que consolidará una vez haya superado el periodo de nueve (9) meses en funciones.
- Percibirá el complemento de Gastos de Gestión y representación por importe de 3.277,80 Euros brutos anuales, con las características fijadas en CaixaBank para dicho complemento.
- Percibirá un Plus de Flexibilidad de 1.317,48 Euros brutos anuales, con las características fijadas en CaixaBank para dicho plus.

Una vez transcurridos tres (3) años en la función de Dirección, dicha persona ascenderá al Nivel retributivo VI del Grupo 1.

Una vez transcurridos 6 años en la función de Dirección, dicha persona ascenderá al Nivel retributivo V del Grupo 1 dejando de percibir el Plus de flexibilidad.

Quienes accedan a la dirección de una oficina S2 dejarán de percibir, en todos los casos, los pluses y complementos correspondientes a su anterior función y adquirirán, el Nivel y los pluses y complementos asociados a su nueva función.

En el cómputo de clientes indicado no se tendrán en consideración los clientes de la oficina asignados a in Touch.

2.3 Ventanillas (V): oficinas que dependan funcional y jerárquicamente de otra oficina con la que consolidará los saldos y magnitudes.

Son oficinas con horario general o reducido, con carácter general con una (1) persona trabajadora sin cargo y que en ningún caso podrán tener más de dos (2) personas trabajadoras.

No obstante, estas oficinas pueden ser atendidas por las personas trabajadoras adscritas en la oficina matriz de la que dependen.

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

- 2.4** Resto de oficinas: oficinas del ámbito rural de menos de cinco (5) personas trabajadoras que no cumplan los requisitos establecidos en los apartados anteriores.

La persona que ejerza la Dirección de este tipo de oficinas le serán de aplicación las siguientes condiciones:

- El Nivel retributivo VII, como mínimo del Grupo 1 del Convenio Colectivo aplicable, que consolidará una vez haya superado el periodo de 9 meses en funciones.
- Percibirán el complemento de Gastos de Gestión y representación por importe de 3.277,80 Euros brutos anuales, con las características fijadas en CaixaBank para dicho complemento.
- Percibirán, en su caso, el Complemento Transitorio Clasificación por el importe correspondiente a la diferencia de Total Salario Base del Nivel retributivo V y VII. Este complemento tendrá la naturaleza definida en CaixaBank.

Una vez transcurridos tres (3) años en la función de Dirección, dicha persona ascenderá al Nivel retributivo VI del Grupo 1, ajustándose el importe a percibir en concepto de Complemento Transitorio Clasificación. Una vez transcurridos seis (6) años en la función de Dirección, dicha persona ascenderá al Nivel retributivo V del Grupo 1, dejando de percibir el Complemento Transitorio Clasificación.

Quienes accedan a la dirección de una oficina del ámbito rural dejarán de percibir, en todos los casos, los pluses y complementos correspondientes a su anterior función y adquirirán, el Nivel y los pluses y complementos asociados a su nueva función.

En caso de que una oficina con plantilla de tres (3) o cuatro (4) personas, a fecha 31 de diciembre del año anterior haya superado simultáneamente los 60 Millones de Euros en volumen de negocio y los 1.000.000 Euros de margen ordinario, su Director pasará a percibir 3.605,28 Euros brutos anuales en concepto de Gastos de Gestión y Representación y un Complemento Transitorio Clasificación por el importe correspondiente a la diferencia de Total Salario Base del Nivel retributivo IV y V o VI según corresponda.

Una vez transcurridos 6 años en la función ascenderá al Nivel retributivo IV del Grupo 1 del Convenio Colectivo aplicable, dejando de percibir el Complemento Transitorio Clasificación.

Las oficinas que alcancen el número de clientes indicado y cumplan el resto de condiciones establecidas para cada tipología de oficina podrán pasar el día 1 del mes siguiente a la consideración de S1 o S2.

Asimismo, las oficinas que cumplan con las condiciones establecidas podrán pasar el día 1 del mes siguiente a la consideración de Oficina V.

De la misma forma aquellas oficinas que dejen de cumplir las condiciones establecidas cambiarán de tipología el día 1 del mes siguiente.

2.5 Ofibus

Se regula el servicio de Ofibus que constituye un servicio itinerante de atención al cliente con el fin de ofrecer soluciones a las necesidades de los municipios en riesgo de exclusión financiera.

La Dirección determinará las zonas geográficas en las que se crearán rutas Ofibus. En cada ruta prestarán servicios al menos dos personas.

Las personas trabajadoras adscritas al servicio de Ofibus realizarán su jornada laboral anual de manera dividida, es decir, parte de la jornada y con un máximo de 6 meses, estarán adscritas al servicio de Ofibus, y el resto de la jornada adscritas a oficinas de la Dirección Territorial a la que pertenezca la ruta.

Cuando la persona trabajadora no desarrolle sus funciones en el servicio de Ofibus, quedará adscrita a un mismo centro de manera continuada. En caso contrario, y si por necesidades del negocio, está adscrita a más de un centro de trabajo, percibirán el Plus de equipo de soporte establecido en la normativa CaixaBank correspondiente a su radio de actuación.

El servicio de Ofibus podrá realizarse en horario general o en el horario laboral singular que se establece en el presente artículo.

1. Horario General

Les resultará de aplicación a las personas adscritas al servicio el horario laboral general establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Disfrutarán de los días festivos estatales y autonómicos propios de la zona de cobertura de la ruta Ofibus. Asimismo, podrán disfrutar de los dos días festivos locales en cualquier momento del año, siempre que lo soliciten con la suficiente antelación y el servicio quede cubierto por otra persona trabajadora adscrita al servicio Ofibus.

En todo caso, y teniendo en cuenta las ausencias que se produzcan, el servicio de Ofibus siempre deberá quedar cubierto por una de las personas adscritas a la ruta.

Las personas trabajadoras que realicen este servicio en horario general en la fecha de entrada en vigor de este acuerdo mantendrán a título individual las compensaciones que perciban, mientras continúen adscritas a este servicio, mediante el concepto Complemento Funcional Ad Personam.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de dejar de prestar servicios en el Ofibus y no computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

2. Horario Laboral Singular

Se establecen dos horarios laborales singulares:

- i. L a J: de 8:00 a 17:30 h (1h 15 min pausa comida)
V: de 8:00 a 14:30 h.

- ii. L a J: de 8:30 a 18:00 h (1h 15 min pausa comida).
V: de 8:30 a 15:00 h.

Las personas trabajadoras adscritas al servicio Ofibus en horario laboral singular percibirán, proporcionalmente al tiempo en que presten servicios en el Ofibus, un *Plus Servicio Ofibus* por un importe de 2.000 Euros brutos anuales, que serán abonados en pagos mensuales, únicamente durante los meses en los que la persona trabajadora esté adscrita al servicio Ofibus (o de forma proporcional en el caso de no estar adscrita a dicho servicio durante el mes entero).

Este importe se prorrateará en 12 mensualidades, será no pensionable, no computará para la capacidad crediticia y será revisado anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base.

Adicionalmente tendrán derecho a:

- 4 días anuales adicionales de libre disposición. Dichos días de libre disposición se devengarán de forma proporcional al tiempo trabajado en Horario Laboral Singular en cómputo anual.

- Percibir la compensación por comidas de 11 Euros por día efectivamente trabajado con jornada partida, abonado a través del sistema compensatorio que se acuerde en cada momento.
Este importe será revisado anualmente según se establezca en el Convenio Colectivo para las medias dietas.
Dicha compensación no tendrá naturaleza salarial, sino de suplido compensatorio de gastos.

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

Con efectos de la entrada en vigor del acuerdo laboral se suprimen los compromisos de coberturas de vacaciones, coberturas de bajas por IT y AT superiores a 70 días y bajas por maternidad y Paternidad establecidos en el apartado 2 del acuerdo laboral para la política de coberturas de bajas y ausencias en CaixaBank de 24 de enero de 2020.

2.2 MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES.

Eliminación a partir de la finalización del periodo de consultas del complemento Ayuda por hijos (5%).

El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo esté percibiendo este concepto, mantendrá, a título personal incorporado al Complemento personal 2021, una cuantía equivalente al importe total que por el concepto de Ayuda por hijos viniera percibiendo en la citada fecha.

El citado complemento personal será de naturaleza revisable, no pensionable, computará para la capacidad crediticia y dejará de percibirse al cumplimiento de la edad del hijo de 18 o 21 años según corresponda. Este concepto se abonará al cónyuge que esté percibiendo la Ayuda por hijos en la fecha de entrada en vigor del acuerdo.

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.