



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Índice

Acuerdo Laboral de Reestructuración	2
Modificación de condiciones	50
Acuerdo Laboral de Integración	56

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Acuerdo Laboral de Reestructuración

Índice

Adhesiones y prelación	3
Extinciones	6
Indemnizaciones, finiquito y fiscalidad	8
Desempleo	17
Seguridad Social	21
Beneficios	26
Préstamos	36
Reordenación de plantilla	43
Vacaciones	49
Mutua del personal de "la Caixa"	50

Adhesiones y prelación

¿Quién puede adherirse a alguna de las medidas contempladas en el Acuerdo?

Podrán adherirse todos los trabajadores de la Entidad, que a la firma del Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2021 presten servicios en las provincias/áreas de SSCC, en función de la definición de colectivos establecida en el Capítulo III del Acuerdo y siempre que reúnan las condiciones señaladas para cada uno de ellos, a excepción de las personas trabajadoras que resulten afectadas por la recolocación directa, en cuyo caso solamente podrán adscribirse a la medida de extinción indemnizada del contrato prevista en este acuerdo, en caso que tengan cumplidos 54 años o más a 31 de diciembre de 2021 teniendo en consideración el límite establecido en el capítulo I para este colectivo.

Para el colectivo de personas trabajadoras de 54 y 55 años afectadas por la recolocación directa en CaixaBank Tech se aceptará un máximo de 25 adhesiones, siempre y cuando no se alcance el cupo máximo establecido para este colectivo de edad a nivel de toda la Entidad, teniendo preferencia los de mayor edad.

Podrán también solicitar la adscripción voluntaria, sin necesidad de solicitar la reincorporación, las personas trabajadoras en situación de excedencia especial de Grupo, así como las personas en situación de Excedencia Incentivada CaixaBank (EIC) regulada en el Acuerdo laboral de fecha 29 de julio de 2016, así como las personas en situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo.

¿Cómo puedo solicitar mi adhesión a la medida de baja incentivada?

Las personas que cumplan los requisitos de adhesión podrán hacerlo a través del Portal del Empleado. La Entidad tiene previsto abrir un periodo de adhesión, tres semanas después de la firma del Acuerdo.

Los importes indemnizatorios estimados que se muestran en tu ficha económica, visible desde el Portal del Empleado, estarán sujetos al régimen fiscal aplicable a la provincia donde prestas servicios.

¿Cómo puedo recibir la información si me encuentro ausente por excedencia, baja IT etc.?

Las personas que cumplan los requisitos de adhesión y se encuentran ausente por motivos de excedencia con reserva de puesto o excedencia de grupo, o determinados supuestos de absentismo (enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, vacaciones, etc.) recibirán en su domicilio un burofax con el procedimiento que se ha establecido para que puedas obtener la información relevante sobre el acuerdo laboral, tu ficha económica y procedimiento de adhesión.

A aquellos empleados que están en excedencia especial en una empresa del grupo y de los que disponemos de su dirección de email profesional, la información indicada en el párrafo anterior se le remitirá a su mail profesional.

Cuando un empleado solicite la adhesión a alguna de las medidas contempladas en el Acuerdo, ¿en qué aspectos o situaciones la Entidad puede denegar la afectación?

La solicitud de adscripción podrá ser rechazada en los siguientes supuestos:

- Que se haya superado el excedente señalado para cada ámbito funcional y territorial incluido en el Anexo I, sin perjuicio de lo dispuesto en el procedimiento detallado para los supuestos en que se supere el número de adhesiones.
- Que las personas que lo soliciten ocupen puestos de trabajo o funciones de carácter estratégico o cuya continuidad sea considerada crítica por la entidad, informando de ello a la comisión de seguimiento.
- Que las solicitudes de adscripción voluntaria superen el límite máximo establecido para los colectivos A de 54 y 55 años y B (52 y 53 años).

¿Cuáles son las provincias excedentarias identificadas en este Acuerdo y su ranking de excedentes?

[Ver Anexo I: Distribución del excedente por ámbito organizativo y provincia](#)

¿Se garantiza la confidencialidad de mi solicitud de adhesión?

Sí, la confidencialidad está garantizada hasta la celebración de la primera Comisión de Seguimiento.

¿Qué implica adherirse a la medida establecida en el Pacto?

La adhesión a través del Portal del Empleado implicará el compromiso de afectación que se determine en el Pacto.

La fecha concreta de salida la determinará CaixaBank antes del 20 de septiembre de 2021.

¿Cuál va a ser el orden de prelación en la aceptación de solicitudes?

Las solicitudes de adhesión a la medida de extinción del contrato serán atendidas conforme al siguiente orden de prelación en el caso de que superen el límite establecido para cada provincia y área de servicios centrales (Anexo 1):

- En primer lugar, se extinguirá el contrato de los trabajadores que tengan 56 o más años a 31 de diciembre de 2021, con 6 años de antigüedad, por orden de mayor a menor edad.
- En segundo lugar, los trabajadores menores de 52 años con 6 años de antigüedad.
- En tercer lugar, los trabajadores con una antigüedad inferior a la fecha de la firma del presente Acuerdo a seis (6) años.

- En cuarto lugar, los trabajadores restantes del Colectivo A de 54 y 55 años, con 6 años de antigüedad, de mayor a menor edad. Podrán limitarse a 1.750 personas.
- En último lugar, los trabajadores de 52 y 53 años (Colectivo B) con 6 años de antigüedad, de mayor a menor edad. Dicho cupo podrá limitarse a 750 personas.

En caso de coincidencia de edad se estará a la mayor antigüedad.

¿Cuándo sabré si mi solicitud es aceptada?

Antes del 20 de septiembre de 2021 la Entidad contestará si tu adhesión ha sido aceptada o no pudiendo comunicar en ese momento la fecha cierta de extinción del contrato o fijarla en un momento posterior que será debidamente comunicada en su momento, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de extinción.

Extinciones

En caso de que mi solicitud sea aceptada:

¿Cuándo está prevista la extinción de mi contrato?

La asignación de las personas a cada una de las salidas será determinada por la Entidad y se realizará atendiendo a razones organizativas.

A los empleados que se les haya aceptado su adhesión al Plan de Reestructuración se les comunicará su fecha de baja efectiva con antelación mínima de un mes a la fecha efectiva de salida.

¿Cuándo tendré que firmar la documentación?

Con carácter general, la notificación de la extinción y la firma de la documentación está previsto que se realice en la segunda semana del mes en que causará baja.

Por esta razón es imprescindible que la persona trabajadora esté disponible en esas fechas, una vez comunicada la fecha definitiva de salida.

¿Quién gestionará la formalización de mi salida?

La documentación necesaria estará disponible a través del portal del empleado para firmar de forma digital.

Es imprescindible que previamente estén correctamente registradas tus vacaciones en el Portal del Empleado.

¿CaixaBank pondrá a mi disposición alguna empresa que me ayude a la recolocación laboral?

CaixaBank ofrece a la plantilla afectada por la medida de extinción de contrato en el ámbito del Acuerdo Laboral de reestructuración un programa de recolocación de duración indefinida que ha sido desarrollado por dos consultoras de referencia: LHH (Grupo Adecco) y McKinsey.

Se trata de un programa de apoyo en la transición laboral en el que consultores especializados ofrecen un apoyo profesional para acompañar a las personas que deseen incorporarse de manera activa al mercado laboral en todo el proceso de transición profesional, desde la desvinculación de CaixaBank hasta la reincorporación y consolidación efectiva. Un plan que identificará las oportunidades profesionales más adecuadas para cada perfil, contribuyendo incluso a generarlas proactivamente, y que capacitará de manera individualizada a cada persona para que pueda aprovecharlas.

En **PeopleNow** en el espacio habilitado al Plan de Reestructuración, dispones de toda la información del Plan de Recolocación CaixaBank, donde se detallan los objetivos, servicios y propuesta de valor, preguntas y respuestas y los datos de contacto para las personas que estén interesadas en participar, puedes acceder a través de [este enlace](#).

¿Qué colectivo puede realizar actividad remunerada?

Las personas del colectivo A y B que se acojan a las medidas prevista en los párrafos anteriores y en las que se prevea el abono del Convenio Especial a la Seguridad Social, deberá notificar a CaixaBank la realización de cualquier actividad retribuida, por cuenta propia o ajena.

En el supuesto en el que una persona preste servicios remunerados con alta en la TGSS CaixaBank ajustará las cuotas para satisfacer el Convenio Especial con la seguridad Social, para que se mantenga la garantía de cotización y el mantenimiento de las bases durante el periodo cotizado.

Las personas del colectivo C pueden realizar actividad remunerada sin limitaciones.

Las personas trabajadoras que tengan 52 años o más a 31 de diciembre de 2021 y que hayan extinguido su contrato en virtud de la medida de extinción indemnizada prevista en este Capítulo, no podrán prestar servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, ni realizar ninguna actividad que pueda entrar en concurrencia con CaixaBank la realización de esta implicará la pérdida de los derechos previstos en el acuerdo de 7 de julio de 2021, con excepción de la indemnización legal por despido.

Indemnizaciones, finiquito y fiscalidad

¿Qué datos económicos aproximativos me facilitará el Portal del Empleado?

Los empleados y empleadas que puedan adherirse al Plan de Reestructuración 2021, tendrán a su disposición una ficha económica con la simulación de la indemnización, de acuerdo con las modalidades de pago a las que pueda optar según se recoge en el propio acuerdo.

La ficha económica presentará en todos casos:

- Datos económicos: el salario regulador tenido en cuenta para el cálculo de la indemnización, desglosado en los diferentes conceptos de nómina.
- Cálculo estimado de la indemnización: importe bruto aproximado de la indemnización (*)
- Fiscalidad teórica de la indemnización: cuantía exenta y cuantía sujeta a IRPF.

Para los colectivos con modalidad de pago fraccionado de la indemnización, se presentará:

- Importe bruto estimado a percibir durante los meses de fraccionamiento de la indemnización.
- Importe total neto estimado de la indemnización que se percibirá durante el periodo de fraccionamiento (**).

En el propio acuerdo se ha establecido el anexo que incluye los conceptos retributivos que se tendrán en cuenta para calcular el importe indemnizatorio.

(*) *Considerando una fecha simulada de baja a 30 de junio de 2021.*

(**) *Importe neto calculado fiscalmente, en base a la situación familiar más neutra para el empleado y sujeta a posibles cambios, pero teniendo en cuenta, si existiera, el grado de discapacidad reconocido, y la legislación fiscal vigente a la fecha de cálculo de la ficha. Todos los importes brutos y netos son meramente estimativos, no definitivos ni vinculantes.*

¿A qué tramos de edad se corresponde los colectivos A, B, C y D?

- **Colectivo A:** Personas trabajadoras de 54 o más años de edad y menos de 63 años a 31 de diciembre de 2021, con una antigüedad a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años.
- **Colectivo B:** Personas trabajadoras de 52 y 53 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años.

- Colectivo C:
 - Aquellas personas que tengan hasta 51 años, a 31 de diciembre de 2021.
 - Las personas trabajadoras con edad entre 52 y 62 años a 31 de diciembre de 2021, y que cuenten con menos de 6 años de antigüedad a 7 de julio de 2021.
- Colectivo D: las personas con 63 años o más a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años.

¿Qué indemnización me corresponde si formo parte del colectivo A y me acojo a la extinción indemnizada?

Te corresponde, en forma de pago fraccionado, una indemnización bruta resultado de la suma de:

1. Importe equivalente al 57% de tu salario fijo bruto anual, computado desde la fecha de efectos de la extinción hasta cumplir 63 años descontándose la cuantía de 26.500 € en concepto de prestación por desempleo.
2. Las siguientes cantidades en función de la edad, en concepto de indemnización adicional por adscripción voluntaria a la medida:
 - Nacidos en 1964 o con anterioridad: 18.000 euros brutos
 - Nacidos en 1965: 23.000 euros brutos
 - Nacidos en 1966 y 1967: 28.000 euros brutos

En todo caso, tienes derecho a una indemnización mínima equivalente a la cuantía indemnizatoria legalmente establecida para los despidos objetivos, es decir, 20 días de salario bruto total por años de servicio, con un tope de 12 mensualidades.

Además, hasta el cumplimiento de los 63 años, la Entidad asumirá el coste del convenio especial con la Seguridad Social con revalorización conforme al incremento de las bases máximas para cada caño, con el tope máximo del 3 por ciento, seguirá realizando aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación y mantendrás el derecho a la póliza de asistencia sanitaria colectiva de CaixaBank, entre otras compensaciones.

En el caso de que accedas al subsidio de desempleo, la Entidad te descontará el mismo importe percibido mensualmente por este concepto de la cuantía abonada como indemnización por la extinción del contrato.

¿Qué indemnización me corresponde si formo parte del colectivo B y me acojo a la extinción indemnizada directa?

Te corresponde, en forma de pago fraccionado, una indemnización bruta resultado de la suma de:

1. Importe equivalente a un 57% de tu salario fijo bruto anual multiplicado por 7, descontándose la cuantía de 26.500 € en concepto de prestación por desempleo.
2. La cantidad de 38.000 euros en concepto de indemnización adicional por adscripción voluntaria a la medida

La cantidad resultante se abonará de forma mensual durante el periodo que media entre la extinción del contrato y el cumplimiento de los 63 años o bien mensualmente durante los 7 años siguientes a la fecha de extinción, según elijas en el momento de la adhesión.

En todo caso, tienes derecho a una indemnización mínima equivalente a la cuantía indemnizatoria legalmente establecida para los despidos objetivos; es decir, 20 días de salario bruto total por años de servicio, con un tope de 12 mensualidades.

La Entidad pagará el coste del convenio especial con la Seguridad Social hasta que alcances la edad de 63 años, con revalorización conforme al incremento de las bases máximas para cada año, con el tope máximo del 3 por ciento.

En el caso de que accedas al subsidio de desempleo, la Entidad te descontará el mismo importe percibido mensualmente por este concepto de la cuantía abonada como indemnización por la extinción del contrato.

¿Qué cuantía se va a descontar de la indemnización en concepto de prestación por desempleo?

Se va a descontar para todos los empleados de los colectivos A y B una cantidad lineal, igual para todos, cuantificada en 26.500 euros.

¿Qué indemnización me corresponde si formo parte del colectivo C y me acojo a la extinción indemnizada directa?

- Personas trabajadoras menores de **52** (a 31 de diciembre de 2021).
- Personas trabajadoras mayores de **52** (a 31 de diciembre de 2021) pero que no reúnan el requisito de contar con una antigüedad mínima de 6 años a la fecha del acuerdo.

Percibirás una indemnización en forma de pago único resultado de la suma de las siguientes cuantías:

1. 40 días de salario fijo bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 36 mensualidades.
2. Adicionalmente, en caso de adhesión voluntaria a la medida de baja indemnizada, se incrementará la indemnización en los siguientes importes de:
 - 13.000 euros si tienes menos de 6 años de antigüedad a fecha 7 de julio de 2021.
 - 23.000 euros si tienes 6 o más años de antigüedad a fecha 7 de julio de 2021.

En todo caso, tienes derecho a una indemnización mínima equivalente a la cuantía indemnizatoria legalmente establecida para los despidos objetivos, es decir, 20 días de salario bruto total por años de servicio, con un tope de 12 mensualidades

Si en la fecha de la extinción del contrato tienes 55 años cumplidos, la Entidad pagará el coste del convenio especial con la Seguridad Social hasta que alcances la edad de 63 años, con revalorización conforme al incremento de las bases máximas para cada año, con el tope máximo del 3 por ciento.

¿Qué indemnización me corresponde si formo parte del colectivo D y me acojo a la extinción indemnizada?

Percibirás una indemnización de 20 días de salario total por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

¿Qué modalidades de pago de la indemnización existen?

- Pago único a la fecha de la notificación de la extinción de contrato.
 - Empleados pertenecientes a los colectivos C y D.
- Pago fraccionado.
 - Empleados pertenecientes a los colectivos A y B: el pago de la indemnización se fraccionará en pagos mensuales de importe constante, desde el mes siguiente a la fecha de la baja efectiva y hasta el mes en que el empleado cumpla los 63 años o hasta los 84 pagos, si perteneces al colectivo B y optas por esta opción de pago.

¿A partir de qué fecha podré consultar a través del Portal del Empleado el importe de mi indemnización?

Durante el plazo máximo de 3 semanas tras la firma del acuerdo, se abrirá un periodo de adhesión a las medidas previstas que permanecerá abierto durante un plazo de dos semanas para que puedas solicitar la adhesión.

A través del Portal del Empleado podrás consultar el importe estimado de la indemnización, que estará calculado con los datos de las 12 últimas nóminas (considerando los conceptos recogidos en el [Anexo 2 del Acuerdo](#), simulando como fecha de baja efectiva el 30 de junio de 2021. Por lo tanto, las fichas presentarán importes estimativos con respecto al importe definitivo y condicionado a la fecha efectiva de salida de la entidad.

El importe definitivo que resulte en el momento de la extinción se adecuará a las eventuales variaciones económicas que se puedan producir sobre las percepciones del trabajador antes de la fecha de salida definitiva.

En el caso del colectivo A deberá tenerse en cuenta que el importe de la indemnización (equivalente a un 57% del salario regulador bruto, computado desde la fecha de efectos de la extinción hasta cumplir 63 años) se actualizará para ajustar el cálculo a la fecha de salida definitiva.

¿Qué conceptos forman parte del salario regulador utilizado para el cálculo de las indemnizaciones?

Todos aquellos conceptos del salario bruto anual detallados en el [Anexo 2 del Acuerdo](#), que se han devengado y percibido efectivamente en los últimos 12 meses previos a la fecha de extinción del contrato, no computando los conceptos de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, ni la retribución variable e incentivos.

¿Computa el bonus dentro del salario regulador utilizado para el cálculo de las indemnizaciones?

Ni el bonus ni ningún otro concepto de remuneración variable computan dentro del salario fijo bruto anual a considerar para el cálculo de las indemnizaciones.

Únicamente computa para el cálculo de la indemnización prevista para personas trabajadoras de 63 o más años de edad a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años (colectivo D), que tienen derecho a una indemnización de 20 días de **salario total** por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

¿Se ve afectado el cálculo de mi indemnización si estoy disfrutando una reducción de jornada?

En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (regulados en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores), a los efectos de calcular la indemnización por despido colectivo, se computará el salario como si prestaras servicios sin considerar dicha reducción de jornada.

¿Cuál es la fecha de antigüedad que se utiliza para el cálculo de mi indemnización?

La fecha de antigüedad que se utilizará para el cálculo de tu indemnización será la fecha de inicio de la prestación de servicios en CaixaBank o en la entidad subrogada legalmente.

¿Qué va a pasar con mis vacaciones si, al llegar la fecha de salida, me quedara una parte pendiente de disfrute?

Con carácter general y siempre que sea posible, las vacaciones deberán estar disfrutadas en su totalidad a la fecha efectiva de baja en la Entidad. No obstante, en caso de quedar algún día pendiente de disfrute, la empresa lo tendrá en cuenta para su abono en el finiquito y cotización a la Seguridad Social. Al cotizarse estos días a continuación de la baja en la empresa, la prestación de desempleo no se iniciará hasta el día siguiente a la finalización de este período de vacaciones cotizadas.

Ejemplo: Si causas baja el 31 de octubre y la empresa te liquida en el finiquito 10 días de vacaciones no disfrutadas, el inicio de la prestación de desempleo se producirá el día 11 de noviembre, siempre que presentes en plazo la solicitud de la prestación.

¿Cómo tributa la indemnización percibida al amparo de un despido colectivo?

La empresa aplicará a los pagos indemnizatorios la normativa tributaria vigente en el momento de la extinción contractual, teniendo en cuenta la región fiscal del empleado (territorio común o territorios forales de Navarra o País Vasco a la fecha de extinción

La normativa fiscal vigente establece que en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.

El disfrute de esta exención queda condicionado a la real efectiva desvinculación del trabajador con la empresa. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que no se da dicha desvinculación cuando, en los tres años siguientes al despido o cese, el trabajador vuelva a prestar servicios a la misma empresa o a otra empresa vinculada a aquella en los términos previstos en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (cuando el grado de participación es igual o superior al 25% del capital social).

En el territorio foral de Navarra la exención fiscal no está supeditada a la efectiva desvinculación del empleado.

¿Qué límites establece actualmente el Estatuto de los Trabajadores para la indemnización por despido improcedente?

Empleados con contrato formalizado a partir de 12/02/2012:

- 33 días de salario por año de servicios, con el tope de 24 mensualidades.

Empleados con contrato de trabajo iniciado antes de 12/02/2012:

- 45 días de salario por año por el período de servicios anterior a 12/02/2012
- 33 días de salario por año por el período de servicio a partir de 12/02/2012

Si del cálculo del primer tramo (hasta 12/02/2012) resulta una indemnización de entre 24 y 42 mensualidades, dicha cantidad actúa como tope y su importe ya no podrá incrementarse por el tiempo trabajado a partir de 12/02/2012.

¿Cómo tributará el exceso indemnizatorio sobre el límite exento?

Los excesos indemnizatorios sobre los citados límites exentos estarán sometidos a tributación como rendimientos del trabajo.

En territorio común, a estos rendimientos no exentos les resultará de aplicación la reducción del 30% prevista en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF, cuando el período de tiempo trabajado para la empresa sea superior a dos años. Los rendimientos íntegros a los que se podrá aplicar esta reducción no podrán superar la cuantía de 300.000 euros.

En territorio foral de Navarra, a estos rendimientos no exentos les resultará de aplicación la reducción del 30% prevista en el artículo 17.2 de la Ley Foral del IRPF, cuando el período de tiempo trabajado para la empresa sea superior a dos años. Los rendimientos íntegros a los que se podrá aplicar esta reducción no podrán superar la cuantía de 300.000 euros, teniendo en cuenta que dicho límite incluye también las cantidades que pudieran estar exentas, de modo que la reducción se aplicará sobre la diferencia positiva entre el importe de 300.000 euros y el importe de las rentas exentas.

En territorio foral del País Vasco, estos rendimientos no exentos se benefician de un porcentaje de imputación en la base imponible del 60%, cuando los rendimientos tengan un período de generación superior a 2 años. El porcentaje de integración será del 50%, cuando los rendimientos tengan un período de generación superior a 5 años. Los rendimientos íntegros a los que se podrá aplicar el porcentaje de integración no podrán superar la cuantía de 300.000 euros.

¿Cómo tributará el exceso indemnizatorio sobre el límite exento, en caso de pago fraccionado?

Para poder aplicar el tratamiento de renta irregular a la parte de la indemnización que exceda del importe exento, será necesario que el cociente resultante de dividir el número de años de generación, en el momento de la extinción del contrato, computados de fecha a fecha, entre el número de periodos impositivos de fraccionamiento del pago, sea superior a dos.

Cabe precisar que los periodos impositivos de fraccionamiento a considerar incluyen los ejercicios en los que la indemnización esté exenta, salvo en el caso de Bizkaia.

Ejemplo:

- Empleado con una antigüedad de 20 años y 6 meses
- Percibe la indemnización de forma fraccionada en 8 años

$(N^{\circ} \text{ años antigüedad} / N^{\circ} \text{ periodos impositivos de fraccionamiento}) = (20,5/8) = 2,56$

Como el cociente es superior a 2 se puede aplicar el tratamiento de renta irregular a los pagos que excedan del límite exento.

En territorio foral del País Vasco, cuando los rendimientos del trabajo con un período de generación superior a dos años se perciban de forma fraccionada, solo serán aplicables los porcentajes de integración del 60 por ciento o del 50 por ciento en caso de que el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, entre el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea superior a dos o a cinco, respectivamente.

¿Cómo tributará la indemnización pendiente de liquidarse en caso de fallecimiento del empleado, si el pago es fraccionado?

En caso de fallecimiento del empleado antes del vencimiento de pago fraccionado, serán los herederos legales los que pasarán a cobrar la cantidad pendiente de abono, ya que las cantidades pendientes de liquidarse se integrarían en el caudal relicto, sucediendo sus herederos en el derecho al cobro de las mismas.

El tratamiento fiscal, en caso de fallecimiento del empleado mientras existan cantidades pendientes de cobro por el mismo, será el siguiente:

Este remanente deberá integrarse en la base imponible del IRPF del último período impositivo del fallecido, pudiendo aplicar la parte de la exención que estuviera pendiente y la reducción del 30% sobre el exceso.

Asimismo, los herederos tributarán en el ISD por el remanente menos la cuota del IRPF del empleado que lleve aparejada. Tratándose del cónyuge o hijos serán aplicables las bonificaciones y reducciones propias del parentesco, según la comunidad autónoma o foralidad, que alcanzan en algunos casos el 100%.

¿Cómo tributa el finiquito?

Las cantidades incluidas en el finiquito tributan como rendimientos regulares del trabajo.

La empresa, con motivo del abono del finiquito, procederá a regularizar el porcentaje de retención de IRPF, de acuerdo a la nueva previsión retributiva para el año 2021, teniendo en cuenta los importes ya abonados, las retenciones a cuenta practicadas hasta ese momento y la indemnización no exenta que se perciba en el año, ya sea en pago único o en pago fraccionado.

¿Tengo derecho a percibir el bonus del plan 2021 si me adhiero voluntariamente al ERE?

El derecho a percibir el Bonus no depende de la adhesión al ERE o no, si no al cumplimiento de los requisitos fijados para su pago. Esto es, que se haya sido empleado en activo durante el período de devengo del Bonus (hasta el 31 de diciembre de 2021), y que no se incumpla ningún motivo de exclusión según lo previsto en el acuerdo laboral de Bankia.

¿Tengo derecho a percibir los premios de los esquemas de incentivos si me adhiero voluntariamente al ERE?

El derecho a percibir el Bonus no depende de la adhesión al ERE o no, si no al cumplimiento de los requisitos fijados para el pago de los mismos. Esto es, que se haya sido empleado en activo durante el período de devengo de cada uno de los incentivos, (hasta el final del periodo de devengo del incentivo), que le correspondan incentivos por la función que ha desempeñado en ese período (se detallan en las bases que regulan los incentivos) y que no haya ningún motivo de exclusión, de acuerdo con lo previsto también en dichas bases.

Desempleo

¿Todas las personas que se acojan a las extinciones de contrato indemnizadas tienen derecho a percibir la prestación por desempleo?

Siempre que cumplan con los requisitos legales establecidos.

¿Qué requisitos deben cumplirse para tener derecho a la prestación por desempleo?

- Haber trabajado y cotizado al menos 360 días en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
- No realizar un trabajo por cuenta propia o ajena a tiempo completo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción durante todo el período de percepción y suscribir el compromiso de actividad.

¿Cuál será la cuantía de mi prestación por desempleo y cómo se determina?

La cuantía de tu prestación contributiva por desempleo depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por dicha contingencia durante los últimos 180 días trabajados. La base reguladora de la prestación es el promedio de la base de cotización del indicado periodo, y la cuantía de la prestación por desempleo se determina aplicando a la base reguladora el 70% durante los 180 primeros días y el 50% a partir del 181 día. Los importes así calculados no pueden ser superiores al tope máximo, ni inferiores al tope mínimo legalmente establecidos. Estos topes se determinan en función de que tengas o no hijos a tu cargo.

Al importe bruto de tu prestación por desempleo se le aplicarán dos tipos de deducciones:

- La cotización a la Seguridad Social.
- La retención a cuenta del IRPF, cuando proceda.

En la web www.sepe.es está disponible un programa de autocálculo de la prestación contributiva o simulador de prestaciones que facilita información personalizada y no vinculante sobre la duración y cuantía de un derecho que podría corresponderte.

¿Cuál sería el importe máximo que la ley me permite cobrar como prestación por desempleo?

Las cuantías máximas de prestación por desempleo que puedes percibir varían según el número de hijos a cargo.

- Si no tienes hijos a cargo, la cuantía máxima será el 175% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM). Para 2021: 1.153,33€ brutos mensuales.
- Si tienes un hijo a cargo, la cuantía máxima será del 200% del IPREM. Para 2021: 1.318,10 € brutos mensuales.
- Si tienes 2 o más hijos a cargo, la cuantía máxima será del 225% del IPREM. Para 2021: 1.482,86 € brutos mensuales.

Se consideran hijos a cargo los menores de 26 años o mayores con incapacidad en grado igual o superior al 33%, que carezcan de rentas iguales o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) -excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias- y que convivan con el beneficiario.

¿Qué afectación fiscal tienen los importes percibidos en concepto de prestación por desempleo?

La prestación por desempleo tributa como rendimientos del trabajo sujetos a IRPF.

¿Cuál sería el período máximo que la ley me permite cobrar la prestación por desempleo?

Se calcula en función de las cotizaciones realizadas en los últimos 6 años, siempre que no se hayan tenido en cuenta para una prestación anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Días de cotización	Días de prestación
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1079	300
de 1080 a 1259	360
de 1260 a 1439	420
de 1440 a 1619	480
de 1620 a 1799	540
de 1800 a 1979	600
de 1980 a 2159	660
desde 2160	720

A nivel práctico, ¿qué deberé hacer para solicitar la prestación de desempleo?

La prestación se puede solicitar en la Oficina de Empleo más próxima al domicilio, a través de la web del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) o en una Oficina de Correos, en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la baja en Seguridad Social. No obstante, si la Entidad ha abonado vacaciones no disfrutadas en la liquidación o finiquito, la solicitud de la prestación debe presentarse en los 15 días siguientes al fin de dicho periodo de vacaciones no disfrutado.

En cualquier caso, será preciso aportar la siguiente documentación:

- Solicitud de la prestación en modelo normalizado, que facilita la propia oficina del SEPE. El impreso de solicitud incorpora: la declaración de los hijos a cargo y sus rentas, los datos de domiciliación bancaria, el compromiso de actividad y la autorización de petición de información a la AEAT (Agencia Tributaria).
- Documentación acreditativa de la identificación del solicitante y de los hijos o hijas que conviven o están a su cargo y que figuren en la solicitud (se recomienda aportar fotocopias y originales para su compulsas):
 - Documento Nacional de Identidad (DNI).
 - Libro de Familia.
- Certificado de empresa: CaixaBank comunica al SEPE la información que contiene el certificado de empresa por medios telemáticos. Por lo tanto, no será necesario aportar una impresión de dicho documento.
- Carta de desvinculación y afectación por el expediente de despido colectivo.

¿Qué plazo tiene el Servicio Público de Empleo Estatal para contestar a mi solicitud de prestación por desempleo?

Una vez que presentes la solicitud de prestación por desempleo y siempre que aportes toda la documentación requerida, el Servicio Público de Empleo Estatal deberá resolver la solicitud en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha en que la presentaste y enviarte la notificación en el plazo de 10 días a partir de la fecha en que haya dictado dicha resolución.

Si pasados tres meses desde que presentaste la solicitud de la prestación, no has recibido respuesta a dicha solicitud, esta se considerará desestimada por silencio administrativo.

Si me acojo a la extinción indemnizada, ¿podré prestar servicios retribuidos para otra empresa?

Si tienes menos de 52 años y te has acogido a alguna de las fórmulas de baja indemnizada podrás prestar servicios retribuidos sin limitaciones.

Si tienes 52 años o más y te has acogido a alguna de las fórmulas de baja indemnizada, si deseas realizar servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, deberás notificarlo a CaixaBank, dado que la realización de los mismos puede entrar en concurrencia con la actividad de CaixaBank, en cuyo caso implicará la pérdida de los derechos previstos en el Acuerdo de extinción a excepción de la indemnización legal por despido.

Dicha comunicación puede realizarse por correo interno al centro 9160.

En el supuesto de prestar servicios que comporte el alta de Seguridad Social, las cuotas satisfechas por CaixaBank para cubrir el coste del Convenio Especial sufrirán el correspondiente ajuste, de modo que se vea inalterada tu garantía de cotización y el mantenimiento de bases durante el periodo trabajado. De este modo, si procede, la empresa deberá sufragar exclusivamente la diferencia en la cuota que resulte de aplicar el tipo que corresponda a la base de cotización por la que cotices con motivo de tu prestación de servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y la base por la que la empresa venía haciendo el cálculo de la cuota del Convenio Especial.

¿Qué diferencia existe entre prestación y subsidio de desempleo?

La prestación por desempleo es una prestación contributiva, de manera que su importe depende de los períodos y cuantías (bases) cotizadas con carácter previo a la extinción de la relación laboral, que sea causa de situación legal de desempleo. Por tanto, su percepción no está supeditada a la acreditación de una situación de necesidad (falta de recursos económicos).

El subsidio por desempleo es una prestación asistencial. Esto quiere decir que su percepción queda sujeta al cumplimiento del requisito de carencia de rentas (falta de recursos económicos) en los términos fijados legalmente. Para el año 2021 el límite de ingresos para poder acceder al subsidio por desempleo se fija en 712,50 €/mes.

Seguridad Social

¿Seguiré cotizando a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo?

La prestación contributiva por desempleo comprende el pago de una cantidad económica mensual y el ingreso por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Si accedes a la prestación debido a la extinción de tu contrato de trabajo, la cotización a la Seguridad Social se efectúa por las contingencias comunes de jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y supervivencia, incapacidad temporal, protección a la familia y asistencia sanitaria. No se cotiza por desempleo, accidente de trabajo y enfermedad profesional, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

La base de cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo será el promedio de las bases de cotización de los últimos 6 meses en activo, independientemente de los topes que se puedan aplicar a la cuantía mensual de la prestación por desempleo.

Durante la prestación por desempleo, el SEPE ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación la aportación del trabajador, quien asume el pago del 100% de la cuota que le corresponda.

¿Tengo que realizar alguna gestión para ser alta en el Convenio Especial de la Seguridad Social (CESS) una vez finalizada la prestación de desempleo?

Si en el momento de la extinción del contrato ya has cumplido 55 años, deberás:

1. Facilitar la documentación que te solicite la OGEC (Oficina de Gestión de los Convenios Especiales del ERE) para la tramitación del Convenio Especial de la Seguridad Social Obligación Empresa (CESS Obligatorio).
2. Tramitar en la Seguridad Social el alta de la Cláusula Adicional del Convenio Especial para la aplicación de la revalorización de bases. La OGEC te ayudará y asesorará en la realización de este trámite.

Si en el momento de la extinción del contrato todavía no has cumplido los 55 años, deberás:

1. Tramitar en la Seguridad Social el alta del Convenio Especial Ordinario (CESS Ordinario). La OGEC te ayudará y asesorará en la realización de este trámite.

Para más información sobre la OGEC puedes consultar la FAQ ¿Qué es OGEC?

¿Qué es OGEC?

La OGEC es la Oficina de Gestión de los Convenios Especiales para las personas adheridas a este Expediente de Regulación de Empleo y que CaixaBank pone a tu disposición al objeto principal de:

1. Recopilar la documentación y las firmas necesarias para la tramitación del Convenio Especial Obligación Empresa (para mayores de 55 años) cuya tramitación debe ser realizada por CaixaBank.
2. Asesorarte en la tramitación y gestión del Convenio Especial Cláusula Adicional (revalorización del Convenio Especial Obligación Empresa) y/o Convenio Especial Ordinario (menores 55 años). Para ello se encargará, principalmente, de:
 - Informarte en relación a plazos y requisitos solicitados por la Seguridad Social para trámite,
 - facilitarte los formularios previamente cumplimentados para la tramitación del Convenio, y
 - asesorarte ante cualquier duda que pueda surgirte en la tramitación y gestión del Convenio.
3. Solicitar y recopilar la documentación acreditativa de los pagos que hayas realizado a la Seguridad Social correspondientes al Convenio Especial.
4. Asesorarte sobre cualquier duda que se presente sobre el Convenio durante la vigencia del mismo, así como en la planificación de tu jubilación. Por ejemplo, podría orientarte sobre cuándo podrás jubilarte, qué pensión te corresponderá, etc.

Podrás contactar con OGEC de la siguiente forma:

- Teléfono: 900 533 672 (habilitado a partir de 01/10/2021)
- Correo electrónico: gestionere2021@vidacaixa.es

¿Quién es el obligado al pago del Convenio Especial de la Seguridad Social (CESS)?

En el caso del CESS Obligatorio, la Empresa es la obligada al pago. CaixaBank ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) las cuotas del Convenio Especial Obligatorio (CESS Obligatorio) a través de un contrato de seguro con VidaCaixa.

En el caso de que hayas suscrito el CESS Ordinario y/o la Cláusula Adicional del CESS Obligatorio, la TGSS te detraerá mensualmente, de la cuenta que le hayas comunicado, la cuantía correspondiente al CESS. Si a 31 de diciembre de 2021 tienes 52 o más años y cuentas con una antigüedad mínima de 6 años a 7 de julio de 2021, CaixaBank te abonará los pagos mensuales comprometidos según el Acuerdo. Para tener derecho al abono de estos pagos deberás acreditar el pago efectivo de las cuotas correspondientes. En caso de no acreditar el pago de las mismas, CaixaBank podría suspender su abono.

¿Se actualizará anualmente la cuantía de mi Convenio Especial?

Sí, la tramitación del CESS ordinario y de la Cláusula Adicional del CESS durante la vigencia del CESS Obligatorio permitirán la revalorización de las bases de cotización según lo establecido en el contrato del CESS firmado. Si a 31 de diciembre de 2021 tienes 52 o más años y cuentas con una antigüedad mínima de 6 años a 7 de julio de 2021, CaixaBank, durante el período de tiempo establecido en el Acuerdo, te garantizará la cobertura de la revalorización que te aplique, con el tope máximo del 3,00% anual, debiendo acreditar el pago efectivo de las cuotas correspondientes. En caso de no acreditar el abono de dichas cuotas, CaixaBank podría suspender su abono.

A 31 de diciembre de 2021 tengo 52 o más años, una antigüedad mínima de 6 años en la empresa a 7 de julio de 2021 y en el momento de la extinción de la relación laboral tengo menos de 55 años. ¿Hasta qué edad la empresa me pagará el Convenio Especial?

CaixaBank, desde que finalices la prestación contributiva de desempleo y hasta el día en que cumplas 63 años, te abonará el coste del Convenio Especial Ordinario según los términos establecidos en el Acuerdo.

Las obligaciones de la Empresa referentes al Convenio Especial finalizarán en el supuesto de que causes baja en el Convenio antes de la edad o fecha indicada, por cualquier causa (por ejemplo, incapacidad, fallecimiento o jubilación). No obstante, si con posterioridad causas alta de nuevo se retomaría el pago del coste del Convenio Especial hasta el día en el que finalizaba el compromiso establecido.

En el supuesto en que, durante el periodo de cobertura del Convenio Especial, causes alta en la Seguridad Social, el Convenio se mantendrá solamente si procede complementar la nueva base de cotización respecto a la base sobre la que se te había calculado el Convenio.

Una vez suscrito el CESS Ordinario deberás acreditar el pago de las cuotas de este Convenio. En caso de no acreditar el abono de dichas cuotas CaixaBank podría suspender su abono.

En el momento de la extinción de la relación laboral tengo 55 años. ¿Hasta qué edad la empresa me pagará el Convenio Especial?

Si en el momento de la extinción del contrato tienes cumplidos los 55 años, CaixaBank suscribirá el Convenio Especial de la Seguridad Social (CESS Obligatorio) hasta los 63 años, cuyas cuotas ingresará directamente en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a través de un contrato de seguro con VidaCaixa.

Adicionalmente, en caso de que suscribas la Cláusula Adicional del Convenio Especial Obligatorio, para revalorizar bases de cotización, CaixaBank, durante el período de tiempo establecido en el Acuerdo, te garantizará la cobertura de la revalorización que te aplique, con el tope máximo del 3,00% anual, debiendo acreditar el pago efectivo de las cuotas correspondientes. En caso de no acreditar el abono de dichas cuotas, CaixaBank podría suspender su abono.

¿Puedo alargar la suscripción del Convenio Ordinario por mi cuenta más allá de la edad establecida en el Acuerdo?

Sí, a partir de la edad pactada, para cada colectivo, en el Acuerdo, CaixaBank dejará de pagar el Convenio Obligatorio, Convenio Ordinario y/o la Cláusula Adicional del Convenio Obligatorio.

A partir de ese momento podrás suscribir por tu cuenta, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) el Convenio Ordinario, quedando la gestión y el coste íntegramente a tu cargo.

Si empiezo a trabajar, ¿cómo afecta en mi Convenio Especial?

Si con posterioridad a la extinción de tu contrato en CaixaBank prestas servicios por cuenta propia o ajena, las cuotas satisfechas por CaixaBank para cubrir el coste del Convenio Especial sufrirán el correspondiente ajuste.

De este modo, si procede, CaixaBank deberá sufragar, durante el período que trabajes, exclusivamente la diferencia en la cuota que resulte de aplicar el tipo que corresponda a la base de cotización por la que cotices con motivo de tu prestación de servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y la base por la que CaixaBank venía haciendo el cálculo de la cuota del Convenio Especial.

En caso de cese en la actividad que comportó tu alta en un régimen de Seguridad Social, se reanudará íntegramente el Convenio Especial según lo establecido en el Acuerdo.

¿Qué requisitos debo cumplir para jubilarme anticipadamente?

De acuerdo a la normativa vigente a la fecha de firma del Acuerdo podrías acceder a la jubilación anticipada derivada de cese no voluntario en el trabajo, al haberse producido tu cese como consecuencia de un despido colectivo conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que reúnas los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social;
- Encontrarte inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de tu jubilación; y

- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

En cualquier caso, recuerda que podrás contactar con la OGEC (Oficina de Gestión de los Convenios Especiales del ERE) para que puedan asesorarte en la planificación de tu jubilación.

Para más información sobre la OGEC puedes consultar la FAQ ¿Qué es OGEC?

Tengo más de 55 años y quiero adherirme al ERE ¿cómo afectará mi adhesión a mi pensión de jubilación?

Puedes contactar con Previgest quienes te facilitarán un estudio orientativo estimando edades e importes de pensión a la jubilación.

Sólo tienes que enviar un correo electrónico indicando tu interés en recibir el estudio. Una vez, recibida tu solicitud te harán llegar la siguiente documentación:

- Detalle ficha de jubilación.
- Manual de interpretación de la ficha.
- Principales Faqs sobre jubilación.

Puedes contactar con Previgest:

- Correo electrónico donde hacer llegar tu solicitud de información (debes incluir tu número de empleado) y consultas: InfoJub@Previgest.es
- Teléfono de contacto para consultas: **936 555 625 / 900 533 829**

Beneficios

1. PLAN DE PENSIONES:

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 63 o más años y una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años, ¿tengo derecho a que la Entidad mantenga las aportaciones al Plan de Pensiones?

Desde la fecha de extinción de tu contrato finalizarán las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo y quedará en suspenso tu condición de partícipe.

Esta última situación dará derecho a recibir la prestación del Plan para las contingencias de jubilación, incapacidad y defunción como partícipe en suspenso. Para esta situación, el importe de la prestación se limitará al remanente de derechos consolidados acumulados.

En caso de que seas partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, en cualquier momento, podrías solicitar anticipar la prestación de jubilación, según los términos y condiciones establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones. Asimismo, a partir de la fecha de baja, sólo podrás movilizar en caso de encontrarte en situación de desempleo de larga duración.

Por otro lado, en caso de ser partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia sólo podrás solicitar el anticipo de la prestación de jubilación una vez se haya producido la integración de tu adhesión en el Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank o bien, con anterioridad a dicha integración, si en el Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia se procede a regular la posibilidad de dicho anticipo. Si bien, a partir de la fecha de baja, podrás movilizar tus derechos consolidados.

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 54 o más años y menos de 63 años, así como una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años, ¿tengo derecho a que la Entidad mantenga las aportaciones al Plan de Pensiones?

La extinción contractual no supondrá tu paso a partícipe en suspenso y, por lo tanto, se continuarán haciendo las aportaciones para la contingencia de jubilación al Plan de Pensiones de Empleo hasta el día en que cumplas los 63 años de edad.

El importe de aportación que cubrirá la contingencia de jubilación será el correspondiente a la aportación realizada durante el mes de septiembre de 2021.

A partir de la fecha de extinción contractual no se mantendrán las coberturas para las contingencias de riesgo (incapacidad y defunción) cubiertas por el Plan de Pensiones.

No obstante, y en caso de que te jubiles, incapacites o fallezcas en una fecha anterior a los 63 años, las aportaciones finalizarán en la fecha en la que causes alguna de las contingencias.

Durante el período en el que se te realicen aportaciones no podrás movilizar tus derechos consolidados del Plan de Pensiones, pues continúas siendo partícipe con plenos derechos, recibiendo aportaciones por jubilación.

En todo caso, al producirse alguna de las contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones de Empleados (jubilación, incapacidad y/o defunción), se devengará el derecho al cobro de los derechos consolidados acumulados a la fecha de la contingencia, tal como se recoge en las especificaciones.

En caso de que seas partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, en cualquier momento, podrías solicitar anticipar la prestación de jubilación, según los términos y condiciones establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones, una vez se haya efectuado la aportación única por la contingencia de jubilación y hayas pasado a la situación de partícipe en suspenso. Asimismo, a partir de la fecha de baja, y hasta que cumplas los 60 años de edad, si te encuentras en situación de partícipe en suspenso podrás movilizar tus derechos consolidados; una vez cumplida dicha edad sólo podrás movilizar en caso de encontrarte en situación de desempleo de larga duración.

Por otro lado, en caso de ser partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia sólo podrás solicitar el anticipo de la prestación de jubilación una vez se haya producido la integración de tu adhesión en el Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank o bien, con anterioridad a dicha integración, si en el Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia se procede a regular la posibilidad de dicho anticipo. Si bien, a partir de la fecha de baja, si te encuentras en situación de partícipe en suspenso podrás movilizar tus derechos consolidados.

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 52 o 53 años, así como una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años, ¿tengo derecho a que la Entidad mantenga las aportaciones al Plan de Pensiones?

Desde la fecha de extinción de tu contrato finalizarán las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo y quedará en suspenso tu condición de partícipe.

Esta última situación dará derecho a recibir la prestación del Plan para las contingencias de jubilación, incapacidad y defunción como partícipe en suspenso. Para esta situación, el importe de la prestación se limitará al remanente de derechos consolidados acumulados.

En caso de que seas partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, en cualquier momento, podrías solicitar anticipar la prestación de jubilación, según los términos y condiciones establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones. Asimismo, a partir de la fecha de baja, y hasta que cumplas los 60 años de edad, podrás movilizar tus derechos consolidados; una vez cumplida dicha edad sólo podrás movilizar en caso de encontrarte en situación de desempleo de larga duración.

Por otro lado, en caso de ser partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia sólo podrás solicitar el anticipo de la prestación de jubilación una vez se haya producido la integración de tu adhesión en el Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank o bien, con anterioridad a dicha integración, si en el Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia se procede a regular la posibilidad de dicho anticipo. Si bien, a partir de la fecha de baja, podrás movilizar tus derechos consolidados.

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo menos de 52 años o una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 inferior a 6 años, ¿tengo derecho a que la Entidad mantenga las aportaciones al Plan de Pensiones?

Desde la fecha de extinción de tu contrato finalizarán las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo y quedará en suspenso tu condición de partícipe.

Esta última situación dará derecho a recibir la prestación del Plan para las contingencias de jubilación, incapacidad y defunción como partícipe en suspenso. Para esta situación, el importe de la prestación se limitará al remanente de derechos consolidados acumulados.

En caso de que seas partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, en cualquier momento, podrías solicitar anticipar la prestación de jubilación, según los términos y condiciones establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones. Asimismo, a partir de la fecha de baja, y hasta que cumplas los 60 años de edad, podrás movilizar tus derechos consolidados; una vez cumplida dicha edad sólo podrás movilizar en caso de encontrarte en situación de desempleo de larga duración.

Por otro lado, en caso de ser partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia sólo podrás solicitar el anticipo de la prestación de jubilación una vez se haya producido la integración de tu adhesión en el Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank o bien, con anterioridad a dicha integración, si en el Plan de Pensiones de Empleo de Grupo Bankia se procede a regular la posibilidad de dicho anticipo. Si bien, a partir de la fecha de baja, podrás movilizar tus derechos consolidados.

2. PÓLIZA INCAPACIDAD:

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 54 o más años y menos de 63 años, así como una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años, ¿tengo derecho a alguna cobertura en caso de Incapacidad?

Sí, desde la extinción contractual y hasta el día en que cumplas los 63 años de edad tendrás las siguientes coberturas en caso de Incapacidad:

- a) Un capital consistente en una anualidad del salario pensionable del mes anterior a la extinción del contrato, en caso de declararse una Incapacidad Permanente Absoluta.
- b) Un capital consistente en tres anualidades del salario pensionable del mes anterior a la extinción del contrato, en caso de declararse una Gran Invalidez.

No obstante, en caso de que te jubiles, incapacites o fallezcas en una fecha anterior a los 63 años, finalizarán estas coberturas.

La cobertura estará instrumentada a través de una póliza de seguros fuera del Plan de Pensiones, cuya prima anual será de imputación obligatoria, según la normativa vigente en cada momento.

3. COBERTURA DE SALUD:

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 63 o más años y me adhiero a las extinciones de contrato reguladas en el ERE 2021. ¿Qué va a ocurrir con la actual póliza de salud que tengo como empleado activo?

Desde la fecha de extinción de tu contrato dejarás de ser asegurado en la póliza de salud de activos.

Para los empleados de origen Bankia y dentro del ejercicio 2021, esto será extensible a sus familiares asegurados a la fecha de extinción.

Sin embargo, podrás solicitar tu inclusión y la de tus familiares en la póliza de asistencia sanitaria de Adeslas de familiares sin condicionantes de acceso, siendo la financiación de las primas al 100% a tu cargo.

Para ello deberás cumplimentar y enviar el formulario que te indicamos a continuación en un plazo no superior a 3 meses desde la fecha de extinción de tu contrato.

Encontrarás el formulario al que hacemos referencia en la intranet:

Intranet > **PeopleNow** > Trabajar Aquí Compensa > [Adeslas-Póliza Sanitaria](#) > Productos para familiares > Solicitud de adhesión

Seguidamente te facilitamos las instrucciones que deberás seguir para cumplimentar y enviar este Formulario:

- a. Para cumplimentar la solicitud de adhesión de la unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes):**

“*Datos del titular*”: deberás informar tus datos.

“*Datos del asegurado*” deberás indicar “*el mismo*”

- b. Una vez cumplimentado el formulario deberás hacerlo llegar por cualquiera de las siguientes vías:**

Por correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es

Por correo ordinario a:

SegurCaixa Adeslas

A/A. Dpto. Grandes clientes C/. Arturo Soria, 336 28033 Madrid

En cualquier caso, podrás contactar con SegurCaixa Adeslas para aclarar dudas o realizar gestiones relativas al seguro de salud, a través de su correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es o por teléfono al 93 566 83 40 (atención 24 h 365 días al año).

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 54 o más años y menos de 63 años, así como una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años. ¿Qué va a ocurrir con la actual póliza de salud que tengo como empleado activo?

Se mantendrá la póliza sanitaria en las mismas condiciones que tenías antes de la extinción de tu contrato y hasta el último día del mes en que cumplas los 63 años, excepto si antes de dicha edad te jubilaras, te reconozcan una incapacidad permanente o fallecieras, en cuyo caso causarías baja en la póliza en el momento de la ocurrencia de dicha contingencia.

Si perteneces al colectivo de origen Bankia, **transitoriamente** hasta 31/12/2021, se mantendrá tu actual póliza de salud en las condiciones que tenías hasta el momento, no pudiendo incluir nuevas altas de familiares, pero pudiendo gestionar la inclusión de nuevas altas en la póliza de familiares de Adeslas. A partir de 1 de enero de 2022, serás alta en la póliza de Adeslas en condiciones de activo hasta el último mes en que cumplas los 63 años. Asimismo, tus familiares también causarán baja a 31/12/2021, en la póliza actualmente vigente y, en cualquier momento, podrás incorporarlos, a tu cargo, en la póliza de familiares de Adeslas habilitada al efecto sin condicionantes de acceso en los 3 siguientes meses.

Para dar de alta a tus familiares deberás cumplimentar y enviar el formulario que te indicamos a continuación:

Encontrarás el formulario al que hacemos referencia en la intranet:

PeopleNow > Mi Portal > [Adeslas-Póliza Sanitaria](#) > Coberturas > Familiares > Solicitud de adhesión

Seguidamente te facilitamos las instrucciones que deberás seguir para cumplimentar y enviar este Formulario:

- a. Para cumplimentar la solicitud de adhesión de la unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes):**

“*Datos del titular*”: deberás informar tus datos.

“*Datos del asegurado*” deberás indicar “*el mismo*”

- b. Una vez cumplimentado el formulario deberás hacerlo llegar por cualquiera de las siguientes vías:**

Por correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es

Por correo ordinario a:

SegurCaixa Adeslas

A/A. Dpto. Grandes clientes C/. Arturo Soria, 336 28033 Madrid

En cualquier caso, podrás contactar con SegurCaixa Adeslas para aclarar dudas o realizar gestiones relativas al seguro de salud, a través de su correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es o por teléfono al 93 566 83 40 (atención 24 h 365 días al año).

Posteriormente, cuando causes baja en la póliza de activo podrás solicitar, a tu cargo,

la inclusión en la póliza de asistencia sanitaria de Adeslas para desvinculados y familiares, sin condicionantes de acceso durante los 3 primeros meses. Para ello deberás cumplimentar la misma documentación y por el mismo canal que se ha indicado anteriormente para dar de alta a tus familiares.

Para cumplimentar la solicitud de tu adhesión:

“*Datos del titular*”: deberás informar tus datos.

“*Datos del asegurado*” deberás indicar “el mismo”

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 52 o 53 ¿Qué va a ocurrir con la actual póliza de salud que tengo como empleado activo?

Desde la fecha de extinción de tu contrato dejarás de ser asegurado en la póliza de salud de activos.

Para los empleados de origen Bankia y dentro del ejercicio 2021, esto será extensible a sus familiares asegurados a la fecha de extinción. Sin embargo, podrás solicitar tu inclusión y la de tus familiares en la póliza de asistencia sanitaria de Adeslas de familiares sin condicionantes de acceso, siendo la financiación de las primas al 100% a tu cargo.

En el momento que quieras darte de alta en la póliza de familiares, deberás cumplimentar y enviar el formulario que te indicamos a continuación en un plazo no superior a 3 meses desde la fecha de extinción de tu contrato.

Encontrarás el formulario al que hacemos referencia en la intranet:

PeopleNow > Mi Portal > [Adeslas-Póliza Sanitaria](#) > Coberturas > Familiares > Solicitud de adhesión

Seguidamente te facilitamos las instrucciones que deberás seguir para cumplimentar y enviar este Formulario:

a. Para cumplimentar la solicitud de adhesión de la unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes):

“*Datos del titular*”: deberás informar tus datos.

“*Datos del asegurado*” deberás indicar “*el mismo*”

b. Una vez cumplimentado el formulario deberás hacerlo llegar por cualquiera de las siguientes vías:

Por correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es

Por correo ordinario a:

SegurCaixa Adeslas

A/A. Dpto. Grandes clientes C/. Arturo Soria, 336 28033 Madrid

En cualquier caso, podrás contactar con SegurCaixa Adeslas para aclarar dudas o realizar gestiones relativas al seguro de salud, a través de su correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es o por teléfono al 93 566 83 40 (atención 24 h 365 días al año).

Si a 31 de diciembre de 2021 tengo menos de 52 años. ¿Qué va a ocurrir con la actual póliza de salud que tengo como empleado activo?

Desde la fecha de extinción de tu contrato dejarás de ser asegurado en la póliza de salud de activos.

Para los empleados de origen Bankia y dentro del ejercicio 2021, esto será extensible a sus familiares asegurados a la fecha de extinción. Sin embargo, podrás solicitar tu inclusión y la de tus familiares en la póliza de asistencia sanitaria de Adeslas de familiares sin condicionantes de acceso, siendo la financiación de las primas al 100% a tu cargo.

Para ello deberás cumplimentar y enviar el formulario que te indicamos a continuación en un plazo no superior a 3 meses desde la fecha de extinción de tu contrato.

Encontrarás el formulario al que hacemos referencia en la intranet:

PeopleNow > Mi Portal > [Adeslas-Póliza Sanitaria](#) > Coberturas > Familiares > Solicitud de adhesión

Seguidamente te facilitamos las instrucciones que deberás seguir para cumplimentar y enviar este Formulario:

- a. **Para cumplimentar la solicitud de adhesión de la unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes):**

“*Datos del titular*”: deberás informar tus datos.

“*Datos del asegurado*” deberás indicar “*el mismo*”

- b. **Una vez cumplimentado el formulario deberás hacerlo llegar por cualquiera de las siguientes vías:**

Por correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es

Por correo ordinario a:

SegurCaixa Adeslas

A/A. Dpto. Grandes clientes C/. Arturo Soria, 336 28033 Madrid

En cualquier caso, podrás contactar con SegurCaixa Adeslas para aclarar dudas o realizar gestiones relativas al seguro de salud, a través de su correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es o por teléfono al 93 566 83 40 (atención 24 h 365 días al año).

Si a 7 de julio de 2021 tengo una antigüedad en la empresa inferior a 6 años. ¿Qué va a ocurrir con la actual póliza de salud que tengo como empleado activo?

Desde la fecha de extinción de tu contrato dejarás de ser asegurado en la póliza de salud de activos.

Para los empleados de origen Bankia y dentro del ejercicio 2021, esto será extensible a sus familiares asegurados a la fecha de extinción. Sin embargo, podrás solicitar tu inclusión y la de tus familiares en la póliza de asistencia sanitaria de Adeslas de familiares sin condicionantes de acceso, siendo la

financiación de las primas al 100% a tu cargo.

Para ello deberás cumplimentar y enviar el formulario que te indicamos a continuación en un plazo no superior a 3 meses desde la fecha de extinción de tu contrato.

Encontrarás el formulario al que hacemos referencia en la intranet:

PeopleNow > Mi Portal > [Adeslas-Póliza Sanitaria](#) > Coberturas > Familiares > Solicitud de adhesión

Seguidamente te facilitamos las instrucciones que deberás seguir para cumplimentar y enviar este Formulario:

- a. Para cumplimentar la solicitud de adhesión de la unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes):**

“*Datos del titular*”: deberás informar tus datos.

“*Datos del asegurado*” deberás indicar “*el mismo*”

- b. Una vez cumplimentado el formulario deberás hacerlo llegar por cualquiera de las siguientes vías:**

Por correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es

Por correo ordinario a:

SegurCaixa Adeslas

A/A. Dpto. Grandes clientes C/. Arturo Soria, 336 28033 Madrid

En cualquier caso, podrás contactar con SegurCaixa Adeslas para aclarar dudas o realizar gestiones relativas al seguro de salud, a través de su correo electrónico: gclientes@operaciones-sca.es o por teléfono al 93 566 83 40 (atención 24 h 365 días al año).

4. RESTO DE BENEFICIOS SOCIALES

¿Qué pasa con el resto de beneficios sociales si a 31 de diciembre de 2021 tengo menos de 52 años o una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 inferior a 6 años?

Al causar baja definitiva en la Entidad, dejarás de disfrutar de todos los beneficios sociales, salvo los que reconozca el Acuerdo.

¿Qué pasa con el resto de beneficios sociales si a 31 de diciembre de 2021 tengo 63 años o más?

Al causar baja definitiva en la Entidad, dejarás de disfrutar de todos los beneficios sociales, salvo los que reconozca el Acuerdo.

¿Qué pasa con el resto de beneficios sociales si a 31 de diciembre de 2021 tengo 52 o más años y menos de 63?

Tendrás acceso al resto de beneficios financieros de CaixaBank, en condiciones equivalentes al colectivo de personal pasivo de CaixaBank, como pueden ser las cuentas bonificadas, las tarjetas o los préstamos.

¿Cuáles son los beneficios financieros en condiciones equivalentes al colectivo de personal pasivo de CaixaBank?

Estas condiciones son actualmente las siguientes:

- **Préstamos de atenciones varias de pasivo** (máximo 30.000 euros, máximo 5 años al Euríbor +0,30%, requiere justificación de la finalidad y sujeta a criterios del departamento de riesgos)
- **Primera y segunda cuenta de pasivos** (Euríbor y Euríbor -0,10%, bonificación de comisiones)
- **Tarjetas:** mismas condiciones en tarjetas de crédito que los empleados activos

¿Desde cuándo podrá disfrutar de los beneficios financieros en condiciones equivalentes al colectivo de personal pasivo de CaixaBank?

A partir del día siguiente a la fecha efectiva de salida, que será cuando pases a formar parte del colectivo de pasivos de CaixaBank que tiene reconocido este derecho.

Si eres una persona trabajadora procedente de Bankia, podrás acceder a estas condiciones financieras a partir del día siguiente a la fecha efectiva de salida, siempre y cuando ya se haya producido la integración tecnológica. En caso de no haberse producido, deberás esperar a esa fecha.

Si me acojo a alguna de las fórmulas de baja indemnizada, ¿podré prestar servicios retribuidos?

Si tienes menos de 52 años y te has acogido a alguna de las fórmulas de baja indemnizada podrás prestar servicios retribuidos sin limitaciones.

Si tienes 52 años o más y te has acogido a alguna de las fórmulas de baja indemnizada, si deseas realizar servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, deberás notificarlo a CaixaBank, dado que la realización de los mismos puede entrar en concurrencia con la actividad de CaixaBank, en cuyo caso implicará la pérdida de los derechos previstos en el Acuerdo de extinción a excepción de la indemnización legal por despido.

Dicha comunicación puede realizarse por correo interno al centro 9160.

En el supuesto de prestar servicios que comporte el alta de Seguridad Social, las cuotas satisfechas por CaixaBank para cubrir el coste del Convenio Especial sufrirán el correspondiente ajuste, de modo que se vea inalterada tu garantía de cotización y el mantenimiento de bases durante el periodo trabajado. De este modo, si procede, la empresa deberá sufragar exclusivamente la diferencia en la cuota que resulte de aplicar el tipo que corresponda a la base de cotización por la que cotices con motivo de tu prestación de servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y la base por la que la empresa venía haciendo el cálculo de la cuota del Convenio Especial.

Préstamos

1. CONDICIONES GENERALES DE PRÉSTAMOS

1.1 ¿Cuál será el tratamiento general de los préstamos para todos los colectivos?

A) Préstamos y cuentas de crédito de atenciones diversas, préstamos moratoria de empleados y anticipos de nómina o reconvertidos a préstamos a tipo cero:

Indemnización en PAGO ÚNICO:

Todos ellos **serán objeto de cancelación** en el momento de la extinción de la relación laboral, cuando también se efectuarán los oportunos descuentos de las cantidades a percibir por cada uno de los empleados.

Como **alternativa a la cancelación**, y en caso de que lo solicite la persona trabajadora, la Entidad podrá autorizar su **refinanciación** mediante un **préstamo personal** de cuota mensual constante hasta el plazo residual o el vencimiento más lejano si existen varios préstamos, máximo 8 años sin carencia, a interés Euribor + 2,50%, sin comisiones salvo la estándar por impago. El importe de este préstamo podrá incorporar, además del saldo de las operaciones canceladas, los saldos de las tarjetas en condición de empleado que se cancelarán.

Los préstamos con importe superior a 40.000 Euros requerirán intervención de Fedatario Público, cuyos gastos serán asumidos por Caixabank.

En relación con el resto de las condiciones, se aplicará el criterio general de la Entidad para este tipo de operaciones.

Para la tramitación de dicho préstamo personal, la persona trabajadora tendrá un plazo máximo de 4 meses a contar de desde la extinción de la relación laboral, en cada uno de los sistemas de origen hasta la fecha de integración tecnológica.

Indemnización en PAGO FRACCIONADO:

En cuanto al **anticipo de nómina origen Bankia** (no aplicable al anticipo por acoso o violencia de género de origen Bankia) se **cancelará de forma automática** incluyendo el saldo pendiente a cancelar en el finiquito, realizándose el abono o cargo del mismo tras la firma de la extinción de la relación laboral. Como **alternativa a la cancelación**, y en caso de que la persona trabajadora lo solicite, la Entidad podrá autorizar la concesión de un **préstamo de Atenciones Varias** por el saldo pendiente de dicho anticipo, una vez haya recibido la comunicación efectiva de la extinción y siempre que dicho anticipo haya sido formalizado con anterioridad a dicha fecha. Los anticipos **formalizados con posterioridad** a la fecha de comunicación efectiva de la extinción se **cancelarán** en el momento indicado sin poder ser objeto de

financiación a través de un préstamo de Atenciones Varias, en cada uno de los sistemas de origen hasta la fecha de integración tecnológica.

En cuanto al **préstamo de Atenciones Varias**, los contratos **solicitados con anterioridad a la fecha de comunicación efectiva de la extinción mantendrán las condiciones** financieras hasta la fecha de cancelación a pesar de que sus pólizas dispongan de cláusulas de desvinculación. Los préstamos de esta tipología **solicitados con posterioridad a la fecha indicada se cancelarán de forma automática** y simultánea a la fecha de firma por la extinción de la relación laboral. Dichas operaciones **no podrán ser objeto de refinanciación**.

B) Préstamos para la compra de vivienda con garantía real o personal:

*Formalizados o novados a condiciones de empleado **en base a la normativa interna de CaixaBank:***

Se mantendrán las condiciones financieras hasta la fecha de cancelación a pesar de que el contrato hipotecario o póliza de formalización dispusiera de cláusulas de desvinculación.

Se requerirá el mantenimiento o suscripción del aseguramiento SEVIAM o similar de acuerdo con la normativa laboral establecida en CaixaBank.
Préstamos no subrogables a terceros.

*Formalizados o novados **en base a la normativa de la entidad integrada de origen** (que no hayan novado posteriormente a la normativa interna de CaixaBank):*

Se mantendrán las condiciones financieras hasta la fecha de cancelación a pesar de que el contrato hipotecario o póliza de formalización dispusiera de cláusulas de desvinculación.

Se requerirá el mantenimiento o suscripción del seguro de amortización o similar de acuerdo con la normativa aplicable en la entidad de origen.
Préstamos no subrogables a terceros.

2. CONDICIONES PARTICULARES DE PRÉSTAMOS

2.1. Tratamiento singular de préstamos y cuentas de crédito de atenciones diversas, préstamos moratoria de empleados y anticipos de nómina o reconvertidos a préstamos a tipo cero.

¿He de realizar alguna gestión para cancelar operaciones activas en el momento de extinguirse mi relación laboral?

No es necesario que realices ninguna gestión para cancelar tus operaciones activas al extinguirse tu relación laboral. La cancelación de las operaciones indicadas en el Acuerdo se realizará inmediatamente tras el cobro de la indemnización. Para poder ejecutar el proceso de cancelación automatizada, se procederá al cobro de los recibos en curso del mes anterior a la fecha efectiva de salida. Esta se realizará con independencia de que posteriormente el empleado solicite su refinanciación.

¿Qué operaciones activas puedo refinanciar?

Podrás refinanciar todas las operaciones que se te hayan cancelado, que pueden ser:

- cuentas de crédito de atenciones diversas
- préstamos de atenciones varias si el cobro de la indemnización es en forma de pago único
- préstamos moratoria de empleados
- anticipos de nómina o reconvertidos a préstamos a tipo cero
- anticipos de origen Bankia (si el cobro de la indemnización es en forma de pago único)
- Saldos aplazados de las tarjetas de empleado en condiciones de CaixaBank

¿Qué tengo que hacer si quisiera contratar el préstamo personal para refinanciar las operaciones activas que se deben cancelar en virtud de la extinción de la relación laboral?

Tendrás un **plazo** máximo de 4 meses a partir de la fecha de extinción de la relación laboral para tramitar el préstamo de refinanciación. Para ello deberás acudir a tu oficina gestora.

¿Podré refinanciar la totalidad del importe de las operaciones canceladas?

El capital del nuevo préstamo debe ser el resultado de los importes de cancelación de las operaciones activas

¿Qué condiciones tendrá el nuevo préstamo personal de refinanciación a formalizar?

Las condiciones serán las siguientes:

Interés: Euribor del mes solicitado + 2,50%. Revisión anual, sin mínimo ni máximo.

Amortización: cuota mensual constante.

Plazo: máximo 8 años. Sin carencia, con independencia de que las operaciones canceladas tuvieran un plazo superior.

Comisiones: exento

Liquidación: a día 10 de cada mes.

Intervención: los préstamos cuyo importe sean superiores a 40.000€ requerirán intervención notarial y los gastos serán asumidos por la Entidad.

Garantía: personal

Número de delimitador: pendiente de definir

¿Qué tengo que hacer si quisiera contratar el préstamo de atenciones varias en caso de percibir la indemnización en forma de pago fraccionado?

Desde la comunicación efectiva de la extinción de tu relación laboral, podrás solicitar en tu oficina gestora el préstamo de atenciones varias. Se deberá tramitar una vez haya recibido la comunicación efectiva de la extinción y se deberá constituir antes de la formalización de la extinción de la relación laboral.

¿Qué condiciones tendrá el préstamo de atenciones varias que las personas trabajadoras de origen Bankia pueden solicitar como alternativa a la cancelación adicional al que ya pudieras tener?

Las condiciones serán las del *Préstamo de Atenciones Varias* definido en la normativa interna de CaixaBank que actualmente son las siguientes:

Interés: ICFE (Euribor del mes de octubre del último año publicado en el BOE).
Revisión anual, sin mínimo ni máximo.

Amortización: cuota mensual constante.

Plazo: máximo 8 años. Sin carencia, con independencia de que las operaciones canceladas tuvieran un plazo superior.

Comisiones: exento

Liquidación: a día 14 de cada mes (el día anterior si fuera inhábil)

Intervención: los préstamos cuyo importe sean superiores a 40.000€ requerirán intervención notarial a elección de la persona trabajadora y los gastos serán asumidos por la Entidad.

Garantía: personal

Plazo de solicitud: una vez haya recibido la comunicación efectiva de la extinción y se deberá constituir antes de la formalización de la extinción de la relación laboral

¿Qué documentación debo aportar para tramitar la refinanciación de mis operaciones canceladas/pendientes de cancelación?

Para tramitar la operación deberás aportar:

- Copia del Anexo I de Saldo y finiquito que firmaste en el momento de la firma de la extinción de la relación laboral
- Copia del último recibo de nómina para verificar el importe del anticipo.
- Otros documentos que deban aportarse a criterio de la Entidad para el análisis de la operación.

¿El préstamo figurará solamente a mi nombre o podrá incluir un cotitular?

Solo si estás sujeto al régimen económico matrimonial de gananciales, podrá escogerse entre las siguientes opciones:

- Incluir también al cónyuge no solicitante como prestatario o fiador.
- Hacer firmar al pie de la póliza al cónyuge, precedido de la leyenda: "A efectos de vincular la responsabilidad de los bienes gananciales al cumplimiento del presente contrato".

2.2.- Tratamiento singular de los préstamos al consumo en condiciones de empleado

¿Puedo compatibilizar la vigencia de este tipo de préstamos con el disponible para el personal pasivo (Si a 31 de diciembre de 2021 tengo 54 o más años y menos de 63 años, así como una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años, o si a 31 de diciembre de 2021 tengo 52 o 53, así como una antigüedad en la empresa a 7 de julio de 2021 igual o superior a 6 años)?

Sí, siempre que se reúnan los requisitos de riesgo exigidos por la Entidad.

En el caso de cobro de indemnización fraccionada, ¿puedo mantener mis préstamos de atenciones diversas o sociales con independencia de la fecha de su solicitud?

Podrás mantener tus préstamos para Atenciones diversas o Préstamo Social de Atenciones diversas, en el caso de indemnización fraccionada, en las mismas condiciones financieras.

Sin embargo, los préstamos de esta tipología **solicitados con posterioridad a la fecha de comunicación efectiva de la extinción de la relación laboral no podrán ser objeto de refinanciación y se cancelarán en el momento de la salida efectiva.**

2.3.- Tratamiento singular de los préstamos para la compra de vivienda con garantía real o personal formalizados en condición de empleado o novados en base a los acuerdos vigentes en cada una de las entidades integradas

¿Puedo mantener los préstamos de vivienda en las mismas condiciones que tengo ahora?

Sí, los préstamos de vivienda pueden mantener sus condiciones hasta su fecha de cancelación.

¿Puedo cancelar los préstamos de vivienda?

Sí, puedes amortizarlos según tu elección, parcial o totalmente.

¿Qué criterios se aplicarán si tras la salida pretendo novar los préstamos de empleado?

Los criterios normativos y de riesgo serán los que aplique CaixaBank a sus clientes en ese momento.

¿Puedo ampliar el plazo de los préstamos?

Podrás ampliar el plazo previa novación a condiciones de cliente, en cuyo caso deberás tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La garantía deberá ser hipotecaria
- Se deberá amortizar para ajustar al 80% del valor de la tasación actualizado.
- El resto de las condiciones de la novación, se regirán por los criterios de riesgo vigentes en CaixaBank en el momento de su concesión.

Con posterioridad a la salida quiero modificar las condiciones de mi préstamo ¿necesito la tasación?

Sí, en este caso la novación y una tasación son obligatorias. Sin embargo, el importe de la tasación se podrá incorporar dentro de la financiación. Esta opción sólo es posible siempre que no existan cargas externas posteriores a la formalización del primer préstamo o embargos de cualquier tipo sobre el inmueble.

¿A quién me tengo que dirigir si deseo realizar una consulta relacionada con el proceso de cancelación/refinanciación/novación de los préstamos?

Podrás dirigir las consultas relacionadas con el proceso de cancelación de los contratos o para el planteamiento de las refinanciaciones/novaciones de tus préstamos al buzón equilibra.prestamos@caixabank.com, habilitado específicamente para este proceso.

2.4. Otras cuestiones de interés

2.4.1. Préstamos previstos para pasivos CaixaBank, afectación al colectivo A ó B

Pertenezco al colectivo A ó B ¿A partir de qué momento puedo solicitar el préstamo previsto para pasivos CaixaBank?

A partir del día siguiente a la fecha efectiva de salida, que será cuando pases a formar parte del colectivo de pasivos de CaixaBank que tiene reconocido este derecho.

Si eres una persona trabajadora procedente de Bankia, podrás acceder a estas condiciones financieras a partir del día siguiente a la fecha efectiva de salida, siempre y cuando ya se haya producido la integración tecnológica. En caso de no haberse producido, deberás esperar a esa fecha.

2.4.2. Otros

Tengo un préstamo con garantía de acciones CRITERIA. ¿Puede mantener las mismas condiciones vigentes?

Puedes mantener los préstamos con garantía de acciones CRITERIA o bien amortizar parcial o totalmente a tu elección, con independencia del origen de los fondos utilizados para ello.

Reordenación de plantilla

¿Cuándo se llevará a cabo la reordenación de plantilla?

La reordenación de plantilla comenzará a llevarse a cabo a partir del momento en que se hayan identificado y comunicado las primeras medidas de extinción y únicamente si tras las medidas de las fases anteriores siguiera existiendo excedente de plantilla en la provincia o área de Servicios Centrales. En cualquier caso, finalizará el 30 de junio de 2023.

¿Qué vacantes serán gestionadas por el proceso de reordenación de plantilla?

Se gestionará la cobertura de las siguientes posiciones que queden vacantes a raíz de la medida de extinción establecida en el Acuerdo laboral 7 de julio de 2021:

1. Las que no tengan la consideración de posición específica (función empleado), y que hayan generado déficit de plantilla en el centro de trabajo.
2. Las que deriven de la cobertura de un cargo o cualquier otra posición específica mediante proceso ordinario siempre que dichas posiciones no hayan sido efectivamente amortizadas.

¿Se ha ampliado la movilidad geográfica?

Hasta el 30 de junio de 2023 y con el fin de facilitar el proceso de reorganización que se deriva de la aplicación de las medidas establecidas en este acuerdo, se eleva a 40 kilómetros la distancia establecida en el artículo 93 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de ahorro, siempre que el tiempo invertido en el desplazamiento según Vía Michelin Ruta recomendada, sin peajes y sin tener en cuenta el tráfico no supere los 45 minutos y sin que esto suponga en ningún caso un descuelgue del vigente convenio colectivo, puesto que se trata de una medida puntual y limitada en el tiempo.

En Comisión de Seguimiento se analizarán los casos que procedan.

Cuando el centro de trabajo de destino diste entre 25 y 40 km del centro de referencia a efectos de movilidad y no suponga acercamiento al domicilio familiar, se abonarán 200 euros brutos mensuales durante 48 meses. Esta compensación, de naturaleza indemnizatoria, no estará sujeta a adecuación progresiva y no formará parte del complemento de homologación, solamente será absorbible y compensable por conceptos de similar naturaleza, no pensionable y no computará para la capacidad crediticia.

El pago compensatorio mensual cesará en caso de acercamiento a un radio de 25 km. o menos de su centro de referencia o al domicilio de la persona trabajadora

Serán de aplicación las siguientes garantías:

- Se establece un derecho de retomo preferente a partir de cuatro (4) años a su centro de referencia o dentro del radio de 25 km.

- Solo se podrá aplicar este tipo de movilidad una sola vez.
- Resultará incompatible con la movilidad prevista en la fase 5 regulada en el acuerdo laboral de 8 de mayo de 2019
- Resultará incompatible con la movilidad funcional que suponga una modificación sustancial de condiciones.
- Para seleccionar a las personas afectadas por esta medida, habrá que tener en cuenta los criterios de exclusión previstos en el apartado 2 del Capítulo II del Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2021.

¿Cómo funcionará la Reordenación de Plantilla?

El procedimiento de reordenación de plantilla será el pactado en el Acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2019, y seguirá el siguiente orden:

1. Se intentará cubrir las vacantes con el traslado de empleados que ocupen posiciones excedentarias, dentro del ámbito de 25 km desde el centro de trabajo de cada persona.
2. La empresa publicará en el Portal del Empleado para su cobertura voluntaria, las posiciones que aun quedaran vacantes.
3. En caso de que como resultado de una movilidad solicitada de forma voluntaria se genere una nueva vacante, ésta podrá cubrirse mediante la aplicación del mismo procedimiento definido en los puntos 1 y 2, con la particularidad que, de volverse a aplicar el punto 2, solo se atenderán las solicitudes que no generan vacante.
4. Para cubrir el resto de las posiciones que aun continuaran vacantes tras los pasos anteriores, se seleccionará a empleados de centros con plantilla excedentaria, dentro del radio de 40 km, 60km o, en última instancia, de 75 km del centro de la vacante a cubrir.

¿Cómo será el proceso de selección de las vacantes publicadas en el Portal del Empleado?

La selección seguirá este orden:

- En primer lugar, se atenderán las solicitudes de los empleados siempre que la aceptación de la solicitud no provoque una vacante, priorizando al que se encuentre más próximo al centro de destino y si fuese necesario, al de mayor antigüedad.
- En segundo lugar, se atenderán las solicitudes de empleados que generen una vacante, pero únicamente en la primera convocatoria de la vacante.

¿Cuándo se recurrirá a la movilidad geográfica forzosa?

Solo en el supuesto de que la vacante publicada haya quedado desierta, la Entidad podrá aplicar la medida de movilidad forzosa.

En estos casos, se analizarán todas las oficinas con excedente de plantilla dentro del radio de 40 Km de la oficina que tiene la vacante, y se seleccionará a una persona con función Empleado de dicha oficina.

Si dentro del ámbito de 40 Km, no existe ninguna oficina excedentaria, se ampliará el radio de análisis a 60km, y así sucesivamente hasta ampliar el radio de análisis a 75 km.

En ningún caso la distancia superará los 75 km y el tiempo invertido no supere los 60 minutos en el desplazamiento, según Vía Michelin (ruta recomendada más rápida, sin peajes y sin tener en cuenta el tráfico).

Los criterios de movilidad no implicarán movilidad forzosa entre islas, ni cambio de ciudad autónoma a provincia en caso de Ceuta y Melilla

¿Cuándo se harán efectivos los traslados?

Está previsto que los traslados se hagan efectivos a los 30 días naturales desde la comunicación formal al empleado, siendo ese el primer día de prestación de servicios en el nuevo destino, salvo permisos o ausencias recogidos en los acuerdos laborales de CaixaBank.

¿Cuáles son las condiciones económicas de las coberturas de la reordenación de plantilla del Acuerdo de 8 de mayo de 2019?

En caso de cobertura voluntaria de vacante:

- Entre 25 y 50 km
Pago único de 4.500 Euros brutos y
125 euros brutos mensuales durante 36 meses.
- Más de 50 km
Pago único de 4.500 Euros brutos y
375 euros brutos mensuales durante 36 meses.

En el supuesto de traslado forzoso:

- Entre 25 y 50 km
200 euros brutos mensuales durante 36 meses.
- Más de 50 km
450 euros brutos mensuales durante 36 meses.

El cálculo de la distancia se realizará entre el centro de trabajo y el centro de destino del trabajador, siempre que no suponga acercamiento al domicilio familiar.

¿Cómo se calcula la distancia kilométrica entre los centros de trabajo y/o domicilio?

Se utilizará como referencia de cálculo la Vía Michelin, trayecto recomendado más rápido, sin peajes, considerando las direcciones de los centros de trabajo y/o domicilio.

¿Cuáles son los criterios de exención para la aplicación de la medida movilidad geográfica forzosa?

No podrán ser trasladados, salvo petición voluntaria, los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- Víctimas de Violencia de Género.
- Personas afectadas por una movilidad geográfica en el marco del Acuerdo laboral de 7 de julio de 2021.
- Personas que vengan disfrutando una Reducción Especial de Jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- Personas trabajadoras, sus cónyuges o hijos, con una discapacidad reconocida y acreditada en la Entidad igual o superior al 65%.
- Los criterios de movilidad establecidos en el presente acuerdo no implicarán movilidad geográfica entre islas, ni cambio de Ciudad Autónoma a provincias en caso de Ceuta y Melilla.
- Para la asignación directa en Horario Laboral Singular, se respetará el turno de visitas del convenio regulador, en caso de separación.

Las personas que como consecuencia de la aplicación de las medidas alternativas con carácter no voluntario de alguna de las fases hayan sido afectadas por movilidad funcional con modificación de condiciones sustanciales de trabajo, no podrán verse afectadas por movilidad geográfica, y viceversa.

¿Cuáles son los criterios para la recolocación en empresas participadas del Grupo CaixaBank y las condiciones?

El proceso para la recolocación en empresas participadas será voluntario, es decir, la persona trabajadora deberá apuntarse a una vacante de una empresa participada del Grupo CaixaBank. La selección de la persona trabajadora para la vacante se realizará en función de sus perfiles profesionales y las necesidades de las empresas de destino.

La posibilidad de participar en este proceso de selección se dará a todas las personas trabajadoras de la Entidad excepto a aquellas que ocupen una posición estratégica dentro de la Entidad que aconseje la continuidad de su prestación de servicios en CaixaBank. A este colectivo, se le comunicará expresamente la imposibilidad de su admisión en el proceso de selección.

La incorporación de la persona trabajadora afectada por la recolocación en la empresa participada del Grupo CaixaBank se producirá mediante la figura de la Excedencia Especial de Grupo regulada en el Acuerdo de enero de 2013, con las siguientes garantías adicionales:

- Las personas con reducción de jornada, que se incorporen a la empresa solicitada podrán optar por mantener el porcentaje de jornada establecido o incorporarse al 100% de la jornada.
- La garantía de retorno por decisión de la persona trabajadora operará únicamente transcurridos cinco (5) años desde la incorporación a la empresa filial.
- Las personas que opten por acogerse a la Excedencia Especial mantendrán las Ayudas de Estudios y de Idiomas, en las mismas condiciones que la plantilla de CaixaBank, con cargo a la Empresa destino.
- A las variables de cálculo establecidas en el apartado Sexto. e) del acuerdo laboral de 8 de enero de 2013, se añadirá el Complemento Personal 153 (CP 153) y los complementos de homologación y adecuación progresiva de la plantilla procedente de Bankia recogidas en su ALI.
- No se aplicará la reversibilidad de los pagos únicos compensatorios por movilidad geográfica regulados por acuerdo laboral.
- El periodo de permanencia mínimo de 24 meses establecido en los acuerdos laborales de 28 de abril de 2017 y 18 de abril de 2018, no será de aplicación a las personas afectadas por movilidad de larga distancia en caso que opten a una vacante de movilidad geográfica voluntaria o a una vacante en empresa del grupo regulada en el presente acuerdo laboral.

La persona trabajadora, mantendrá durante toda su situación de Excedencia Especial 2021, el derecho a solicitar su reincorporación en CaixaBank en los siguientes supuestos:

1. Una vez transcurridos cinco (5) años desde que se produzca la efectiva incorporación en la empresa del Grupo, siempre y cuando haya una vacante de su perfil profesional en un radio de 25 km de su centro de referencia previo a la recolocación o 50 km de la población en la que preste servicios en la Empresa del Grupo.
2. No se aplicará la permanencia mínima de 5 años en la Empresa de Grupo destino para los colectivos afectados por la recolocación directa y a los que se les han ofrecido vacantes, si les fuesen de aplicación forzosa condiciones relativas a movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sucesión de empresa, suspensión contractual o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de causas de fuerza mayor y despidos colectivos, así como en caso que se produzca la salida del Grupo por venta o transmisión por parte de CaixaBank de más de un 49% del capital social de dichas empresas de destino.

3. En supuesto de Expediente de Regulación de Empleo u otros procesos de salida voluntarios como prejubilaciones o desvinculaciones voluntarias tramitados en CaixaBank al que, la persona trabajadora, estuviera interesada en adherirse,
4. siempre que cumpla con los requisitos establecidos en aquel momento.

No se tendrá derecho a retorno en los siguientes supuestos:

1. Si la persona trabajadora deja de prestar servicios en la Empresa del Grupo de destino de forma voluntaria.
2. Si la persona trabajadora deja de prestar servicios en la Empresa del Grupo de destino por haberse extinguido su contrato de trabajo por despido.
3. Si en el caso señalado en el apartado b) anterior, la persona trabajadora no solicitara el reingreso en CaixaBank en un plazo de un mes desde que se produzca esta pérdida de control o salida del Grupo.

Vacaciones

¿Cómo debo registrar las vacaciones en el Portal del Empleado?

Para un cálculo correcto del finiquito, las vacaciones que hayas disfrutado a la fecha de tu salida deben estar registradas en el Portal/PCA.

En el caso de que existan días disfrutados que no se hayan registrado, deberás pedirle a tu responsable que formalice su registro a través de su Portal/PCA.

¿Qué pasará con mis vacaciones si al llegar la fecha de salida me quedara una parte pendiente de disfrute?

La Entidad lo tendrá en cuenta para su abono en el finiquito y cotización a la Seguridad Social.

Al cotizarse estos días a continuación de la baja en la empresa, la prestación de desempleo, y el convenio especial si tuvieras derecho, no se iniciará hasta el día siguiente a la finalización de este período de vacaciones cotizadas.

Ejemplo: Si causas baja el 31 de julio y la empresa te liquida en el finiquito 10 días de vacaciones no disfrutadas, el inicio de la prestación de desempleo se producirá el día 11 de agosto, siempre que presentes en plazo la solicitud de la prestación.

Mutua del personal de "la Caixa"

Si quiero seguir siendo partícipe de la Mutua del Personal de la "Caixa", ¿qué tengo que hacer si me adhiero voluntariamente a la baja indemnizada?

Podrás seguir siendo partícipe de la Mutua sin necesidad de realizar ninguna acción adicional. Para actualizar tus datos personales puedes ponerte en contacto con la Mutua telefónicamente (93 418 81 70) o por e-mail a mutua@mutuapersonalcaixa.com.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Modificación condiciones de trabajo

Índice

Medidas modelo de distribución	52
Medidas previsión social complementaria	54
Otros compromisos acordados	55

Medidas modelo de distribución

¿Qué modificaciones se han acordado en el ámbito de las oficinas Store, Business Bank e inTouch?

- Se amplía el número máximo de oficinas Store y Business Bank previsto en el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 hasta las 925 oficinas, suprimiéndose las limitaciones en cada ámbito provincial.
- Se amplía el número máximo de personas trabajadoras que pueden ser adscritas a los Centros inTouch previsto en el Acuerdo de 8 de mayo de 2019 hasta las 2.900 personas.
- Se podrá realizar la adscripción directa con aplicación de horario singular en el caso de aquellas vacantes existentes en oficinas Store, Business Bank e inTouch que queden desiertas, siempre que se cubran con personas trabajadoras asignadas a un radio de 25 km. de su centro de referencia a la misma provincia, con todas las garantías y condiciones de los acuerdos vigentes que regulan este tipo de centros. Esta posibilidad se limita hasta el 31 de diciembre de 2023.
- La función de subdirección en oficinas Store y Business Bank podrá ser cubierta por GCII Segundo Responsable.

¿Qué modificaciones se han acordado en el ámbito de los Gestores de Clientes?

- Se incrementa el cupo mínimo de Gestores de Clientes (GC) a 7.700 de los que 4.600 serán GCII.
- Se creará la figura de Gestor Comercial Adjunto para poder cubrir las bajas de larga duración de GC.
- Se mejora la carrera profesional de GCI, reduciendo en un año el Nivel XI y pudiendo alcanzar el Nivel VI transcurridos 3 años en el Nivel VII.

¿Qué modificaciones se han acordado en el sistema de clasificación de oficinas y en el ámbito de la red rural?

- Se suprime la categoría F2 y G de la clasificación de oficinas.
- Se incrementa el cupo de oficinas singular 1 (S1) que pasa a 450 oficinas.
- Se incrementa el cupo de oficinas singular 2 (S2) que pasa a ser de 500 oficinas.

- Se incrementa el cupo de oficinas ventanillas (V), que pasa a 450 oficinas.
- Se mantiene el servicio de Ofimóvil, regulándose el horario laboral general y singular.

¿Qué modificaciones se han acordado en materia de coberturas de bajas y ausencias?

- Se suspende, hasta el 30 de junio de 2023, la obligación de cobertura de bajas y ausencias a través de ETT establecido en el apartado 2 del Acuerdo laboral de 24 de enero de 2020.

Medidas previsión social complementaria

¿Qué modificaciones se han acordado en materia de previsión social complementaria?

- Se fija un crecimiento constante a futuro de las prestaciones causadas a un tipo fijo anual del 0,35%, que resultará de aplicación el 1 de enero de cada año. Esta revalorización resultará aplicable a todas las prestaciones definidas, actuales o futuras tanto las que se encuentran instrumentadas en el Plan de Pensiones, como las que están fuera del mismo.

La unificación de la revalorización se realizará con efectos del 1 de enero de 2022.

- Se modifica el sistema de cobertura de riesgos de Fallecimiento e Incapacidad, pasando de un sistema actual basado en rentas vitalicias de prestación definida a un sistema de capitales fijos, calculados considerando un número de anualidades de salario pensionable para cada una de las contingencias (modelo túnel Bankia, mejorado en el tramo intermedio pasando al límite máximo del túnel e incorporando el mínimo de dos anualidades para la contingencia de fallecimiento).
- Por tanto, CaixaBank se quedará con un modelo de capitales fijos siendo: Fallecimiento con 4 anualidades de reversión al cónyuge/pareja de hecho y 2 anualidades por orfandad (1 anualidad por hijo con un máximo de 2 hijos); Incapacidad Permanente Total con 6 anualidades, Incapacidad Permanente Absoluta con 7 anualidades y Gran Invalidez con 8 anualidades. Para el colectivo origen Bankia con su túnel mejorado, según la situación a 31.12.2021, estarían en el límite máximo, como en el caso de CaixaBank, o bien, en el límite mínimo de Fallecimiento con 2 anualidades; IPT con 2 anualidades; IPA con 3 anualidades y GI con 4 anualidades.
- Se incrementa la aportación por jubilación en el 2% del salario pensionable para el colectivo proveniente de CaixaBank, con efectos del 1 de enero de 2022, para ambos tramos, quedando un 10,5% para el primero (meses 25 a 120) y un 9,5% (a partir del mes 121 en adelante). En el mes 25, se aplicará el 10,5% de forma adicional sobre el salario pensionable del mes en cuestión multiplicado por 12.
- Para los empleados que se incorporen a CaixaBank a partir del 1 de enero de 2022, las aportaciones de jubilación serán de un 6% sobre el salario pensionable a partir del 25 mes de relación laboral y hasta el mes 84. A partir del mes 85, las aportaciones de jubilación serán de un 7,5% sobre el salario pensionable. Adicionalmente en el mes 25 de relación laboral se realizará una aportación extraordinaria equivalente al 6% del salario pensionable anual correspondiente. La base para el cálculo de esta aportación será la suma de los conceptos mensuales pensionables del mes 25 multiplicado por doce.
- Se incrementa la aportación para el personal procedente de Bankia hasta el 7,5% del salario pensionable de forma progresiva en los términos previstos en el ALI (respetando las garantías mínimas superiores según entidad de origen que puedan actualmente disfrutar).

Otros compromisos acordados

- Permisos: Con efectos 1 de septiembre de 2021:

Se reconoce un permiso para acompañar a la asistencia médica a hijos/as menores de edad a cargo en un máximo de diez (10) horas anuales de carácter recuperable.

Se dispondrá de un día de permiso adicional, cuando la persona trabajadora deba realizar exámenes de formación normativa en horario coincidente con un domingo o festivo o un sábado

En ambos casos, la fijación del momento para la recuperación del tiempo o el disfrute del permiso adicional deberá ser consensuada con el mánager o responsable directo.
- Se incorpora al Plan de Retribución Flexible los cursos de formación y se analizará durante el 2022 la incorporación del Renting de Vehículos.
- Compromiso de negociar un Protocolo de Traslados y permutas. Las partes se comprometen a iniciar la negociación en el último trimestre del ejercicio 2021 para acordar un Protocolo de Traslados y permutas que deberá estar cerrado en un plazo no superior a 6 meses.
- Sustitución del Complemento Obsequio de Reyes Magos y Regalo Reyes Magos por el **Plan Familia**:

Con efectos de 1 de septiembre de 2021 el complemento “Obsequio Reyes Magos” y el beneficio “Regalos de Reyes Magos” que hasta el momento vienen percibiendo o recibiendo las personas trabajadoras de Bankia y CaixaBank, respectivamente, quedarán sustituidos por el servicio “Plan Familia” que hasta la fecha se prestaba en Bankia, siendo de aplicación el mismo, con carácter general, a toda la plantilla de CaixaBank.

¿Qué es el Plan Familia?

CaixaBank, en colaboración con la Fundación Adecco, pone a disposición de todas las personas trabajadoras el Plan Familia. Es un programa enmarcado en la política de responsabilidad corporativa de CaixaBank y como parte de su compromiso con la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Este compromiso se materializa a través de un programa especialmente pensado para los empleados de CaixaBank y para sus familias. A través de este programa se ofrece a los hijos con discapacidad de empleados del Banco asesoramiento, orientación y puesta en marcha de un plan de acompañamiento totalmente personalizado según edad y características personales a través del cual se le proporcionarán aquellos recursos necesarios para su futura integración en la sociedad y en el mercado laboral.

¿A quién está dirigido?

El Plan Familia está dirigido a personas trabajadoras que tengan hijos (menores o adultos) con una discapacidad (igual o superior al 33%) y consiste en un programa que les ofrece asesoramiento, orientación y un plan de acompañamiento personalizado para conseguir el máximo desarrollo de sus capacidades orientadas a su futura integración social y laboral.

¿Quién lleva a cabo el Plan Familia?

En la Fundación Adecco tienen un equipo multidisciplinar especializado en discapacidad e integración laboral que dan respuesta a nivel nacional a través de las 16 delegaciones repartidas por toda España. Asimismo, cuentan con 980 especialistas en diferentes áreas profesionales según las necesidades que presenta cada beneficiario (evaluación y diagnóstico; estimulación temprana; terapias y tratamientos; rehabilitación psicosocial; actividad física adaptada; socialización y normalización; orientación laboral; intermediación laboral; becas y formación; adaptaciones; empleo con apoyo; terapias familiares).

¿Cómo me pongo en contacto con el Plan Familia?

Si estas interesado o deseas recibir más información, contacta con la persona de la Fundación Adecco responsable del programa, a través del correo electrónico rocio.rubio@adecco.com o en el teléfono 91 56 28 510, de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:00 horas. Deberás facilitar tus datos (nombre, apellidos y NIF) a la Fundación, con la finalidad de que puedan, en colaboración con CaixaBank, acreditar tu condición de empleado, requisito imprescindible para poder beneficiarse de este programa.

¿Qué documentación debo aportar para darme de alta en el Plan Familia?

- Certificado de Discapacidad del Beneficiario actualizado: documento completo, no la tarjeta acreditativa.
- DNI del Beneficiario y/o de los progenitores en caso de menores de edad.
- Libro de Familia.
- Últimos informes médicos/psicopedagógicos/terapéuticos relacionados con su discapacidad.
- CV, en aquellos casos que el beneficiario sea mayor de edad.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Acuerdo Laboral de Integración

Índice

Condiciones laborales	58
Remuneración	62
Seguridad Social	88
Política de Retribución Variable	91
Plan de Retribución Flexible Compensa+	92
Beneficios financieros	95
Póliza Sanitaria	108
Previsión Social	111

Condiciones laborales

¿Tendré que firmar algún documento con motivo del Acuerdo Laboral de Integración (ALI)?

Sí, en el mes de septiembre deberás de firmar la adhesión al Plan de Pensiones y la comunicación de datos de la Póliza de Adeslas.

¿Cuál es el Convenio Colectivo que regula la relación laboral en CaixaBank?

El Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, que es el mismo que se aplicaba con anterioridad a la integración.

¿Qué pasará con los derechos, beneficios y condiciones laborales que tenía en Bankia hasta la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración (ALI)?

Desde la fecha de la fusión y hasta que entre en vigor el ALI (previsiblemente el 1 de septiembre) mantendrás las condiciones laborales que tenías con anterioridad a la fusión.

Con posterioridad a la entrada en vigor del ALI, se aplicará lo dispuesto en él para cada condición laboral o beneficio social.

¿Conservaré la fecha de antigüedad de Bankia?

Sí, conservarás la fecha de antigüedad de Bankia, que computará a los efectos siguientes:

- Indemnización por baja no voluntaria del empleado o empleada.
- Préstamos.
- Procesos electorales.
- Procesos de selección y desarrollo profesional.
- Pruebas de capacitación
- Solicitud de excedencias y permisos.
- Elección del turno de vacaciones.
- Acceso a programas de prejubilación, jubilación parcial y desvinculaciones voluntarias incentivadas.

¿A qué efectos se computará como fecha de antigüedad en CaixaBank la fecha de la subrogación de la plantilla de Bankia en CaixaBank (26 de marzo de 2021)?

Se computará como fecha de antigüedad el día 26 de marzo de 2021, a los siguientes efectos:

- Pagas especiales de 25 y 35 años.
- Plan de Pensiones, teniendo en cuenta lo que se determina en el apartado OCTAVO del Acuerdo laboral de integración.

¿Cuáles es el horario de trabajo en CaixaBank?

A partir de la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración (ALI), pasarás a tener la jornada laboral y el horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo y acuerdos laborales vigentes en CaixaBank en cada momento, salvo las excepciones recogidas en el citado acuerdo.

El horario general viene regulado en el art. 32.2 del Convenio Colectivo:

En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril:

- lunes, martes, miércoles y viernes: de ocho a quince horas.
- jueves: de ocho a catorce treinta y de dieciséis a diecinueve horas.

Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la RLT.

Durante los tres jueves citados el horario será de 8 a 15 horas, salvo que, en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengán aplicando horarios reducidos.

En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: de lunes a viernes de ocho a quince horas.

Coincidencia del jueves en festivo: la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

Tarde del Jueves Santo: sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para el personal de las Cajas de Ahorros.

Sábado Santo: asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por el personal de las Cajas de Ahorros.

Quedan excluidos de este horario los centros con horario especial.

¿Cuántos días de vacaciones y de libre disposición tendré en CaixaBank?

A partir de 1 de enero de 2022, el devengo y disfrute de los días de vacaciones y de libre disposición se realizará de acuerdo con la regulación establecida en CaixaBank en cada momento.

Tendrás derecho a 25 días hábiles de vacaciones retribuidas. No obstante, el período vacacional se incrementará en 1 día en el caso de que en tu centro de trabajo no se efectúe la reducción de jornada durante la semana de fiestas locales. El personal que presta servicios en las Islas Canarias tiene derecho a dos días hábiles más de vacaciones.

Adicionalmente, tienes derecho a dos días anuales de libre disposición, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo.

Durante el año 2021, las personas trabajadoras procedentes de Bankia disfrutarán de los días de vacaciones y del régimen de los días de fiestas patronales establecido en la normativa laboral de Bankia. Excepcionalmente durante 2021, la plantilla de Bankia con origen BMN podrá disfrutar de un día de permiso adicional.

Asimismo, durante 2021 y 2022 la plantilla de Bankia podrá disfrutar de los días de permiso de LCI y MIFID de acuerdo con lo establecido en los acuerdos laborales de Bankia de 11 de marzo de 2019, 24 de setiembre de 2019 y 29 de diciembre de 2020.

Las personas trabajadoras procedentes de Bankia mantendrán, a título personal, el número de días consolidados como permiso "Premios Fidelidad".

¿Cómo se ve afectada la clasificación de Oficinas procedentes de Bankia con motivo del Acuerdo Laboral de Integración?

En la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral queda derogada la regulación laboral establecida en Bankia en materia de clasificación de oficinas y carteras de las oficinas de particulares, centros de empresas, centros de recuperación y banca privada.

Transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2022, las oficinas procedentes de Bankia serán consideradas como Singulares "S", sin que computen en ningún cupo de los establecidos en CaixaBank en cada momento.

Los directores y subdirectores de estas oficinas continuarán percibiendo los pluses y complementos que debieran percibir por el ejercicio de su función hasta que se vuelva a clasificar su oficina en el sistema CaixaBank.

Las oficinas dependientes tendrán la consideración de oficinas Ventanilla 'V' aun cuando, de forma transitoria, no cumplan la normativa laboral establecida en CaixaBank en cuanto a los requisitos establecidos de número de empleados que se adecuarán antes de 30 de junio de 2022. No obstante, los empleados que se mantengan en estas oficinas ejerciendo la función de subdirección, mantendrán sus condiciones, transitoriamente, hasta su incorporación al sistema CaixaBank.

A partir de 1 de enero de 2023 y una vez realizada la nueva clasificación de oficinas, a los directores y subdirectores provenientes de Bankia que ostenten el cargo se les aplicarán las condiciones establecidas en el sistema de clasificación vigente en CaixaBank, de acuerdo con la categoría de la oficina resultante de dicha clasificación.

Excepcionalmente y para esta primera clasificación, los cargos de Dirección y Subdirección vigentes en la oficina clasificada y provenientes de Bankia, que hayan ostentado dicha responsabilidad en la oficina clasificada de forma continuada al menos durante los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de clasificación, consolidarán el Nivel correspondiente de acuerdo con lo establecido en el sistema de clasificación de oficinas de CaixaBank en cada momento y siendo de aplicación las previsiones recogidas en el ALI.

¿Qué regulación está prevista para los cargos de oficinas procedentes de Bankia que sean integradas en oficinas CaixaBank?

Si una oficina proveniente de CaixaBank integra una oficina de Bankia con anterioridad a la fecha 31 de diciembre de 2022, la oficina integradora mantendrá la categoría de oficina, según el sistema de clasificación vigente hasta la próxima clasificación de oficina.

Aquellos cargos que dejen de ejercer la función les será asignada una nueva función. Los pluses funcionales inherentes al cargo que dejan de desempeñar se dejarán de percibir y se adaptarán al nuevo puesto de trabajo asignado, según establezca la normativa laboral en CaixaBank.

Los cargos que mantengan la función de Dirección de Oficina o Subdirección de Oficina y que procedan de Bankia, percibirán como mínimo los pluses y Nivel salarial asociados a la categoría de la oficina y estado de consolidación de la oficina de CaixaBank integrada hasta la próxima clasificación de oficina.

¿Y si la oficina proveniente de Bankia integra una oficina de CaixaBank?

Si una oficina proveniente de Bankia integra una oficina de CaixaBank con anterioridad a la fecha 31 de diciembre de 2022, a la oficina integradora se le asignará la categoría y estado de consolidación de la oficina integrada hasta la próxima clasificación de oficina.

Los cargos que mantengan la función de Dirección de Oficina o Subdirección de Oficina y que procedan de Bankia, percibirán como mínimo los pluses y Nivel salarial asociados a la categoría de la oficina y estado de consolidación de la oficina de CaixaBank integrada hasta la próxima clasificación de oficina.

Remuneración

¿A partir de qué fecha tiene efectos la homologación de condiciones laborales prevista en el acuerdo laboral de integración firmado el 7 de julio de 2021?

La homologación de condiciones se producirá a partir de la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración, que se prevé para el 1 de septiembre de 2021.

¿Cómo y cuándo cobraré mi nómina en CaixaBank una vez entre en vigor el Acuerdo Laboral de Integración?

A partir de 1 de septiembre, la retribución anual de cada empleada y empleado se reflejará en 12 recibos individuales de nómina (uno por cada mes natural).

Cada uno de estos recibos incluirá todos los pagos que por los diferentes conceptos retributivos corresponda en cada momento abonar dentro de cada mes natural.

Pago de la nómina

El pago de la nómina se hará efectivo el penúltimo día hábil de cada mes, de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank.

Adelanto

Cada mes se liquida un adelanto de nómina el día 14, o el inmediato anterior, si éste fuese festivo.

La cuantía de este adelanto será equivalente al 50% del importe neto de todos los conceptos (excepto retribuciones variables extraordinarias), abonados el mes anterior.

El primer avance se abonará en el mes de octubre, tomando como referencia el neto de la nómina del mes de septiembre.

El importe de este anticipo se deducirá del importe total a abonar a final de mes de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank.

Cuenta de abono

A partir de la fecha en que se produzca la integración tecnológica, todas las empleadas y empleados deberán fijar como cuenta de abono de la nómina una cuenta corriente de CaixaBank, en la que deberán constar como **primer titular**.

¿Se garantiza la retribución que venía percibiendo hasta el momento de la integración laboral?

CaixaBank garantizará en todo momento al personal que se incorpore procedente de Bankia la **retribución salarial fija bruta anual** que perciban en la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración, definida por los conceptos que se detallan en el [Anexo 2 del ALI](#).

Asimismo, esta **retribución salarial fija bruta anual** podrá ser recalculada, si la persona trabajadora tuviera derecho a ello, con efectos de 01.01.2022 y de acuerdo a lo establecido en el apartado del Acuerdo que explica la Aplicación Sistema PDP correspondiente al ejercicio 2021.

Se exceptuarán de la garantía salarial las situaciones de pérdida de nivel que se produzcan por sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

Adicionalmente se garantiza que, durante el periodo de adecuación progresiva, las personas trabajadoras percibirán como mínimo la retribución establecida en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank considerando los conceptos del citado Convenio Colectivo: salario base, pagas extras, así como el Complemento de Residencia -cuando corresponda- para cada uno de los Niveles, sin que dicha retribución pueda ser compensada por el 'Complemento personal trienios'.

¿Cómo se realizará la asignación del nivel retributivo en CaixaBank?

Las personas trabajadoras procedentes de Bankia mantendrán el Nivel Retributivo que ostenten, así como la fecha de antigüedad en el mismo, a fecha 1 de septiembre de 2021, pasando a integrarse en la carrera por experiencia establecida en CaixaBank, en función del citado Nivel Retributivo y computando el tiempo transcurrido en el citado Nivel.

En el caso que el tiempo computable transcurrido en el citado nivel fuese superior al periodo establecido en la carrera por experiencia de CaixaBank, se producirá el cambio del Nivel Retributivo con efectos del día 1 de septiembre de 2021.

Para establecer el Nivel Retributivo se aplicará, en primer lugar, el Sistema PDP correspondiente a 2021 y posteriormente, se procederá a la liquidación del sistema de promoción y desarrollo profesional, tal y como se señala en el apartado SEGUNDO del Acuerdo laboral de integración.

¿Qué conceptos retributivos de la nómina de Bankia se tienen en cuenta para determinar la estructura salarial fija en CaixaBank?

Complemento salarial nómina Bankia	Adecuación estructura salarial CaixaBank
Salario Base y Pagas Extras prorrateadas	Total Salario Base, Pagas Extras Prorrateadas y Complemento personal salario base Bankia (si importe SB + pagas extras Bankia > importe TSB + Pagas Extras CaixaBank)
Antigüedad	Complemento Personal Trienios
Complemento de Sueldo Base, Complemento Revisable 1, Complemento de integración Revisable 1 y Complemento de integración Revisable 2	Complemento Personal Revisable Pensionable
Complemento de Integración No Revisable y Complemento No Revisable 2	Complemento Personal No Revisable Pensionable
Complemento No Revisable 1	Complemento Personal Absorbible No Revisable
Complemento Revisable 2	Complemento Personal Absorbible Revisable

¿Qué tratamiento tiene el complemento funcional que estoy percibiendo en Bankia?

En primer lugar, se debe de distinguir si dicho complemento se percibe en función de lo establecido en un acuerdo laboral o no.

Con carácter general, los complementos funcionales que se recogen en acuerdo laboral son los correspondientes a la función de director de oficina, subdirector, gestor de cartera específica -Banca privada, comercios, pyme, asesores financieros, gerentes de empresa, técnico de SSCC y de Dirección de Zona y Territorial (regulado en el acuerdo de 15 de julio de 2020) y ayudantes de dirección.

El resto de complementos funcionales que se perciban, no se encuentran regulados en acuerdo laboral.

a) Complemento funcional no regulado en acuerdo laboral

En el Acuerdo Laboral de Integración se establece que el complemento funcional no regulado en acuerdos laborales forma parte de la garantía salarial.

Por lo tanto, se garantiza en todo momento la retribución salarial fija bruta anual que estén percibiendo en la fecha de entrada en vigor, con independencia que pueda cambiar su función con posterioridad.

Dicho complemento funcional pasarán a percibirlo, en su caso, en el “complemento de homologación”, que será absorbible y compensable por cualquier concepto exceptuándose únicamente aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos.

Se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

No obstante, aquellas personas que hasta la fecha han venido percibiendo dentro de dicho del complemento funcional la Ayuda de Guardería y Ayuda para la formación de hijos/hijas de empleados/as, establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación, a partir de la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración y siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas por el Convenio Colectivo aplicable para la percepción de las citadas Ayudas, verán desglosados en la nómina de septiembre dichos pluses ‘Ayuda Guardería Hijos’ y ‘Ayuda Formación Hijos’, según corresponda, y cuya cantidad se detraerá de la cantidad que se abonaba hasta la fecha en concepto de Complemento Funcional.

b) Complemento funcional regulado en acuerdo laboral

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y perciban complementos funcionales regulados en acuerdos laborales de Bankia pasarán a percibirlo mediante el concepto denominado ‘Plus de puesto ad personam Bankia’, será reversible en caso de dejar de realizar la función por la que lo venían percibiendo y será compensable y absorbible por otros conceptos de naturaleza funcional que pueda pasar a percibir así como por cambios ascendentes de nivel de acuerdo con lo establecido en el acuerdo de homologación de condiciones de 7 de julio de 2021

Se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable y no computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

¿Cómo afecta la integración laboral a los complementos funcionales que venía percibiendo en la nómina Bankia?

Personas trabajadoras con cargo de director o subdirector en red minorista

El Complemento Funcional que venían percibiendo en Bankia se pasará a cobrar mediante el “**Complemento Transitorio Clasificación**” hasta la fecha de nueva clasificación de oficinas que afecte al centro en el que desarrolle su función de dirección o subdirección o le sean de aplicación las condiciones establecidas en la normativa laboral vigente en CaixaBank para estos cargos.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será pensionable, revalorizable, absorbible por cambios ascendentes de nivel y/o percepción del plus funcional y reversible en caso de dejar la función y/o puesto de trabajo. Además, computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

Personas trabajadoras con cargo de director en: Banca de Empresas, Banca Privada, Conecta con tu Experto y Centros de Recuperación y de Subdirector en Centros de Recuperación

El Complemento Funcional que venían percibiendo en Bankia se pasará a cobrar mediante el concepto denominado '**Plus de puesto ad personam**', que será absorbido y compensado, hasta donde alcance, por cambio ascendente de nivel retributivo y los pluses y complementos salariales que pasen a percibir en su nueva función.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será pensionable, revalorizable, absorbible por cambios ascendentes de nivel y/o percepción del plus funcional y reversible en caso de dejar la función y/o puesto de trabajo. Además, computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

Personas trabajadoras con la consideración de Gestores de cartera específica en la función de Asesor Financiero, Gestor Comercio DZ, Gestor Negocios DZ y Gestor Pyme DZ y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes I de CaixaBank

Las personas trabajadoras que se integren en la carrera de GCI se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostenten a fecha 1 de septiembre de 2021.

Si una vez que la persona hubiera accedido a la carrera de GCI, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel.

En caso de que el Nivel retributivo ostentado por la persona sea inferior a XII, ascenderán a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCI, absorbiéndose, hasta donde alcance, el complemento funcional que percibía en Bankia como Gestor de Cartera específica por la diferencia existente entre el Nivel que ostenta y el Nivel XII (PDP 22).

Las citadas personas serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre los complementos funcionales que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCI (Plus Flexibilidad), se abonarán en el '**Plus de puesto ad personam Bankia**'.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, será reversible en caso de cese de la función de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank, y será compensable y absorbible por cambio de nivel, por complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC.

Personas trabajadoras con la consideración de Gestores de cartera específica en la función de Asesor Financiero, Gestor Comercio DZ, Gestor Negocios DZ y Gestor Pyme DZ y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes II de CaixaBank

Las personas trabajadoras que se integren a la carrera de GCII se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostenten a fecha 1 de septiembre de 2021.

Si una vez accedido a GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel.

En caso de que la persona trabajadora ostentara un Nivel retributivo inferior a XI, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCII.

Si se incorporan a una oficina Store o Business Bank, en caso de que el Nivel retributivo sea inferior a X, ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GCII.

En ambos casos, se absorberá, hasta donde alcance, el complemento funcional que perciben en Bankia como Gestor de Cartera específica por la diferencia existente entre el nivel que ostenta y el Nivel XI o X, respectivamente.

Las citadas personas trabajadoras serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre los complementos funcionales que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCII (Plus GCII y Plus Flexibilidad, si tuviera derecho), se abonarán en el '**Plus de puesto ad personam Bankia**'.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC.

Personas trabajadoras con la consideración de Gestor de Carteras Específicas en la función de Gerentes Dirección Financiera Inmobiliaria, Gestores de productos de negocios especializados o Técnicos Comercio Exterior y que sean designados por la Dirección tendrán la consideración de Especialistas de Banca de Empresas

Las personas trabajadoras que sean designados por la Dirección tendrán la consideración de Especialistas de Banca de Empresas.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía la persona trabajadora en Bankia y los que puedan percibirse en la función de Especialistas de Banca de Empresas, se abonarán mediante el '**Plus de puesto ad personam Bankia**'.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la

función, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo como Especialistas de Banca de Empresas.

Personas trabajadoras con la consideración de Gerente de Empresas

Las personas trabajadoras que sean designadas por la Dirección se integrarán en la función Gerente de empresas (DBE) y promocionarán al Nivel VI siempre y cuando ostenten un nivel retributivo inferior.

Se absorberá, hasta donde alcance, el complemento funcional que perciben en Bankia como Gerente de empresa.

Las citadas personas trabajadoras serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que la persona trabajadora percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de DBE (Plus de puesto de Centro de Empresas Y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el **“Plus de puesto ad personam Bankia”**.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la función de Gestor de Clientes II, DBE o Director de Centro de Banca de Empresas.

Personas trabajadoras con la consideración de Gerente de empresas que se integren a la carrera de GCII

Las personas trabajadoras que sean designadas por la Dirección se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostente a fecha 1 de septiembre de 2021.

Si una vez que la persona trabajadora hubiera accedido a la carrera de GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo Nivel.

Las citadas personas trabajadoras serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

En caso de que el Nivel retributivo sea inferior a XI ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GCII.

Si se incorporan a una oficina Store o Business Bank, en caso de que el Nivel retributivo sea inferior a X, ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GCII.

En ambos casos, se absorberá, hasta donde alcance, el complemento funcional que la persona trabajadora percibía en Bankia como Gestor de Cartera específica por la diferencia existente entre el Nivel que ostenta y el Nivel XI o X, respectivamente.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCII (Plus GCII y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el **‘Plus de puesto ad personam’**.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC, DBE o Director de Centro de Banca de Empresas.

Personas trabajadoras con la consideración de Gestor de Patrimonios (Banca Privada) que se integren en la carrera Asesor de Banca Privada (ABP)

Las personas trabajadoras que sean designadas por la Dirección y que tengan un Nivel VII o inferior se integrarán a la carrera de ABP incorporándose en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostente a fecha 1 de septiembre de 2021, con el máximo del año 10, etapa 4.

Si, una vez que la persona trabajadora hubiera accedido a la carrera de ABP, se produjese un ascenso de Nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo Nivel.

En caso de que la persona trabajadora ostentara un Nivel retributivo inferior a XII, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de ABP procediéndose a la absorción del Complemento funcional que percibiera en Bankia para alcanzar la retribución de Nivel XII (PDP 22).

Las personas trabajadoras con Nivel VI o superior se integrarán a la función de ABP incorporándose en el año 10, etapa 4.

Las citadas personas serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de ABP (Complemento ABP y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el '**Plus de puesto ad personam Bankia**'.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de ABP o Director de Banca Privada o Director de Centro de Banca Privada.

Personas trabajadoras con la consideración de de Gestor de Patrimonios (Banca Privada) que se integren en la carrera de GC II

Las personas trabajadoras que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes II de CaixaBank.

Las citadas personas serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

Las personas trabajadoras que se integren a la carrera de GCII se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostente a fecha 1 de septiembre de 2021.

Si una vez que la persona trabajadora hubiera accedido a la carrera de GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo Nivel.

En caso de que la persona trabajadora ostentara un Nivel retributivo inferior a XI, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCII.

Si se incorpora a una oficina Store o Business Bank, en caso de que el Nivel retributivo fuera inferior a X, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCII.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCII (Plus GCII y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el '**Plus de puesto ad personam Bankia**'. .

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GCII.

Personas trabajadoras que realicen las tareas de Equipo Volante

Las personas trabajadoras se integrarán en los equipos de soporte de CaixaBank según las necesidades organizativas, y adecuando sus condiciones a la normativa interna en CaixaBank.

Serán asignadas por la Dirección al radio de kilómetros (distancia entre la población del centro de adscripción y la población del centro más lejano que tengan que atender) establecido en el Acuerdo Laboral de CaixaBank de 22 de marzo de 1991 de acuerdo con las necesidades organizativas.

Dejarán de percibir el Complemento funcional que percibían hasta la fecha, pasando a percibir las compensaciones establecidas para los equipos de soporte de CaixaBank en cada momento.

Personas trabajadoras que realicen las tareas de Ayudante de Dirección

Las personas trabajadoras que a fecha 1 de septiembre de 2021 perciban el Complemento funcional por la realización de las tareas de Ayudante de Dirección pasarán a percibirlo mediante el concepto denominado '**Plus de puesto ad personam Bankia**'. .

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, y reversible en caso de dejar de realizar la función de Ayudante de Dirección o Secretaria.

Será compensable y absorbible por otros conceptos de naturaleza funcional (Plus mercado, Plus Secretaria, etc.) que pueda pasar a percibir en el puesto de trabajo de Ayudante de Dirección o Secretaria.

Personas trabajadoras que realicen las tareas de Técnicos de Servicios Centrales

Las personas trabajadoras que, a fecha 1 de septiembre, perciban el Complemento funcional en la cuantía y condiciones regulados en el Acuerdo Laboral de Bankia de fecha 15 de julio de 2020 por la realización de las tareas de Técnico de SSCC, pasarán a percibirlo mediante el concepto denominado '**Plus de puesto ad personam Bankia**', siempre y cuando continúen realizando dicha función, presten servicios en SSCC, Territoriales o Direcciones de Área de Negocio.

Dicho complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de dejar de realizar la función y/o puesto de trabajo en SSCC, Territoriales o Direcciones de Área de Negocio.

Será compensable y absorbible por otros conceptos de naturaleza funcional que pueda pasar a percibir en el puesto de trabajo de SSCC, Territoriales o Direcciones de Área de Negocio, así como por cambios ascendentes de nivel.

Personas trabajadoras que perciben plus funcional por su función y adscripción a los centros 973-Dirección Soporte Operativo Mercado y 8325-Sistemas Mercados

Las personas trabajadoras que a fecha 1 de septiembre de 2021 perciban el Complemento funcional por su función y adscripción a los centros 973-Dirección Soporte Operativo Mercado y 8325-Sistemas Mercados lo mantendrán con la denominación '**Plus Horario Laboral Singular Mercados**', a título personal y por el mismo importe que perciban en ese momento, mientras desempeñen su función en un centro del Área de Medios con horario laboral singular y tengan un Nivel VI o inferior.

En caso de que, posteriormente, estas personas pasaran a realizar funciones en un centro de Medios en el que esté contemplada una compensación análoga, el Plus de Horario Laboral Singular Mercados será absorbido y compensado.

Este complemento, de carácter anual, se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por el complemento de puesto de trabajo que devengue la persona trabajadora por la realización de cualquiera de los Horarios Laborales Singulares vigentes en la Entidad en cada momento.

Así mismo será reversible en caso de dejar de prestar su función en un centro del Área de Medios con horario laboral singular o si la persona alcanza un Nivel V o superior.

Personas trabajadoras que perciben el 'Complemento funcional Ad personam' por su función y adscripción al Área en la que se encontraban en la fecha en que fue derogado el horario laboral singular

Las personas trabajadoras que a fecha 1 de septiembre de 2021 perciban el 'Complemento funcional Ad personam' por su función y adscripción al Área en la que se encontraba en la fecha en que fue derogado el horario laboral singular continuarán percibiéndolo a título personal y por el mismo importe que perciban en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo mediante el concepto "**Plus de Horario**

Laboral Singular SSCC", siempre que continúen desempeñando su función en la misma Área en la que prestan servicios en la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en cuenta su naturaleza absorbible y compensable.

En caso de que pasen a realizar funciones en un centro en el que esté contemplada una compensación por la realización de un horario singular, el Plus de Horario Laboral Singular SSCC será absorbido y compensado de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

Este complemento se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por el Plus de Horario Laboral Singular o Complemento de puesto de trabajo que se perciba por la realización de un Horario Laboral Singular.

Así mismo será reversible en caso de dejar de prestar su función en el Área donde fue derogado el horario singular inicialmente.

¿Cómo afecta la integración laboral al concepto denominado "Plus" que venía percibiendo en la nómina Bankia?

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, el concepto denominado "Plus" pasará a desglosarse y, los conceptos que lo componen pasarán a percibirse de acuerdo con la siguiente denominación y naturaleza:

Plus Convenio

A partir de 1 de enero de 2022 pasará a percibirse con la denominación **Plus Convenio** y se abonará de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank en cada momento.

En la primera nómina tras a la entrada en vigor del presente acuerdo (nómina Septiembre) se abonará la parte proporcional del Plus Convenio no abonada hasta la fecha y correspondiente al resto del año 2021, mediante el concepto "**Plus Convenio 2021**".

Ayuda Familia Esposa

Este concepto pasará a percibirse con la denominación '**Complemento Ad Personam no revisable pensionable**'.

Este complemento únicamente se conservará a título individual, se abonará mensualmente y será no revisable, no absorbible ni compensable, pensionable, y reversible en el momento que cambie el estado civil de la persona trabajadora.

Complemento Residencia

Este concepto pasará a percibirse con la denominación '**Complemento residencia**'.

Este complemento se abonará mensualmente y será revisable, pensionable, y dejará de percibirse en caso de que la persona trabajadora dejara de prestar servicios en los ámbitos geográficos establecidos en el Convenio Colectivo.

Complemento Residencia 2

Este concepto pasará a percibirse con la denominación '**Complemento residencia ad personam Bankia**'.

Este complemento se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, absorbible y compensable por cambio de nivel ascendente y dejará de percibirse en caso de dejar de prestar servicios en los ámbitos geográficos establecidos en el Convenio Colectivo.

¿Cómo afecta a la percepción del Plus Residencia Ad personam no revisable el supuesto de retorno de un empleado a un centro de trabajo ubicado en la zona geográfica que le dio derecho a la percepción del Complemento de Residencia, tras traslado a una zona sin complemento de Residencia?

La persona trabajadora pasará a percibir el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.

Adicionalmente pasará a percibir, dentro del "Complemento residencia ad personam Bankia", la diferencia positiva entre lo que percibía antes del traslado, en los conceptos de Complemento de Residencia y Complemento Residencia ad personam Bankia, y el nuevo importe de Complemento Residencia al que ahora tiene derecho.

¿Cómo afecta a la percepción del Plus Residencia Ad personam no revisable el supuesto de traslado de un empleado a un centro de trabajo ubicado en una zona geográfica que da derecho a percepción del Complemento de Residencia con porcentaje menor al que venía percibiendo?

La persona trabajadora, durante los primeros doce meses, pasará a percibir el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.

Adicionalmente pasará a percibir, en un Plus Personal la diferencia positiva entre lo que percibía antes del traslado, en los conceptos Complemento de Residencia y Complemento residencia ad personam, y el nuevo importe de Complemento Residencia al que ahora tiene derecho.

Entre el mes 13 y el mes 24 continuará percibiendo el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank y adicionalmente pasará a percibir el 50% del Plus Personal que venía percibiendo hasta el mes 12.

A partir del mes 25 continuará percibiendo el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank y dejará de percibir el Plus Personal y pasará a percibir, en el Complemento de Homologación, el importe que venía percibiendo en ese Plus Personal, desde el mes 13 al mes 24.

¿Cómo afecta a la percepción del Plus Residencia Ad personam no revisable el supuesto de traslado de un empleado a un centro de trabajo ubicado en una zona geográfica que da derecho a percepción del Complemento de Residencia con porcentaje menor, y posterior retorno a la zona geográfica que le dio derecho a percibir un porcentaje superior del Complemento de Residencia?

La persona trabajadora pasará a percibir el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.

Adicionalmente pasará a percibir, dentro del “Complemento Residencia ad personam Bankia”, la diferencia positiva entre lo que percibía antes del traslado, en los conceptos de Complemento de Residencia y Complemento Residencia ad personam Bankia, y el nuevo importe de Complemento Residencia al que ahora tiene derecho.

¿Cómo afecta la integración laboral al concepto denominado “Complemento Indemnización Horaria” que venía percibiendo en la nómina Bankia?

Las personas trabajadoras que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo perciban el ‘Complemento indemnización horaria’ por su función y adscripción a un centro con horario laboral singular mantendrán el mismo con la denominación ‘**Plus Horario Laboral Singular Transitorio**’, a título personal y por el mismo importe que perciban en ese momento, siempre y cuando desempeñen su función en un centro con horario laboral singular.

Este complemento se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por cualquiera de los siguientes pluses: ‘Plus de Horario Laboral Singular’, ‘Plus de Cargo de oficina Store/BB’, ‘Gastos de Gestión y Representación’, ‘Plus de Supervisión’ y ‘Plus de responsabilidad’.

Así mismo, dicho Plus será reversible en caso de que la persona trabajadora dejara de prestar su función en un centro con horario laboral singular.

¿Cómo afecta la integración laboral al concepto denominado “Complemento funcional” que venía percibiendo en la nómina Bankia por prestar servicios en Conecta con tu experto como Gestores Multicanal?

Las personas trabajadoras mantendrán el “Complemento funcional” con la denominación ‘**Plus Horario Laboral Singular Transitorio**’, a título personal y por el mismo importe que perciban en ese momento, siempre y cuando desempeñen su función en un centro con horario laboral singular.

En caso de que pasen a realizar funciones en un centro en el que esté contemplada una compensación análoga, el 'Plus de Horario Laboral Singular Transitorio' será absorbido y compensado de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

Este complemento se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por cualquiera de los siguientes pluses: 'Plus de Horario Laboral Singular', 'Plus de Cargo de oficina Store/BB', 'Gastos de Gestión y Representación', 'Plus de Supervisión' y 'Plus de responsabilidad'. Así mismo, dicho Plus será reversible en caso de que la persona trabajadora dejara de prestar su función en un centro con horario laboral singular.

¿Cómo afecta la integración laboral a las Compensaciones por vivienda y por desplazamiento que venía percibiendo en la nómina Bankia?

Los conceptos 'Compensación vivienda' y 'Compensación por desplazamiento' se mantendrán a título personal con la denominación '**Compensación mercado**' y por el mismo importe que las personas trabajadoras de Bankia vinieran percibiéndolo en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, mientras se mantengan las condiciones que dan derecho a su percepción.

Este complemento se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de no se den las condiciones que dan derecho a su percepción, y no absorbible y no computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

De acuerdo con el citado carácter reversible de este concepto, en el supuesto que una persona trabajadora retorne al ámbito geográfico de origen previo al desplazamiento que lo motivó, dejará de percibirlo. También dejará de percibirlo si vence el plazo establecido para dicho complemento.

Este complemento será incompatible, en cualquier caso, con la percepción derivada de la compensación por movilidad establecida en acuerdos vigentes en CaixaBank.

¿Cómo afecta la integración laboral al Complemento Obsequio Reyes Magos que venía percibiendo en la nómina Bankia?

El Complemento Obsequio Reyes Magos dejará de percibirse a partir de la entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración.

¿Cómo afecta la integración laboral las Ayudas de Guardería y Formación que venía percibiendo en la nómina Bankia?

La 'Ayuda Guardería', 'Ayuda formación hijos' y 'Ayudas de estudios' correspondientes al ejercicio 2021 y siguientes se abonarán según la normativa vigente en CaixaBank en cada momento.

¿Cómo afecta la integración laboral al Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) correspondiente a 2021?

Se aplicará el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) correspondiente a 2021.

Para el cálculo de puntos PDP correspondiente a los meses de enero a agosto de 2021, se tomará como referencia la media que corresponda a cada persona de V1 y V2 correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020, incluidos los obtenidos por formación LCCL y Mifid, realizados o justificados a lo largo del primer trimestre de 2021, manteniéndose el resto de los criterios de aplicación del referido sistema.

En caso de que la persona trabajadora no tuviese resultados de V2 de cualquiera de los ejercicios señalados, siempre y cuando no se deba a la aplicación del PDP, se tomará como referencia para la aplicación de lo expuesto en el párrafo anterior la media de V2 de la Entidad del ejercicio 2019, 2020, o ambos, respectivamente. Al número de puntos PDP acumulados a 1 de enero de 2021, se le adicionarán las 8/12 partes del número de los puntos resultantes de la aplicación del anterior párrafo y su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2022.

Tras la aplicación del Sistema de PDP correspondiente a 2021 en los términos expuestos anteriormente, los resultados de Ascenso de Nivel Retributivo o de posición de promoción, conllevarán lo siguiente para las personas trabajadoras:

1. Aplicación del Sistema PDP con resultado de **ascenso de Nivel Retributivo**:

a) Si la persona trabajadora, a la fecha de 01.01.2022 y previo a la aplicación del PDP 2021, mantuviera el mismo nivel retributivo que tenía a 31.08.2021 y con la aplicación del PDP le correspondiera un ascenso de Nivel Retributivo, considerando el Nivel Retributivo y la posición de promoción ostentados a fecha 31 de agosto de 2021, se reconocerá dicha promoción de nivel a 01.01.2022, teniéndose en cuenta esta fecha a todos los efectos.

Al mismo tiempo, y con la misma fecha de efectos, se recalculará la garantía salarial de integración (apartado PRIMERO del acuerdo). Si como consecuencia de este recálculo, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará, a partir de 01.01.2022, y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial a considerar para calcular el Complemento de Homologación (apartado CUARTO.4 del acuerdo) sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva (apartado SEXTO del acuerdo).

b) Si la persona trabajadora, hubiera ya ascendido a ese nuevo Nivel Retributivo o a uno superior, como consecuencia de la aplicación de la normativa laboral CaixaBank, antes de esta aplicación de sistema PDP, no le será de aplicación un nuevo ascenso de Nivel Retributivo, pero sí los efectos que esta promoción hubiera tenido sobre el importe de la garantía de retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021.

Por ello, con la misma fecha de efectos, se recalculará la garantía salarial de integración (apartado PRIMERO del acuerdo). Si como consecuencia de este recálculo, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará a partir de 01.01.2022 y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial a considerar para calcular el Complemento de Homologación (apartado CUARTO.4 del acuerdo) sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva (apartado SEXTO del acuerdo).

2. Aplicación de PDP con resultado de **ascenso de Posición de Promoción**

a) Si la persona trabajadora, a la fecha de 01.01.2022 y previo a la aplicación del PDP 2021, mantuviera el mismo nivel retributivo que tenía a 31.08.2021 y con la aplicación del PDP le correspondiera un ascenso de Posición de Promoción considerando el Nivel Retributivo y la posición de promoción ostentados a fecha 31 de agosto de 2021, se reconocerá este ascenso de Posición de Promoción a 01.01.2022, teniéndose en cuenta esta fecha a todos los efectos y conforme se detalla a continuación.

Se abonará el importe correspondiente a la diferencia retributiva entre la posición de promoción siguiente y la ostentada a 31 de agosto de 2021, con efectos 1 de enero de 2022 y de conformidad con la siguiente fórmula:

(Salario Base + prorrateo de pagas extras + Complemento PDP del siguiente Nivel Retributivo/posición de promoción) - (Salario Base + prorrateo de pagas extras + Complemento PDP del Nivel Retributivo/posición de promoción que ostente a 31 de agosto de 2021)

El importe resultante se incluirá, con fecha 1 de enero de 2022, en el Complemento Personal Absorbible Revisable. Al mismo tiempo, y con la misma fecha de efectos, se recalculará la garantía salarial de integración (apartado PRIMERO del acuerdo).

Si como consecuencia de este recálculo, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará, a partir de 01.01.2022, y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial a considerar para calcular el Complemento de Homologación (apartado CUARTO.4 del acuerdo) sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva (apartado SEXTO del acuerdo).

b) Si la persona trabajadora, hubiera ya ascendido de Nivel Retributivo como consecuencia de la aplicación de la normativa laboral CaixaBank, antes de esta aplicación de sistema PDP, no le será de aplicación el ascenso de Posición de Promoción y no se incluirá su importe en el Complemento Personal Absorbible Revisable. Si bien si como consecuencia de este ascenso de Posición de Promoción, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará, a partir de 01.01.2022, y a esa persona garantía salarial a considerar para calcular el Complemento de Homologación (apartado CUARTO.4 del acuerdo) sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva (apartado SEXTO del acuerdo).

Para paliar el cambio de la aplicación parcial del ejercicio en curso, todas aquellas personas que hubiesen ascendido de aplicarse las medias anteriores de V1 y V2 hasta el 31 de diciembre de 2021, una vez añadidos los puntos obtenidos por formación LCCI y Mifid realizados o justificados a lo largo del primer trimestre del 2021, y siempre y cuando no hayan ascendido de nivel retributivo por la normativa CaixaBank entre el 01/09/2021 y 31/12/2021, les resultará de aplicación el sistema en los términos expuestos en los apartados 1.a) y 2.a) anteriores..

¿Qué conceptos pueden formar parte de mi nómina en CaixaBank una vez entre en vigor el Acuerdo Laboral de Integración?

- Total Salario Base
- Pagas Extras Prorratedas
- Complemento Personal salario base Bankia
- Complemento Personal Trienios
- Complemento Personal Revisable Pensionable
- Complemento Personal No Revisable Pensionable
- Complemento Personal Absorbible No Revisable
- Complemento Personal Absorbible Revisable
- Ayuda por Hijos / Ayuda Familia Esposa
- Plus Convenio
- Pluses funcionales (Complemento Transitorio Clasificación, Plus puesto ad personam Bankia, Plus Horario Laboral Singular, etc.)
- Complemento Residencia / Complemento Residencia ad personam Bankia
- Compensación mercado
- Complemento Homologación

¿Cómo se calcula el “Total Salario Base”?

Es la suma de los siguientes importes del Salario Base de Convenio (según nivel retributivo del empleado) y de la Mejora Salarial Caixa, cuando corresponda en función del nivel retributivo del empleado.

¿Cómo se calculan las “Pagas Extras Prorratedas”?

Es el importe mensual correspondiente al prorrateo de la cuantía anual de 6,5 pagas extraordinarias. Forman parte del cálculo de las pagas extras prorratedas el Total Salario Base (Salario Base Convenio + Mejora Salarial Caixa - cuando corresponda en función del nivel retributivo del empleado -).

¿Cuáles son las tablas salariales actuales?

Grupo/Nivel	S. Base Convenio	Mejora CABK	Total S. Base	P. Extras Prorr.	Bruto mensual	Bruto anual
1-I	2.648,68	917,14	3.565,82	1.931,49	5.497,31	65.967,72
1-II	2.229,98	512,92	2.742,90	1.485,74	4.228,64	50.743,68
1-III	1.979,07	409,88	2.388,95	1.294,02	3.682,97	44.195,64
1-IV	1.871,39	293,32	2.164,71	1.172,55	3.337,26	40.047,12
1-V	1.811,88	330,6	2.142,48	1.160,51	3.302,99	39.635,88
1-VI	1.752,37	330,45	2.082,82	1.128,20	3.211,02	38.532,24
1-VII	1.672,99	397,08	2.070,07	1.121,29	3.191,36	38.296,32
1-VIII	1.616,88	280,94	1.897,82	1.027,99	2.925,81	35.109,72
1-IX	1.532,31	146,1	1.678,41	909,14	2.587,55	31.050,60
1-X	1.460,43	135,32	1.595,75	864,36	2.460,11	29.521,32
1-XI	1.302,46	111,62	1.414,08	765,96	2.180,04	26.160,48
1-XII	1.113,41	83,27	1.196,68	648,20	1.844,88	22.138,56
1-XII	1.113,41	0,00	1.113,41	603,09	1.716,50	20.598,00
1-XIII	912,08	0,00	912,08	494,04	1.406,12	16.873,44
1-XIV	829,16	0,00	829,16	449,13	1.278,29	15.339,48

¿Cómo se calcula el “Complemento personal salario base Bankia”?

El importe de este complemento es el resultado positivo, a fecha 1 de septiembre de 2021, de la diferencia de los conceptos de Bankia menos los conceptos de CaixaBank que se detallan a continuación:

- Bankia: Salario Base y Pagas Extras prorrateadas
- CaixaBank: Total salario Base y Pagas Extras Prorrateadas.

Dicho complemento tendrá la siguiente naturaleza: se abonará mensualmente, en doce (12) mensualidades y será pensionable, revalorizable, compensable y absorbible por cambio ascendente a Nivel VIII o superior. Computará para el cálculo de la Ayuda de Hijos y para la capacidad crediticia.

¿Cómo se calcula el “Complemento personal trienios”?

El importe de este complemento será el que estén percibiendo en concepto de “Antigüedad” las personas trabajadoras procedentes de Bankia a fecha 1 de septiembre de 2021.

Este complemento, de carácter anual, se abonará mensualmente y será revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

Sin embargo, para aquellas personas trabajadoras provenientes de Bankia que, a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, ostenten el Nivel Retributivo VIII, el complemento personal trienios podría ser absorbido de acuerdo al siguiente tratamiento, y en función de la antigüedad en dicho Nivel:

- a) Si acreditan 6 o más años en el Nivel VIII, ascenderán a Nivel VII en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, con la absorción simultánea del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.
- b) Si acreditan menos de 6 años y más de 3 en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, con absorción en ese momento del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.

A partir de 1 de septiembre de 2021, el régimen de devengo de nuevos trienios se realizará de acuerdo con lo establecido en CaixaBank en cada momento.

¿Cómo se calcula el “Complemento Personal Revisable Pensionable”?

El importe de este complemento será el resultado, a fecha 1 de septiembre de 2021, de la suma de los complementos salariales denominados ‘Complemento de Sueldo Base’, ‘Complemento Revisable 1’, ‘Complemento de integración Revisable 1’ y ‘Complemento de integración Revisable 2’ que las personas trabajadoras en Bankia estén percibiendo a fecha 1 de septiembre de 2021.

Asimismo, tras lo establecido en el apartado segundo del Acuerdo, sobre la aplicación del Sistema PDP correspondiente al ejercicio 2021, el importe percibido de este Complemento, desde 1 de septiembre hasta 31 de diciembre de 2021 podrá verse incrementado, siempre que la persona trabajadora tuviera derecho a ello según lo establecido en ese apartado, y con efectos de 1 de enero de 2022.

¿Cómo se calcula el “Complemento Personal No Revisable Pensionable”?

El importe de este complemento será el resultado, a fecha 1 de septiembre de 2021, de la suma de los complementos salariales denominados ‘Complemento de Integración No Revisable’ y ‘Complemento No Revisable 2’ que las personas trabajadoras en Bankia estén percibiendo a fecha 1 de septiembre de 2021.

Este complemento, de carácter anual, se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

¿Cómo se calcula el “Complemento Personal Absorbible No Revisable”?

El importe de este complemento será el que estén percibiendo en concepto de “Complemento No Revisable 1” las personas trabajadoras procedentes de Bankia a fecha 1 de septiembre de 2021.

Este complemento, de carácter anual, se abonará mensualmente y será no revisable, pensionable, compensable y absorbible por cambio de nivel ascendente y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

¿Cómo se calcula el “Complemento Personal Absorbible Revisable”?

El importe de este complemento será el que estén percibiendo en concepto de “Complemento Revisable 2” las personas trabajadoras procedentes de Bankia a fecha 1 de septiembre de 2021.

Este complemento, de carácter anual, se abonará mensualmente y será revisable, pensionable, compensable y absorbible por cambio de nivel ascendente y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

¿Cómo se calcula la “Ayuda para Hijos”?

El importe de este complemento es el resultado de aplicar un 5% a la suma de los conceptos “Total Salario Base” y “Pagas Extras Prorrateadas” por cada hijo menor de 18 años.

¿Qué características tiene el concepto de “Ayuda para Hijos”?

- Este complemento de carácter anual se abona en 12 mensualidades, es no pensionable y no absorbible.
- Se percibe hasta que el hijo cumpla 18 años.
- En caso de que ambos progenitores sean empleados, sólo uno de ellos puede percibir dicha ayuda, debiéndose ejercitar la opción a favor de uno ellos.

¿Cómo se calcula el “Plus Convenio”?

El “Plus Convenio” es un pago puntual que se realiza durante el primer trimestre del año y que su importe está integrado por la suma de las siguientes cuantías:

¿Cuáles son los importes actuales del “Plus Convenio”?

Una cuantía lineal cuyo importe se fija en 517,15 € para los años 2021, 2022 y de 522,32 € para el año 2023.

Adicionalmente para el año 2023 se abonará una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente:

Grupo/Nivel	Parte variable Plus Convenio
1-I	459,42
1-II	353,70
1-III	290,35
1-IV	263,15
1-V	248,15
1-VI	233,11
1-VII	213,06
1-VIII	198,90
1-IX	177,55
1-X	159,41
1-XI	119,50
1-XII	71,77
1-XIII	20,94
1-XIV	0,00

¿En qué afecta al pago del plus convenio del año 2021 la firma del acuerdo laboral de integración?

En la nómina de septiembre se abonará la parte proporcional del Plus Convenio del año 2021 no abonada hasta la fecha (meses de septiembre a diciembre), mediante el concepto “Plus Convenio 2021”, y se dejará de abonar mensualmente, de forma prorrateada.

¿Existen otros pagos puntuales en CaixaBank aparte del “Plus Convenio”?

La normativa laboral de CaixaBank y el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro contemplan los siguientes pagos puntuales o especiales:

- Gratificación de natalidad.
- Ayuda por defunción de familiar directo.
- Gratificaciones de 25 y 35 años de servicio.
- Ayuda de guardería.
- Ayuda de formación de hijos.
- Ayuda de estudios para empleados

¿En qué consiste la ayuda guardería y la ayuda formación hijos?

La Ayuda Guardería la percibirán las personas trabajadoras que tengan hijos menores de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla los dos años. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

La Ayuda Formación hijos se percibirá por cada uno de los hijos o hijas que tenga el empleado, desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla

la edad de 24 años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos/hijas perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional. No obstante, esta ayuda estará condicionada para los hijos e hijas de entre 21 y 24 años a que se acredite que se cursan estudios.

La “Ayuda Guardería” y la “Ayuda formación hijos” correspondientes al ejercicio 2021 se liquidarán de forma íntegra a los empleados y empleadas que se integren en CaixaBank según la normativa vigente en cada momento.

¿Cómo se realizará la homologación salarial?

A partir de la fecha de integración en CaixaBank desaparecen los conceptos salariales de Bankia, siendo sustituidos por los vigentes en CaixaBank.

¿Cómo se calcula el “Complemento Homologación”?

El importe de este complemento se calcula a fecha 1 de septiembre de 2021, y es el resultado de la diferencia positiva entre la retribución salarial fija bruta anual en Bankia teniendo en cuenta los conceptos definidos en el [siguiente anexo](#) y la retribución salarial fija bruta anual que pase a percibir de acuerdo con la estructura salarial en CaixaBank, así como lo establecido en el apartado segundo del acuerdo, con efectos de 01.01.2022, tras la aplicación del Sistema PDP correspondiente al ejercicio 2021.

No se tendrán en cuenta para determinar el importe del Complemento Homologación los Complementos Funcionales Bankia ni aquellos otros no incluidos expresamente en el Anexo 2 del Acuerdo laboral de integración.

Este cálculo se realizará considerando la retribución salarial fija bruta anual correspondiente al 100% de la jornada en aquellos casos en que la persona trabajadora en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo se encuentre disfrutando de una reducción de jornada con reducción salarial.

¿Qué características tiene el “Complemento Homologación”?

Dicho Complemento, de carácter anual, se abonará mensualmente y será no revisable, no pensionable y absorbible y compensable por cualquier concepto, exceptuándose únicamente aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos, los pluses de horario laboral singular y las compensaciones de movilidad, y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

¿Cómo se realizará la adecuación progresiva?

Una vez efectuada la homologación salarial y aplicadas las condiciones laborales de CaixaBank, si durante los sesenta (60) primeros meses tras la fecha de integración, la retribución salarial fija bruta anual se ve incrementada por cualquier concepto con respecto a la que se venía percibiendo en la entidad de origen (según detalle del [Anexo 2](#)), salvo lo establecido en el apartado segundo del acuerdo, en que se

establece la aplicación del Sistema PDP correspondiente al ejercicio 2021 con efectos de 01.01.2022, a dicho incremento retributivo le será de aplicación los siguientes porcentajes de adecuación progresiva:

- Entre el 1 de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2022: 0% incremento retributivo
- Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de agosto de 2023: 5% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en el anterior.
- Entre el 1 de septiembre de 2023 y el 31 de agosto de 2024: 15% a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.
- Entre el 1 de septiembre de 2024 y el 31 de agosto de 2025: 25% a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.
- Entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de agosto de 2026: 50% a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.
- A partir del 1 de septiembre de 2026: 100% a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

¿Qué conceptos de nómina quedan excluidos de la adecuación progresiva?

Quedarán exentos únicamente los conceptos de devengo anual (plus convenio, ayuda formación hijos y ayuda guardería), así como los Pluses de Horario Laboral Singular, las pagas especiales, la ayuda de estudios y la compensación por la movilidad geográfica establecida en el Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2021, que se percibirán íntegramente a partir de la fecha de integración.

Asimismo, en aquellos casos en que, conforme al apartado segundo del acuerdo que regula la Aplicación del sistema PDP correspondiente al ejercicio 2021, se hubiese procedido a incrementar la retribución salarial fija bruta anual del empleado con efectos de 01.01.2022, este incremento de retribución fija bruta tampoco se verá afectado por adecuación retributiva.

¿Qué garantía aplica durante el período de adecuación progresiva?

Durante el periodo de adecuación progresiva, las personas trabajadoras percibirán como mínimo la retribución establecida en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank considerando los conceptos del citado Convenio Colectivo: salario base, pagas extras, así como el Complemento de Residencia -cuando corresponda- para cada uno de los Niveles, sin que dicha retribución pueda ser compensada por el Complemento personal trienios.

¿Qué conceptos de mi nómina en CaixaBank son pensionables?

Son pensionables los siguientes conceptos de nómina contemplados en el Acuerdo Laboral de Integración:

- Total Salario Base
- Pagas Extras Prorratedas
- Complemento personal salario base Bankia
- Complemento Personal Trienios
- Complemento Personal Revisable Pensionable
- Complemento Personal No Revisable Pensionable
- Complemento Personal Absorbible No Revisable
- Complemento Personal Absorbible Revisable
- Complemento Residencia
- Complemento residencia ad personam Bankia
- Complemento Transitorio Clasificación
- Plus de puesto ad personam
- Plus de puesto ad personam Bankia

En el recibo de nómina los conceptos que son pensionables están señalizados con un asterisco (*) a la derecha de su literal en el recibo de salarios que tendrás a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

Concepto

TOTAL SALARIO BASE (*)
 PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS (*)

Además, debes tener en cuenta que, si la suma de conceptos pensionables recogidos en el recibo de salarios fuera inferior a cualquiera de garantías establecidas en el acuerdo, al pie del recibo se pintan los siguientes campos y será ahí donde veas implementada cualquiera de las garantías a las que tuvieras derecho.

Plan de pensiones sistema empleo		
Base aport. mes (*)	Aportación mes	Aport. Acumulada

¿A partir de qué nivel se comienza a devengar trienios?

Las empleadas y empleados que tengan un nivel retributivo igual o superior a VII devengan trienios cada 3 años.

¿Cómo se valora un “Trienio”?

La valoración del trienio es un 3% calculado sobre las 18,5 pagas de Salario Base Convenio y se incorporan al concepto ‘Trienios’.

¿Cómo se promociona de nivel por experiencia?

Los empleados que se integren en CaixaBank con un nivel retributivo inferior a VII podrán promocionar de nivel por experiencia (antigüedad), de acuerdo con la siguiente escala:

GRUPO NIVEL	Nº MESES	NUEVO NIVEL
1-XIII	9	1-XII
1-XII (1)	39	1-XI
1-XI	60	1-X
1-X	36	1-IX
1-IX	36	1-VIII
1-VIII	72	1-VII

(1) Dentro del nivel XII, a partir del mes 28, el empleado pasa a percibir, dentro del "Total Salario Base", la "Mejora Salarial Caixa" prevista para este nivel.

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia se integrarán en la carrera por experiencia establecida en CaixaBank, en función del Nivel Retributivo que ostenten en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, computando el tiempo transcurrido en Bankia en el citado Nivel.

En el caso que el tiempo computable transcurrido en el citado nivel fuese superior al periodo establecido en la carrera por experiencia de CaixaBank, se producirá el cambio del Nivel Retributivo en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

El Complemento Personal Salario Base Bankia se calculará considerando el Nivel que ostente la persona en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y el nivel retributivo que le corresponda en CaixaBank, como consecuencia de la aplicación de la carrera por experiencia.

Para aquellas personas trabajadoras que, a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, ostenten el Nivel Retributivo VIII, tendrán el siguiente tratamiento en función de la antigüedad en dicho Nivel:

- Si acreditan 6 o más años en el Nivel VIII, ascenderán a Nivel VII en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, con la absorción simultánea del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.
- Si acreditan menos de 6 años y más de 3 en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, con absorción en ese momento del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.
- Si acreditan menos de 3 años en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, devengando los trienios a partir de este momento en CaixaBank.

Si en la entidad de origen estoy haciendo reducción de jornada, ¿cómo se calcula el porcentaje de reducción a partir de la integración en CaixaBank?

La vigente petición de reducción de jornada se recalculará, con efectos del día 1 de septiembre, de acuerdo con la jornada laboral establecida en CaixaBank, y según el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

El coeficiente de reducción de jornada se calcula mes a mes en función de las horas de reducción sobre el total de horas efectivas laborables.

Seguridad Social

¿Cuándo se hace efectivo el cambio de cuenta de cotización a CaixaBank?

Las personas trabajadoras de Bankia tendrán un cambio de cuenta de cotización, con fecha de efectos 1 de septiembre, resultado de la integración de los sistemas de pago de nómina de ambas entidades.

A los efectos de poder realizar la cotización de la plantilla de Bankia durante el período comprendido entre la subrogación laboral que tuvo lugar el 26 de marzo de 2021 y la fecha de integración de los sistemas de pago de nómina, la Seguridad Social habilitó unos códigos de cuenta de cotización transitorios (provisionales).

Este cambio implicará la tramitación de un movimiento de afiliación de baja - en la actual cuenta de cotización transitoria de CaixaBank - con fecha de efectos 31 de agosto - y de un movimiento de afiliación de alta - en la cuenta de cotización permanente de CaixaBank - sin solución de continuidad; es decir, con efectos 1 de septiembre.

¿Qué grupo de cotización tendré en CaixaBank?

La asignación del grupo de cotización se realiza en función del nivel profesional que ostenta el empleado en cada momento, criterio que es de aplicación para toda la plantilla.

Grupo profesional	Grupo de cotización
Grupo 1 Nivel I	01
Grupo 1 Nivel II	03
Grupo 1 Nivel III	03
Grupo 1 Nivel IV	03
Grupo 1 Nivel V	03
Grupo 1 Nivel VI	05
Grupo 1 Nivel VII	05
Grupo 1 Nivel VIII	05
Grupo 1 Nivel IX	05
Grupo 1 Nivel X	05
Grupo 1 Nivel XI	07
Grupo 1 Nivel XII	07
Grupo 1 Nivel XIII	07

Al ser la base máxima de cotización única para todos los grupos de cotización, la asignación de un grupo de cotización inferior no tiene repercusión en la cotización, ni en ningún otro aspecto o condición laboral del empleado.

¿Cómo podré consultar mis recibos de nómina de CaixaBank? ¿Y podré consultar recibos anteriores a la fusión?

A partir de la integración laboral podrás consultar a través del Portal del Emplead@ tus recibos de nómina y certificados fiscales, tanto de CaixaBank como de Bankia.

¿Cómo debo reportar los partes médicos de baja, confirmación o alta a partir de la integración en CaixaBank?

A partir del día de la fusión los partes médicos de baja, confirmación o alta que te sean expedidos por el médico del Servicio Público de Salud, se deberán enviar por los canales telemáticos habilitados para ello:

App Smartphone corporativo

 <p>Accede a la app del Portal del Empleado en tu smartphone.</p>	 <p>Selecciona la opción de Envío de partes médicos</p>	 <p>Selecciona el tipo de parte a enviar: Baja/Alta/Confirmación</p>	 <p>Rellena los campos requeridos para el envío de acuerdo a los datos recogidos en el parte a enviar</p>	 <p>Haz una foto del parte a enviar y finalmente haz clic en Aceptar</p>
--	--	---	---	---

Portal del Emplead@

PeopleNow > Mi Portal > Solicitudes > Gestión de mis solicitudes > Registro de partes de IT

Únicamente en aquellos casos en que no puedas utilizar los canales telemáticos (App Smartphone/ Portal del Emplead@) tendrás la opción de remitir la documentación por valija interna al centro 9160 – Administración Operativa de RR.HH., si bien este canal de comunicación deberá tener un carácter residual, pues dificulta el cumplimiento de los plazos legales, dado que demora la gestión de los partes de IT.

Los partes de baja y de confirmación se deben enviar en un plazo máximo de 3 días desde su expedición.

Los partes de alta se deben enviar en el plazo de las 24 horas siguientes.

¿Se complementa en CaixaBank la prestación de incapacidad temporal?

CaixaBank complementa desde el primer día de baja médica la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario bruto regular que percibe el empleado.

También se complementan, hasta el 100% del salario bruto regular que percibe el empleado, las prestaciones de nacimiento de hijo (maternidad/paternidad) - que abona la Seguridad Social - y de riesgo durante el embarazo – que abona Mutua Universal -, durante toda la duración de la suspensión del contrato por dichas contingencias.

¿Tiene alguna afectación el cambio de cuenta de cotización si estoy en ese momento de baja médica o percibiendo alguna prestación de pago directo de la Seguridad Social?

No, el cambio de código de cuenta de cotización es totalmente neutro para la persona trabajadora, de manera que el proceso de baja médica seguirá su curso. Y si en el momento del cambio está percibiendo una prestación de pago directo, ya sea a cargo del INSS o de la Mutua, continuará percibiéndola sin necesidad de realizar ningún nuevo trámite ante la entidad pagadora.

Política de Retribución Variable

¿Existe una política de retribución variable o de remuneración general en CaixaBank?

No hay una política de retribución variable específica en CaixaBank, pero existe una política de remuneración general, a disposición de todos los empleados en la intranet (**PeopleNow** / Mi portal / Trabajar aquí compensa), donde se establecen los principios de remuneración de la entidad bajo los cuales se aprueban los esquemas de bonus anuales y los distintos esquemas de incentivos.

El funcionamiento de los esquemas de variable de bonus se detalla en programas comerciales específicos por segmento y función, que están a disposición de la persona trabajadora en la intranet (**PeopleNow** / Mi portal / Trabajar aquí compensa) o canal de comunicación del segmento. El documento recoge los retos, sistemas de cálculo y ponderación, así como los requisitos para el cobro. En el mismo apartado de la intranet se publican las bases de participación en los distintos incentivos anuales, que también tienen un detalle por segmento y el mismo grado de detalle en cuanto a reto, sistema de cálculo e importes de los premios y requisitos para el cobro.

En cualquier caso, en 2021, para los empleados de origen Bankia regirá en todo caso el esquema de retribución variable regulado en Bankia.

¿Cómo afectará el acuerdo de integración laboral a mi retribución variable?

En 2021 no habrá cambios en los criterios a aplicar, que serán los establecidos en Bankia, con los retos establecidos en Bankia o CaixaBank. No se aplicará el factor corrector del bonus que de acuerdo con la Política de Remuneraciones de CaixaBank pudiera aprobarse, en su caso, por parte del Comité de Dirección para el ejercicio 2021, y tampoco será de aplicación el coeficiente de dividendo establecido en la Política de Retribución de Bankia.

Para las personas con funciones en Servicios Centrales, en 2021 se mantendrá el bonus target fijado en Bankia, en tanto mantengan la misma función que desempeñaban.

Respecto a las personas cuya retribución variable estuviera regulada en acuerdo laboral de origen, se establece una garantía que se calculará en base a un porcentaje (*) para cada uno de los años de 2022 a 2025 que se aplicará al bonus target asignado a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración (**).

A la cantidad calculada se le aplicará el porcentaje de consecución obtenido en el año de acuerdo con el sistema de bonus establecido, y posteriormente se le detraerá; el bonus efectivamente abonado ese año, el promedio de incentivos pagados a su función en el año y las cantidades de incrementos o pluses pagadas en el ejercicio de devengo del bonus por la adecuación progresiva regulada en el Acuerdo Laboral.

(*) Ejercicio 2022: 95%; ejercicio 2023: 85%; Ejercicio 2024: 75%; Ejercicio 2025: 50%

(**) En caso de cambio de función se calculará considerando el 50% del bonus target asignado a la fecha del ALI, siempre que esta cantidad sea superior al importe del bonus target que corresponda en CaixaBank.

Plan de Retribución Flexible Compensa+

¿En qué consiste el plan de retribución flexible Compensa+?

Compensa+ es la plataforma de Retribución Flexible de CaixaBank, donde podrás destinar, de forma totalmente voluntaria, parte de tu retribución a la contratación de ciertos productos o servicios, con importantes ventajas fiscales y económicas.

Podrás contratar los productos que mejor se adapten a tus necesidades personales en cada momento y obtener un importante incremento de tu disponibilidad retributiva neta a final de mes.

¿Qué productos incluye?

Seguro Médico de Familiares



En **Compensa+** podrás contratar el seguro médico de familiares o traspasar la contratación actual que tengas con Adeslas, para tu cónyuge (casados legamente) y/o para tus hijos menores de 25 años, o con discapacidad reconocida legalmente del 33% o superior.

Si tu hijo o hija consta en el Portal del Empleado, pero no aparece en la plataforma, es posible que hayas olvidado remitir a la entidad el modelo 145 'Comunicación de datos al pagador', incluyéndolo como descendiente.

Si quieres actualizar el modelo 145, deberás seguir la siguiente ruta:

PeopleNow > PORTAL DEL EMPLEADO > Mi Portal > Datos personales > Datos familiares > Editar familiar > [Adjuntar el modelo 145.](#)

Ventaja fiscal: si lo contratas en **Compensa+**, o lo trasladas al Plan de Retribución Flexible desde la póliza actual de Adeslas, la cuota del Seguro Médico de familiares se considerará retribución exenta de IRPF, hasta 500€ anuales por cada uno de los beneficiarios. Se eleva esta exención hasta 1.500€ anuales en caso de que el familiar tenga reconocida legalmente una discapacidad del 33% o superior.

Esta exención no se aplica en el País Vasco, por lo que, si es tu caso, no podrás contratar este producto dentro del Plan de Retribución Flexible.

Podrás contratarlo sin exención fiscal directamente con Adeslas.

Mejora del Seguro Médico de empleado



Si tienes una discapacidad reconocida legalmente de al menos el 33%, podrás contratar la Mejora del Seguro Médico de empleado, o traspasar la contratación actual que tengas con Adeslas, pasando así a tener las coberturas de póliza extra (más conocida como modalidad reembolso).

Ventaja fiscal: exención de hasta 1.000€ anuales. La ley establece 1.500€ anuales pero los primeros 500€ se "consumen" con el Seguro Médico de empleado.

Éste es el motivo por el que sólo tendrán disponible este producto los empleados con discapacidad, porque el resto ya no podría obtener beneficio fiscal.

Esta exención no se aplica en el País Vasco, de modo que, aunque tengas reconocida esa discapacidad, si estás en esta Comunidad Autónoma no podrás contratar el producto dentro del Plan de Retribución Flexible.

Podrás contratarlo sin exención fiscal directamente con Adeslas.

Guardería



Si tienes un bebé de hasta 3 años, tendrás la posibilidad de contratar el Servicio de Guardería a través del plan de Retribución Flexible.

Ventaja fiscal: todo lo que dediques a este servicio se considerará exento de tributación en el IRPF, y sin límite anual.

En el País Vasco, la exención fiscal se limita a 1.000€/año por bebé.

Tarjeta de Transporte



Dentro del Plan de Retribución Flexible también podrás contratar la Tarjeta de Transporte para el pago del transporte público entre tu domicilio y tu centro de trabajo. Si contratas este producto recibirás una tarjeta prepago CaixaBank, con sistema CaixaProtect, que podrás activar a través de la red de cajeros de la Entidad.

Ventaja fiscal: será retribución exenta de tributación hasta 1.500€ anuales, distribuidos en los 11 meses que elijas, con una exención de hasta 136,36€/mes.

Esta exención no se aplica en el País Vasco, por lo que, si es tu caso, no tendrás la posibilidad de contratar este.

Seguro de Ahorro



En **Compensa+** podrás contratar un Seguro de Ahorro destinado a la jubilación, con una aportación anual por empleado de hasta 10.000€ al año, como máximo.

Esta aportación la podrás distribuir en los meses que desees, con una aportación mínima mensual de 20€.

Ventaja fiscal: será retribución exenta de tributación dentro del límite anterior establecido. Se difiere la tributación al momento en que se efectúe el pago de la prestación o rescate.

¿Es de aplicación a toda la plantilla?

Sí. Sin embargo, será solo a partir del 25/09/2021, cuando las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán acceder a la plataforma y participar del Plan **Compensa+**.

¿Qué debo hacer para adherirme y contratar productos?

Para poder acceder a **Compensa+** deberás haber mostrado previamente tu interés en el Plan de Retribución Flexible de la Entidad como mínimo el día anterior.

En caso contrario, al entrar en la plataforma te dará un error de autorización.

Para mostrar tu interés entra en **PeopleNow** > PORTAL DEL EMPLEADO > Mi Portal > Compensación

Una vez mostrado tu interés, al día siguiente, y siempre a partir del 25.09.2021 si eres empleado origen Bankia, ya podrás acceder a **Compensa+** desde el Portal del Empleado.

Si tienes familia actualiza siempre sus datos fiscales y su DNI en el portal del empleado para que, llegada esa fecha, puedas contratar productos para ellos.

Beneficios financieros

Cuentas bonificadas

¿Cuántas cuentas con retribución especial podré tener como persona trabajadora?

En CaixaBank podrás tener 2 depósitos retribuidos en condiciones especiales como persona trabajadora:

- **1ª cuenta corriente:** obligatoriamente ha de ser la cuenta corriente de abono de haberes (nómina). Se señala automáticamente.
- **2ª cuenta corriente:** puede ser cualquier cuenta corriente (no libreta) en la que la persona trabajadora sea titular. La propia persona trabajadora debe indicar en la oficina que la señalice como segunda cuenta bonificada.

Además, podrás tener una **tercera cuenta como persona trabajadora** exenta de comisiones. En este caso, también será la propia persona trabajadora quien deberá indicar en la oficina la señalización de esta cuenta.

A través de NOA, podrás consultar cómo realizar el marcaje de estas cuentas indicando “Segunda cuenta de empleado: preguntas frecuentes”.

¿Qué retribución se me aplicará en la cuenta de abono de haberes (nómina)?

Las condiciones establecidas en CaixaBank para la cuenta de abono de haberes (nómina) se aplicarán a partir de la migración tecnológica, y actualmente (2021) son las siguientes:

- Hasta 94.433,10 euros de saldo medio anual: ICFE + 0,25%*. Para el año 2021, el 0,00%.
- Esta cantidad se revisará anualmente de acuerdo con el IPC real del 31 de diciembre del año anterior.
- A partir de 94.433,10 euros: ICFE + 0%*. Para el año 2021, el 0,00%.

**ICFE: Euríbor mensual de octubre del año anterior*

¿Cuándo se abona la liquidación de intereses en las cuentas de la persona trabajadora?

A partir del 15 de diciembre, y durante una semana aproximadamente, se efectúa el proceso de abono de intereses de los depósitos de todos los clientes y personas trabajadoras, por lo que no debe reclamarse si alguna persona trabajadora ya los tiene abonados y otros todavía no (actualmente están al 0%).

¿Puedo tener la cuenta de abono de haberes (nómina) con otro titular/autorizado?

Sí, no existe ningún inconveniente para que la cuenta de abono de haberes (nómina) vaya a nombre de la persona trabajadora y otra persona, siempre que el **primer titular** sea la **persona trabajadora**.

¿Dónde se me abonará la nómina a partir de la integración?

En la misma cuenta en que percibías la nómina antes de la integración.

Préstamos

¿Cómo se calculará la capacidad de endeudamiento una vez se produzca la integración tecnológica?

En CaixaBank, para el cálculo del endeudamiento en la solicitud de préstamos de empleado se tiene en cuenta exclusivamente el 40% de los haberes líquidos de la persona trabajadora, sin considerar los ingresos netos de la unidad familiar, salvo las particularidades consideradas para el Préstamo Adicional A y Préstamo Adicional B.

Para más información, consultar el artículo 4 del Acuerdo laboral de febrero de 2020 "Límite de endeudamiento y capacidad crediticia"

El anticipo de nómina de origen Bankia (*) ¿qué tratamiento tendrá tras la integración tecnológica?

Tras la integración tecnológica, en los anticipos de nómina de origen Bankia vigentes, se tendrán en cuenta las cuotas anuales para el cómputo del máximo endeudamiento de la persona trabajadora y el capital pendiente restará del límite máximo del Préstamo de Atenciones Varias informado en SOLEM (Solicitud de Empleado).

(*) Se exceptúa el anticipo por violencia de género, que pasa a ser un anticipo CaixaBank.

¿Podré solicitar nuevos préstamos de empleado tras la integración tecnológica?

Antes de solicitar nueva financiación, deberás tener en consideración la equivalencia de los préstamos de origen Bankia que se haya realizado conforme a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Integración y consultar la normativa interna de CaixaBank.

Dicha equivalencia y el importe total de las cuotas anuales de los préstamos vigentes condicionarán la solicitud de nuevas operaciones.

¿Cómo podré consultar la equivalencia de mis préstamos de origen Bankia que se haya realizado conforme a lo establecido en el acuerdo laboral de integración?

A partir de la Integración Tecnológica, podré consultar la equivalencia de los préstamos origen Bankia accediendo al contrato del préstamo dentro mis posiciones en Terminal Financiero.

¿Cómo puedo iniciar una solicitud de financiación a partir de la integración tecnológica?

Para iniciar la solicitud de tramitación de un nuevo préstamo, deberás acceder a través de Terminal Financiero en el aplicativo de SOLEM.

Ruta: *Productos > Financiación > Contratación, riesgo y garantías > Operativa de contratación > Solicitud y autorizaciones > Nueva contratación > Solicitudes de empleado (SOLEM)*

Para la tramitación de nuevas solicitudes tienes disponible el manual SOLEM en la siguiente ruta: **PeopleNow** > *Mi portal > Trabajar aquí compensa > Préstamos y anticipos > Acuerdo, norma y operativa.*

En la pantalla aparecerá la consulta de la capacidad crediticia desde la cual se efectúan simulaciones y la tramitación de solicitudes.

Asimismo, puedes contactar para cualquier incidencia, con RRHH de tu Dirección Territorial.

¿Qué es SOLEM?

SOLEM, Solicitudes de Empleado, es la herramienta que todas las personas trabajadoras de CaixaBank tienen a su disposición para consultar y solicitar financiación conforme a la normativa interna de CaixaBank.

Podrás consultar todos los productos disponibles que puedes solicitar como persona trabajadora, así como los límites asociados a los mismos, siempre teniendo en consideración la financiación que ya tengas concedida en cada momento.

¿Cuándo se efectuará la migración de mis préstamos?

El proceso de integración de los sistemas informáticos de Bankia está previsto para mediados del mes de noviembre de 2021.

A partir del mes de la Integración Tecnológica, ¿Qué día me cargarán el recibo de mi préstamo en condiciones de empleado?

La Integración Tecnológica se realizará a mediados de noviembre de 2021, momento en que se migrarán a CaixaBank los préstamos en condiciones de empleado procedentes de Bankia siguiendo la equivalencia establecida.

De manera excepcional en el mes de noviembre, los préstamos en condiciones de empleado procedentes de Bankia (ya sean préstamos de Convenio o préstamos de Acuerdo interno) con vencimiento de la cuota entre los días 1 y 13 del mes en curso, verán modificada su fecha de cobro a finales del mes de noviembre, haciéndolo coincidir con el abono de la nómina.

Así mismo, los préstamos en condiciones de empleado de las personas trabajadoras procedentes de Bankia con vencimiento de la cuota entre los días 14 y hasta el 30 de noviembre, pasarán al cobro el día 14 de diciembre o el anterior día hábil si es festivo.

A partir de diciembre de 2021 y tal como se ha establecido en el acuerdo Laboral de integración recientemente firmado, la fecha de cargo de las cuotas de préstamos procedentes de Bankia se armonizará a los criterios de CaixaBank, de acuerdo con el siguiente criterio:

- Las cuotas que vencen entre el día 1 y el 13 se cobrarán el día 14 del mes en curso (o anterior laborable si es festivo), en la cuenta de haberes y coincidiendo con el abono del anticipo mensual de nómina.
- Las cuotas que vencen entre el día 14 y el último día del mes se cobrarán el día 14 del mes siguiente (o anterior laborable si es festivo), en la cuenta de haberes y coincidiendo con el abono del anticipo mensual de nómina.

¿Cuándo podrá solicitar préstamos en condiciones CaixaBank?

A partir de la fecha efectiva de la integración tecnológica, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán solicitar nuevos préstamos en las condiciones establecidas en los acuerdos vigentes en CaixaBank, condiciones que sustituirán a las anteriores.

¿Cómo se efectuará la migración de mis préstamos en condiciones de empleado?

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia mantendrán las condiciones de origen de los préstamos vigentes en la fecha efectiva de integración tecnológica.

En el seno de la comisión de seguimiento del acuerdo laboral de integración se establecerá la equivalencia de la migración de los préstamos de origen Bankia a los préstamos CaixaBank.

¿Podré solicitar la reconversión de mis préstamos de empleado a condiciones CaixaBank?

Con carácter excepcional, a partir de la fecha efectiva de integración tecnológica, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán solicitar la reconversión de los préstamos vigentes de adquisición de vivienda en condiciones de empleado para adecuarlos a la normativa de CaixaBank. Esta posibilidad se podrá ejercer hasta el 30 de noviembre de 2022.

¿Hasta qué fecha puedo solicitar préstamos de empleado origen Bankia?

Hasta la fecha efectiva de integración tecnológica y teniendo en cuenta los límites temporales derivados de la propia integración, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán seguir solicitando préstamos en las condiciones de empleado establecidas en Bankia.

¿Qué pasará con mi solicitud de préstamo de empleado origen Bankia que no se haya llegado a formalizar antes de la integración tecnológica?

Para aquellas solicitudes de préstamo que no se hayan formalizado antes de los límites temporales derivados de la propia integración tecnológica, quedarán anuladas y se deberá iniciar una nueva solicitud aplicando la normativa interna de CaixaBank y todo ello, a partir de la integración tecnológica.

¿Podré reconvertir mi Préstamo social de Atenciones Varias origen Bankia a las condiciones del Préstamo para Atenciones Varias de CaixaBank?

Los préstamos de consumo de origen Bankia que hayan sido catalogados como préstamos para Atenciones Varias de CaixaBank, mantendrá las condiciones de origen hasta su extinción no pudiendo solicitar su reconversión.

Por consiguiente, si deseas tener el préstamo social en las condiciones de empleado de CaixaBank, podrás tramitar, en cualquier momento, una nueva solicitud de préstamo de atenciones diversas dentro de los límites personales que constan en la consulta de la capacidad crediticia SOLEM, así como cancelar simultáneamente el préstamo social vigente.

¿Cómo se trata la retribución en especie correspondiente a los préstamos en condiciones de empleado?

A efectos fiscales, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo el cálculo del importe de la retribución en especie percibida, así como la imputación de la retribución en especie, se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en CaixaBank.

La imputación de la retribución en especie de los préstamos en condiciones de empleado y de las cuentas de crédito se realizará a mes vencido, iniciándose en la nómina del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor del acuerdo laboral de integración.

¿Qué pasará con la retribución en especie de los préstamos de las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijo/a?

Para los supuestos de excedencias por cuidado de hijo/a con solicitud de suspensión del cargo de las cuotas de préstamos en condiciones de empleado, se imputará la retribución en especie de dichos préstamos a mes vencido y a partir de la nómina del mes posterior a la integración tecnológica.

Cuentas de crédito

¿Se mantiene la cuenta de crédito que tengo vigente?

Las cuentas de crédito vigentes en condiciones de empleado que ostenten las personas trabajadoras provenientes de Bankia en la fecha efectiva de integración tecnológica mantendrán sus condiciones de origen y serán consideradas equivalentes al préstamo para atenciones varias.

Además, las personas trabajadoras provenientes de Bankia que soliciten un nuevo préstamo para Atenciones Varias verán condicionada su aprobación a la cancelación de dicha cuenta de crédito.

Anticipos

¿A partir de qué fecha podré solicitar un anticipo?

A partir de la entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración, podrás solicitar los anticipos establecidos en la normativa laboral vigente en CaixaBank.

¿En qué supuestos no podré acceder a la concesión de nuevos anticipos?

Las personas trabajadoras afectadas por cualquiera de las medidas de extinción de contrato reguladas en el Acuerdo laboral de 29 de junio de 2021, una vez les haya sido confirmada la afectación por las citadas medidas y desde la comunicación de la fecha de salida, no podrán acceder a la concesión de nuevos anticipos.

Asimismo, las personas con relación laboral suspendida no podrán acceder a la concesión de nuevos anticipos hasta su reincorporación.

¿Hasta qué fecha podré solicitar el anticipo de nómina establecido en la normativa laboral de Bankia?

Hasta el primer día del mes en que tenga lugar la integración tecnológica, podrás solicitar el anticipo de nómina establecido en la normativa laboral de Bankia.

Para determinar el importe máximo de este anticipo, solicitado entre la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y el primer día del mes en que tenga lugar la integración tecnológica, se tomará la retribución fija bruta del mes de agosto.

¿Qué sucede con los anticipos que tengo vigentes?

Las personas trabajadoras que tengan vigente un anticipo en el momento de la integración tecnológica mantendrán dicho anticipo en las mismas condiciones en que fueron concedidos.

Los anticipos vigentes en ese momento continuarán en vigor y no se procederá a su amortización anticipada.

El importe de las cuotas de amortización de estos anticipos solicitados antes de la integración tecnológica se corresponderá, hasta su cancelación total, con el importe de la cuota del último mes hasta que tenga lugar la citada integración.

Si el anticipo es por acoso o violencia de género, recibirá el mismo trato que si fuera un anticipo de las mismas características en CaixaBank a todos los efectos.

¿Podré solicitar la acumulación de las cuotas de amortización de los anticipos solicitados en Bankia?

Únicamente se podrá solicitar la acumulación de las cuotas de amortización de los anticipos solicitados en Bankia con motivo de acoso y violencia de género, en cuyo caso se aplicará como porcentaje de amortización el 9%, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 del Acuerdo Laboral de regulación de préstamos y anticipos en condiciones de empleo de CaixaBank de 12 de febrero de 2020.

¿Se tendrá en cuenta el saldo pendiente de los anticipos procedentes de Bankia para el cálculo de la capacidad de endeudamiento?

El saldo pendiente en cada momento de los anticipos procedentes de Bankia se tendrá en consideración en el cálculo de la capacidad de endeudamiento, de acuerdo con su naturaleza de origen, a excepción de los solicitados por acoso o violencia de género.

¿Tendré imputación de retribución en especie por los anticipos?

Sí. A partir de la entrada en vigor del Acuerdo Laboral de Integración el cálculo e imputación de la retribución en especie se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en CaixaBank.

Tarjetas

¿De qué tarjetas puedo disponer como persona trabajadora de CaixaBank?

Puedes solicitar las siguientes tipologías de tarjetas en condiciones de empleado:

Visa Estrella Empleado: tarjeta de crédito semanal.

Se puede disponer de 2 contratos de Visa Estrella Empleado:

- Un contrato debe estar domiciliado en la cuenta de haberes
- El segundo contrato debe domiciliarse en la segunda cuenta remunerada.

Límite de crédito estándar: Entre 200€ y 600€, con posibilidad de ampliación desde oficina.

Límite temporal: hasta 400 € por un periodo máximo de 90 días.

Disposición de efectivo: a débito, contra el depósito de ahorro asociado.

Tipo de liquidación: semanal. Las operaciones realizadas se acumulan de lunes a domingo, y se cargan el siguiente miércoles.

Esta tipología de tarjeta no permite ni pago aplazado ni el fraccionamiento de operaciones.

Esta tipología de tarjeta permite:

- tarjetas adicionales (beneficiarios): no representan incremento del crédito concedido.

Ofrece adicionalmente:

- Servicio de CaixaBank Protect.
- Servicio de alertas

Cuota de tarjetas: Gratuita 1ª tarjeta y adicionales

Visa Oro Empleado: tarjeta de crédito mensual.

Se puede disponer de 1 contrato de Visa Oro Empleado, que debe estar domiciliado en la cuenta de haberes.

Límite de crédito estándar: entre 600€ y 6.020€, con posibilidad de ampliación desde oficina.

Límite temporal: hasta 3.010 € por un periodo máximo de 90 días.

Esta tipología de tarjeta permite:

- Fraccionamiento de operaciones
- Pago aplazado, con un interés de 1,5% (sin opción a modificación)
- Tarjetas adicionales (Beneficiarios): no representan incremento del crédito concedido.

Ofrece adicionalmente:

- Servicio de CaixaBank Protect
- Servicio de alertas
- Seguro de accidentes de 300.000€
- Asistencia en viajes
- Reembolso de compras
- Servicio en el extranjero por pérdida o robo de la tarjeta

Cuota de tarjetas: Gratuita 1ª tarjeta y adicionales

Tarjetas en condiciones de cliente

La persona trabajadora de CaixaBank puede disponer de otras tarjetas, sin código de empleado, que se rigen por las condiciones de cliente y de las promociones vigentes en cada momento.

Para más información accede a la Norma 217

Para la contratación de cualquier tipo de tarjeta, tu oficina gestora deberá dirigirse a la siguiente ruta: *Productos > Tarjetas > información de tarjetas > contratación > tarjetas y contratos > Alta nuevo contrato.*

Su concesión y la correspondiente asignación de límites corresponden a la oficina gestora del depósito de ahorro o al centro de trabajo de la persona trabajadora. Para evitar la autoconcesión de tarjetas de crédito, dichas tarjetas deberán ser autorizadas por el nivel superior jerárquico al del empleado o por el responsable de la DAN.

¿Qué sucede con mis contratos de tarjetas procedentes de Bankia y los de mis familiares?

Excepcionalmente, durante el primer año a contar desde la integración tecnológica, se mantendrán las condiciones que actualmente estén disfrutando tanto la persona trabajadora de origen Bankia como sus familiares sobre los contratos de tarjetas procedentes de Bankia.

Transcurrido un año desde la fecha de integración tecnológica, los contratos de tarjetas beneficiados por la condición de persona trabajadoras de Bankia dejarán de tener las bonificaciones y exención de comisiones actuales.

Ello no comportará un cargo inmediato de la comisión de mantenimiento, sino que la cuota de renovación se cargará coincidiendo con el mes de caducidad de la tarjeta.

La normativa interna de CaixaBank no contempla que los familiares de personas trabajadoras sean titulares de contratos de tarjetas con cuotas gratuitas por el hecho de tener la condición de familiar de empleado.

Sin embargo, sí existe la posibilidad de solicitar tarjetas de beneficiarios dentro de los contratos de tarjetas en condiciones de empleado de manera gratuita.

- Una tarjeta de beneficiario es aquella que va a nombre de alguna persona que no es titular del contrato de tarjeta (pudiendo serlo o no, del depósito asociado).
- Las tarjetas de beneficiario siempre las debe solicitar el titular del contrato (persona trabajadora).

Por esta razón, tras la integración tecnológica, si deseas mantener una tarjeta gratuita para tus familiares, tu oficina gestora deberá solicitar una nueva tarjeta de beneficiario sobre el contrato de tarjeta de empleado propio a través de la siguiente ruta:

Ruta: Productos > Tarjetas > Tarjetas > Acceso por contrato:

1. Desde la pestaña resumen, seleccionar Alta nueva tarjeta
2. En Tenedor de la nueva tarjeta, seleccionar Otro beneficiario, tecleando el NIF del beneficiario.
3. Informar los datos de la tarjeta.
4. En este campo se puede indicar a partir de qué importe se debe pedir autorización al realizar una operación con PIN.
5. Se muestran las tarjetas del contrato y sus datos básicos.
6. Pantalla de confirmación de la contratación de la tarjeta.

¿Qué opciones tengo si me han cobrado la cuota de mantenimiento de mis tarjetas o la de mis familiares de origen Bankia?

En el caso de que se haya cobrado la cuota de mantenimiento de aquellos contratos de tarjetas procedentes de Bankia, se podrá solicitar la condonación de la comisión en las siguientes situaciones:

- Al dar de baja la tarjeta
- Que la cuota se haya cobrado en los últimos 3 meses de la baja de la tarjeta

Las tarjetas que cumplen estas situaciones tendrán activada la opción de anular el cobro de la cuota.

El abono se efectúa en la cuota vinculada de la tarjeta en un periodo de entre 24 -48h desde la solicitud de condonación.

¿Cómo puedo solicitar las tarjetas en condiciones de empleado?

Para la contratación de cualquier tipo de tarjeta, tu oficina gestora deberá dirigirse a la siguiente ruta: *Productos > Tarjetas > información de tarjetas > contratación > tarjetas y contratos > Alta nuevo contrato.*

Su concesión y la correspondiente asignación de límites corresponden a la oficina gestora del depósito de ahorro o al centro de trabajo de la persona trabajadora. Para evitar la autoconcesión de tarjetas de crédito, dichas tarjetas deberán ser autorizadas por el nivel superior jerárquico de la persona trabajadora o por el responsable de la DAN.

Como persona trabajadora de CaixaBank, ¿puedo solicitar un Via-T?

La Tarjeta Vía-T es un pequeño aparato emisor-receptor destinado al pago dinámico de los peajes de las autopistas.

La persona trabajadora de CaixaBank podrá disponer de 1 contrato de Via-T en las siguientes condiciones:

- Tipo de operativa: a crédito
- Liquidación: mes natural con fecha de cargo el día 5 de cada mes.

Costes de Via-T:

- Cuota Anual de Via-T: gratuita
- Coste Alta de servicio: pago único de 12 €, se cobra al cabo de 7 días de la solicitud. La emisión del Via-T es por un periodo de 5 años.

- Renovaciones: se cobra el mes siguiente a la caducidad.
- Sustitución del aparato: la sustitución de un Vía T comporta cobrar de nuevo 12 € por la emisión del nuevo aparato, al cabo de 7 días de la solicitud.

Características Vía-T:

- España: autopistas y parkings
- Francia: autopistas SANEF
- Portugal: autopista.

Vía-T NO permite:

- Tarjetas de beneficiarios
- Límite de crédito temporal

Para más detalle, puedes dirigirte a la ficha del producto que la encontrareis en: *Productos > Tarjetas > información de tarjetas > catálogo de productos > Tarjetas affinities > Vía T > Vía T Empleados de CaixaBank.*

Para su contratación deberás dirigirte a la siguiente ruta: *Productos > Tarjetas > información de tarjetas > contratación > tarjetas y contratos > Alta nuevo contrato.*

Las condiciones del Vía T en condiciones de empleo son:

- Validez: 5 años
- Cuota de mantenimiento: 0 euros
- Cuota de alta: 12 euros, que se cobran de una sola vez para las nuevas altas, sustituciones y renovaciones

Comisiones

¿Se aplicarán comisiones en las cuentas en las que figure como titular?

Las personas trabajadoras están exentas de comisiones por los servicios ordinarios de la cuenta de nómina, la segunda cuenta bonificada y la tercera cuenta de persona trabajadora.

¿Tendré exención de comisiones en las operaciones habituales?

Las personas trabajadoras tienen derecho a que no se les cobre ninguna comisión ni gastos por los servicios habituales y ordinarios (actuales y futuros), salvo en inversiones en renta variable y aquellas operaciones de carácter especulativo que supongan un lucro para las personas trabajadoras.

Los movimientos deben estar domiciliados en la cuenta de nómina, la segunda cuenta bonificada o la tercera cuenta señalizada como persona trabajadora.

No se aplica la exención si los movimientos están domiciliados en otros depósitos, que no sean las cuentas citadas anteriormente.

Descubiertos

¿Puedo tener descubiertos en los depósitos en los que figure como titular?

En estos casos será de aplicación, a todos los niveles, lo establecido en la normativa de clientes que regula esta materia en cada momento (se excluye de este punto la cuenta de haberes).

¿Puedo tener descubierto en la cuenta de nómina?

Sí, las personas trabajadoras pueden tener un descubierto hasta un límite de 1.200 euros en la cuenta de nómina.

El tipo de interés que genera dicho descubierto es el mismo que el establecido para los intereses de la cuenta de haberes (primer tramo): EURIBOR +0,25%.

¿A partir de cuándo se me aplicarán las condiciones de descubiertos vigentes en CaixaBank?

Tal y como se regula en el Acuerdo Laboral de Integración, el tratamiento de los descubiertos se hará de acuerdo a la normativa interna de CaixaBank a partir de la integración tecnológica.

¿Qué representa que mi cuenta de haberes tenga un saldo negativo superior a 1.200 euros?

El hecho de que la cuenta tenga un descubierto superior a 1.200 euros implica que los cargos de los préstamos, recibos y liquidaciones de tarjetas, entre otros, canalizados a través de esa cuenta, quedarán en situación de impago.

Asimismo, tampoco será posible la retirada de efectivo a través de cajeros automáticos.

Póliza Sanitaria

¿Me va a subvencionar CaixaBank una parte de la prima de mis familiares?

A partir de 1 de enero de 2022, CaixaBank se hará cargo únicamente del 100% de la prima de la persona trabajadora.

La persona trabajadora tiene la opción de incluir a sus familiares en la póliza de familiares habilitada en Adeslas. Puede realizar la suscripción a través del sistema de retribución flexible de CaixaBank si cumple con los requisitos previstos por el legislador, o puede hacerlo pagando un recibo en cuenta de forma convencional.

¿Todos los empleados tienen derecho a póliza sanitaria?

En relación a la póliza sanitaria, se garantiza la cobertura para todas las personas trabajadoras provenientes de Bankia, sin carencias ni exclusiones, de acuerdo con la normativa laboral establecida en CaixaBank en cada momento, a partir del día 1 de enero de 2022.

Transitoriamente, las personas trabajadoras provenientes de Bankia mantendrán la póliza sanitaria actual y sus condiciones hasta el 31 de diciembre de 2021.

Asimismo, mantendrán hasta dicha fecha el aseguramiento de sus familiares en la póliza contratada en Bankia y sus condiciones. En ningún caso, se podrán tramitar nuevas altas en la actual póliza sanitaria de Bankia desde la fecha de entrada en vigor del acuerdo laboral de integración, pudiendo gestionar las nuevas altas en SegurCaixa Adeslas. A partir del 1 de enero de 2022 quedará sin efecto la póliza sanitaria de Bankia, al finalizar la cobertura de todos los asegurados.

¿Puedo dar de alta a mis familiares?

En ningún caso, se podrán tramitar nuevas altas en la actual póliza sanitaria de Bankia desde la fecha de entrada en vigor del acuerdo laboral de integración (1 de septiembre de 2021).

A partir del 1 de enero de 2022 quedará sin efecto la póliza sanitaria de Bankia, al finalizar la cobertura de todos los asegurados.

A partir de la entrada en vigor del acuerdo laboral de integración, las personas trabajadoras podrán contratar la póliza sanitaria de familiares para su cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas dependientes en las condiciones que CaixaBank ofrezca en cada momento.

Podrán incluir la póliza de familiares (cónyuge e hijos e hijas menores de 25 años) en el sistema de retribución flexible a partir de la fecha de entrada en vigor del acuerdo laboral de integración, pero con efectos del día 1 de noviembre de 2021.

Si la contratación de esta póliza para familiares se produce durante los primeros siete (7) meses siguientes a la entrada en vigor del acuerdo laboral de integración (1 de

septiembre de 2021), no se aplicará carencias ni exclusiones, ni se requerirá cuestionario de salud.

¿Cuándo recibiré mi tarjeta sanitaria?

Está previsto que todos los empleados hayan recibido en su domicilio la tarjeta que le permita acceso a los servicios de la póliza sanitaria antes del 1 de enero de 2022.

En el caso de que se produzca algún retraso en la recepción podrá llamar al teléfono 93 566 83 40 o contactar con SegurCaixa Adeslas por email a gclientes@operaciones-sca.es donde podrán solicitar una carta de acceso al servicio que necesite transitoriamente.

¿Dónde puedo consultar la información, cuadro médico y condiciones de la póliza sanitaria de Adeslas?

En la Microsite específica para los empleados de CaixaBank.

¿Qué va a ocurrir con los procesos o tratamientos iniciados y no finalizados a partir de la fecha de integración?

Adeslas se hará cargo de ellos.

¿Qué se entiende por procesos en curso?

- Intervenciones quirúrgicas programadas (máximo 2 meses).
- Embarazos en curso, parto, puerperio y atención al recién nacido.
- Las pruebas diagnósticas que fueran prescritas por un facultativo ajeno al cuadro médico que se realizarán en centros concertados previa autorización de la aseguradora.
- Las enfermedades crónicas (máximo 6 meses).
- Los procesos agudos (máximo 3 meses).
- La psicoterapia, fisioterapia y rehabilitación (consultar límites).

Para este tipo de procesos o tratamientos se establece un plazo de comunicación desde la fecha de integración hasta el 31 de diciembre de 2021.

Las comunicaciones realizadas con posterioridad a estas fechas no serán consideradas tratamientos en curso.

¿Cuándo debo comunicar un proceso en curso?

Se establece un plazo de comunicación desde la fecha de integración (1 de septiembre de 2021) hasta el 31 de enero de 2022. Las comunicaciones realizadas con posterioridad a estas fechas no serán consideradas tratamientos en curso.

¿Cómo debo comunicar un tratamiento en curso y que proceso conlleva?

- Comunicar en los plazos establecidos
- Comunicación al buzón gclientes@operaciones-sca.es nombre y apellidos, teléfono de contacto, datos del tratamiento (diagnóstico o tipo de tratamiento), intervención o parto (nombre del especialista, centro hospitalario y fecha prevista de la intervención), enfermedades crónicas o agudas (nombre del especialista, centro y fechas de las prestaciones). Puedes acceder al modelo en el [siguiente enlace](#).
- Adjuntar informe emitido por el profesional médico que lo esté atendiendo, con el detalle del tratamiento en curso y un presupuesto en el que deben figurar los conceptos de honorarios médicos y hospitalización por separado)

Adeslas revisará toda la documentación y comunicará por escrito la aceptación o denegación y las condiciones en las que se llevará a cabo.

Finalmente, para que el asegurado pueda llevar a cabo el tratamiento en curso deberá cumplimentar la Solicitud de Reembolso y remitirla al buzón anterior acompañada de la factura original y el informe médico escaneados. Será analizado por Adeslas y se comunicará si después de verificar el tratamiento realizado coincide con el inicial. Así mismo, comunicará la aceptación o no de las posibles diferencias.

Previsión Social

¿Cuál es el sistema de Previsión Social de CaixaBank?

El sistema de Previsión Social de CaixaBank da cobertura a la jubilación, incapacidad y defunción del personal en activo y está instrumentado a través de un Plan de Pensiones, que es el núcleo central, y de unas pólizas complementarias al mismo.

El Plan de Pensiones de los empleados de CaixaBank es de carácter mixto, siendo de la modalidad de aportación definida para la jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad y defunción del personal en activo, que se cubren mediante pólizas de seguros contratadas por el Plan.

La empresa es la única que puede realizar aportaciones al Plan de Pensiones y éstas se realizan mensualmente para la jubilación y anualmente para las contingencias de incapacidad y defunción.

¿Cuándo se produce la integración en materia de Previsión Social?

A partir de la entrada en vigor del Acuerdo laboral de integración, se adaptarán a las características y condiciones del sistema de previsión social en CaixaBank, y se iniciará el proceso para integrar sus instrumentos de exteriorización, en el Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank y pólizas de excesos fiscales.

¿En qué condiciones se produce la integración en materia de previsión social?

Jubilación

Para la contingencia de jubilación, se establece un periodo transitorio de 60 meses para proceder a la homologación de las aportaciones de ahorro a cualquier instrumento de previsión social de las personas trabajadoras procedentes de Bankia.

La homologación se producirá mediante la aplicación gradual de unos porcentajes de aportación, en función del periodo de relación laboral con CaixaBank, a computar desde la fecha efectiva de integración. Dadas las circunstancias específicas de las personas trabajadoras de Bankia y la diversidad de colectivos y condiciones de origen, se establece el siguiente escalado de porcentajes de aportación sobre el salario pensionable (SP) establecido en CaixaBank:

- Entre la fecha efectiva de integración y 31 de marzo de 2022: 0% del SP.
- Entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de marzo de 2023: 4,20% del SP.
- Entre el 1 de abril de 2023 y el 31 de marzo de 2024: 4,50% del SP.
- Entre el 1 de abril de 2024 y el 31 de marzo de 2025: 4,90% del SP.
- Entre el 1 de abril de 2025 y el 31 de marzo de 2026: 5,75% del SP.

- A partir del 1 de abril de 2026: 7,50% del SP:

Con la finalidad de garantizar la aportación al Plan de Pensiones de las personas trabajadoras que se integren en CaixaBank, se comprobará que el importe de aportación mensual resultante del escalado anterior, no sea inferior a las cantidades resultantes indicadas a continuación, según condiciones de cada colectivo de origen:

- A) Colectivo con sistema de aportación con un porcentaje sobre Retribución Fija (RF) + porcentaje sobre Retribución Variable (RV)
 1. El importe correspondiente a la aportación sobre retribución fija percibida en Bankia en el mes de mayo de 2021; más
 2. El importe correspondiente a la aportación sobre retribución variable, teniendo en cuenta como retribución variable el promedio anual de la RV percibida en 2019 y 2020 dividido por 12.
- B) Colectivo con sistema de aportación con un porcentaje sobre su base de cálculo de origen: el importe correspondiente a la aportación sobre su base de cálculo de origen percibida en Bankia en el mes de mayo de 2021.

En todos los casos se tendrá en cuenta el importe mínimo de aportación según el Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank y mínimos establecidos en algunos colectivos.

El importe mínimo así determinado se revalorizará cada mes de enero de acuerdo con el porcentaje establecido para los salarios base en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank.

Excepcionalmente, las aportaciones a favor de las personas trabajadoras con origen Bankia, correspondiente a los meses de julio y agosto del año 2021 se realizarán el quinto día hábil del mes de septiembre de 2021 y los mínimos anuales de aportación correspondientes al período de 1 de enero de 2021 a 31 de agosto de 2021, se realizarán el 10 de septiembre de 2021.

Riesgo

Hasta el 31 de diciembre de 2021, se mantienen las coberturas de riesgo en activo (fallecimiento, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez) vigentes en cada momento en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia.

A los únicos y exclusivos efectos del cálculo de prestaciones de riesgo se mantendrá como garantía mínima de salario pensionable anual, el salario pensionable de la última renovación. El importe mínimo así determinado se revalorizará cada mes de enero de acuerdo con el porcentaje establecido para los salarios base en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank

Así mismo, se mantendrá la cobertura de accidentes de trabajo hasta finales del año 2021, momento en que se cancelará esta cobertura.

A partir de 1 de enero de 2022, entran en vigor las nuevas condiciones de riesgo. Conoce las coberturas en la siguiente FAQ ¿Qué coberturas de riesgo tendré con el nuevo modelo de previsión social?

En el caso de que existan procesos de incapacidad previos a 1 de enero de 2022 el régimen de prestaciones de aplicación vendrá determinado por la fecha del hecho causante que establezca la Seguridad Social en el reconocimiento de la prestación, siendo el previsto en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia para procesos de incapacidad anteriores a 1 de enero de 2022 y del nuevo modelo de previsión social para los posteriores.

¿Seguirán siendo trimestrales mis aportaciones al Plan de Pensiones?

A partir del **1 de septiembre de 2021**, el régimen de aportaciones de las personas trabajadoras con origen Bankia, seguirá **el régimen de aportaciones mensuales que se establece en CaixaBank**.

¿Qué pasará con los derechos consolidados?

Con la finalidad de financiar los compromisos de jubilación y de riesgo, los derechos consolidados procedentes de las **aportaciones empresariales** realizadas en el Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia se movilizarán al Plan de Pensiones de Empleo CaixaBank (Pensions Caixa30, Fondo de Pensiones).

Los derechos consolidados provenientes de las **aportaciones voluntarias** personales no se movilizarán al Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank pudiendo elegir el partícipe el plan de pensiones donde efectuar la movilización.

No obstante, si en fecha efectiva de integración de los Planes de Pensiones en la que está prevista la incorporación al Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank de los colectivos afectados el partícipe no ha efectuado la movilización, los derechos consolidados provenientes estas aportaciones voluntarias se movilizarán al Fondo del “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” (Pensions Caixa2, Fondo de Pensiones).

La movilización de fondos se realizará en la misma fecha independientemente de si su destino es el “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” o el escogido por el partícipe.

¿Hasta cuándo podré seguir haciendo aportaciones voluntarias al actual Plan de Pensiones del Grupo Bankia?

Hasta **la fecha de integración de los Planes de Pensiones**, los empleados que proceden de Bankia pueden continuar realizando aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia

No obstante, **excepcionalmente**, desde la fecha de integración de las entidades gestoras (8 de octubre de 2021) hasta la fecha de integración tecnológica (15 de noviembre), será posible realizar aportaciones voluntarias extraordinarias a través de la oficina del partícipe del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia.

A partir de la fecha de integración de los Planes de Pensiones, podrás realizar aportaciones al “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” (Pensions Caixa2, Fondo de Pensiones).

¿Cómo podré realizar las aportaciones voluntarias a partir de la integración tecnológica?

A partir de la integración tecnológica, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán realizar sus aportaciones voluntarias a través de *CaixaBankNow*, al igual que después de la integración de los Planes de Pensiones, cuando las aportaciones voluntarias puedan gestionarse a través del “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” (*Pensions Caixa2*, Fondo de Pensiones).

¿Dónde podré hacer mis aportaciones voluntarias a partir de la integración de los Planes de pensiones?

A partir de la integración de los Planes de Pensiones, no se podrán realizar a aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones de Empleo CaixaBank (*Pensions Caixa30*, Fondo de Pensiones). Por lo tanto, si el partícipe quiere seguir haciendo aportaciones voluntarias, las podrá seguir realizando al “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” (*Pensions Caixa2*, Fondo de Pensiones). Este Plan de Pensiones se puede contratar desde cualquier oficina, y permite gestionar las aportaciones a través de *CaixaBankNow*

¿A partir de qué fecha dejará de estar activa la plataforma BankiaOnLine(BOL)?

A partir de la integración tecnológica, esta plataforma dejará de estar activa. La información relativa a los certificados de la póliza de excesos y de la retribución flexible se enviará vía correo ordinario al domicilio de los asegurados.

¿A quién podré dirigirme para cualquier tema relacionado con el Plan de Pensiones?

Hasta la integración de los Planes de Pensiones, la oficina del partícipe del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia seguirá estando operativa, con los mismos contactos y operativa que hasta la fecha

¿Cuándo entran en vigor las nuevas condiciones del sistema de previsión social?

El nuevo modelo de previsión social entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2022 para todos los empleados CaixaBank.

La asignación de las coberturas de riesgo al pasar del modelo de rentas al modelo de capitales se realizará teniendo en cuenta la situación individual de cada uno de los empleados a 31/12/2021. En esa fecha se determinará para todos los colectivos, tanto origen CaixaBank como origen Bankia, en que banda (máxima o mínima) se mantendrá en adelante y por tanto, que capitales de cobertura de riesgo serán financiados por parte del Promotor tanto para las prestaciones por defunción como por incapacidad. En cualquier caso, si un empleado se sitúa en la parte intermedia de rentas vitalicias en una de las contingencias, se le subirá a la banda máxima de capitales. En caso contrario, si todas las contingencias se encuentran en la banda mínima, se quedará en la banda mínima de capitales.

Para el **colectivo origen CaixaBank**, en relación con las aportaciones de ahorro, la aportación a realizar por el Promotor será durante los meses 25 a 120 de relación laboral del 10,5% de tu salario pensionable. A partir del mes 121 de relación laboral, se aplicará un 9,5% sobre dicho salario pensionable. Adicionalmente, en el mes 25, se realizará una aportación extraordinaria del 10,5% del salario pensionable anual del momento.

Para las coberturas de riesgo por defunción e incapacidad, las prestaciones se modifican de un modelo de rentas a un modelo de capitales fijos. Los capitales de cobertura, según número de anualidades de tu salario pensionable anual, son:

- Fallecimiento: 4 (viudedad) + 2 (orfandad)
- Incapacidad Permanente Total: 6
- Incapacidad Permanente Absoluta: 7
- Gran Invalidez: 8

Para este colectivo, recordad, por tanto, que se ha producido un incremento importante del 2% en la aportación de jubilación mensual que financiará CaixaBank a todos sus empleados, pasando en el primer tramo de un 8,5% a un 10,5% y en el segundo tramo, el incremento de un 7,5% a un 9,5% de porcentaje de aportación.

Para el **colectivo origen Bankia**, en relación con las aportaciones de ahorro, se entenderá lo establecido en el Acuerdo Laboral de Integración de fecha 7 de julio de 2021.

Puedes ver más información en la FAQ ¿En qué condiciones se produce la integración en materia de previsión social?

A partir de la integración, existirá un periodo de homologación de 5 años, tras el cual, los empleados disfrutaran de un porcentaje de aportación del 7,5% del salario pensionable si su garantía mínima según entidad de origen era inferior.

La garantía mínima será revalorizable anualmente según estipule el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank.

Las prestaciones para las coberturas de riesgo se basarán en un modelo de capitales fijos para todos los empleados. Los límites máximos y mínimos, según número de anualidades de salario pensionable con tope máximo de 100.000 euros, y por contingencia, según se haya determinado a 31.12.2021 y corresponda a cada empleado, son los siguientes:

Coberturas	Anualidades mínimas	Anualidades máximas
Fallecimiento	2 (viudedad y orfandad)	4 (viudedad) + 2 (orfandad)
Incapacidad Permanente Total	2	6
Incapacidad Permanente Absoluta	3	7
Gran invalidez	4	8

Para la determinación de los capitales a 31/12/2021 se tendrá en cuenta la situación en base al modelo Bankia, de forma que las personas que se sitúen en una posición intermedia en al menos una de las contingencias, se les aplicará los capitales máximos para todas las contingencias. Quedando así fijada desde ese momento y a futuro, a excepción de la prestación de fallecimiento que puede ir cambiando en base a la situación familiar.

Se mantendrá como garantía mínima de salario pensionable anual, el salario pensionable de la última renovación de estas coberturas y se revalorizará cada mes de enero según lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank.

En consecuencia, para los empleados de origen Bankia, se ha conseguido una homologación del porcentaje de aportación por jubilación del mínimo hasta el 7,5%, es decir, para todos aquellos empleados que su porcentaje de aportación fuese inferior al 7,5%, éste ha sido aumentado hasta la tasa indicada. Para los empleados con una tasa superior al 7,5%, se les respeta la garantía mínima de origen, que será revalorizable anualmente según estipule el Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank.

Para el **colectivo de nueva entrada CaixaBank**, en relación con las aportaciones de ahorro, la aportación a realizar por el Promotor será durante los meses 25 a 84 de relación laboral del 6,0% de tu salario pensionable. A partir del mes 85 de relación laboral, se aplicará un 7,5% sobre dicho salario pensionable. Adicionalmente, en el mes 25, se aportará de forma extraordinaria, el 6,0% del salario pensionable anual del momento.

Para las coberturas de riesgo por defunción e incapacidad, las prestaciones se basan en un modelo de capitales fijos. Los capitales de cobertura, según número de anualidades de tu salario pensionable anual, limitado a 100.000 euros, son:

- Fallecimiento: 2 (viudedad y orfandad)
- Incapacidad Permanente Total: 2
- Incapacidad Permanente Absoluta: 3
- Gran Invalidez: 4

Para todos los colectivos, será de aplicación que las anualidades por fallecimiento dependerán del estado civil y de la situación personal del partícipe, existiendo un mínimo de 2 anualidades para la contingencia de fallecimiento independientemente de la situación familiar del empleado. Para esta nueva prestación, siempre que el empleado sea soltero y sin hijos, podrá realizar una libre designación de beneficiarios.

En todos los casos, la prestación de viudedad incluye tanto a cónyuges como a parejas de hecho.

¿Soy partícipe de CaixaBank, qué aportaciones para la jubilación y coberturas de riesgo tendré con el nuevo modelo de previsión social?

En relación con las aportaciones de ahorro, el Promotor del plan destinará a partir del mes 25, un 10,5% del salario pensionable mensual, y a partir del mes 121, se modificará por un 9,5%, todo ello destinado al fondo y pólizas según proceda en base a lo estipulado en las especificaciones del plan.

Las prestaciones para las coberturas de riesgo se basan en un modelo de capitales fijos. Los capitales según número de anualidades de salario pensionable, y por contingencia, según se haya determinado a 31.12.2021, son los siguientes:

- Fallecimiento: 4 (viudedad)+ 2 (orfandad)
- Incapacidad Permanente Total: 6
- Incapacidad Permanente Absoluta: 7
- Gran Invalidez: 8

Existirá un mínimo de 2 anualidades para la contingencia de fallecimiento, en caso de que no se tenga derecho de viudedad u orfandad.

¿Soy partícipe de Bankia, qué aportaciones para la jubilación y coberturas de riesgo tendré con el nuevo modelo de previsión social?

La aportación del Promotor será equivalente a la garantía mínima según entidad de origen del Partícipe con una homologación del 7,5%, aplicable sobre el salario pensionable mensual del Partícipe a partir del periodo de homologación establecido en el ALI de forma progresiva durante 5 años.

Las prestaciones para las coberturas de riesgo se basan en un modelo de capitales fijos. Los límites máximos y mínimos, según número de anualidades de salario pensionable con tope máximo de 100.000 euros, y por contingencia, según se haya determinado a 31/12/2021 para cada empleado, son los siguientes:

Coberturas	Anualidades mínimas	Anualidades máximas
Fallecimiento	2 (viudedad y orfandad)	4 (viudedad) + 2 (orfandad)
Incapacidad Permanente Total	2	6
Incapacidad Permanente Absoluta	3	7
Gran invalidez	4	8

Las anualidades por fallecimiento dependerán del estado civil y de la situación personal del partícipe, existiendo un mínimo de 2 anualidades para la contingencia de fallecimiento, que no tenga derecho de viudedad u orfandad.

¿Qué aportaciones para la jubilación y coberturas de riesgo tendrán las nuevas entradas con el nuevo modelo de previsión social?

Las nuevas contrataciones que se realicen a partir de 1 de enero de 2022, en relación con las aportaciones de ahorro, funcionaran de la siguiente manera: durante los meses 25 a 84 de relación laboral el 6,0% de tu salario pensionable y a partir del mes 85 de relación laboral, se aplicará un 7,5% sobre dicho salario pensionable. Adicionalmente, en el mes 25, se aportará de forma extraordinaria, el 6,0% del salario pensionable anual del momento.

Para las coberturas de riesgo por defunción e incapacidad, las prestaciones se basan en un modelo de capitales fijos. Los capitales de cobertura, según número de anualidades de tu salario pensionable anual, limitado a 100.000 euros, son:

- Fallecimiento: 2 (viudedad y orfandad)
- Incapacidad Permanente Total: 2
- Incapacidad Permanente Absoluta: 3
- Gran Invalidez: 4

Para todos los colectivos, será de aplicación que las anualidades por fallecimiento dependerán del estado civil y de la situación personal del partícipe, existiendo un mínimo de 2 anualidades para la contingencia de fallecimiento, que no tenga derecho de viudedad u orfandad.

En todos los casos, la prestación de viudedad incluye tanto a cónyuges como a parejas de hecho.

¿Qué formas de cobro existen para las prestaciones de riesgo?

Para el cobro del capital de riesgo una vez ocurrida la contingencia, existirá plena flexibilidad tanto en el momento como en la forma de cobro, ya sea como un capital (inmediato o diferido), como una renta asegurada (vitalicia o temporal), como una renta financiera, como opción mixta entre capital y renta y/o pagos sin periodicidad regular.

Para el modelo de capitales, las prestaciones para cada una de las contingencias a considerar dependerán siempre de un número de anualidades sobre el salario pensionable del partícipe, considerando un límite máximo de 100.000 euros el importe de salario pensionable anual.

Para el colectivo CaixaBank que a la fecha de la firma del acuerdo tengan un Salario Pensionable superior a 100.000 Euros se les mantendrá ad personam sin dicho tope.

¿Cómo se quedará mi salario pensionable después de la integración?

El salario pensionable a tener en cuenta en el cálculo de los capitales para la cobertura de las contingencias de defunción e incapacidad será el salario homologado según lo pactado en el acuerdo laboral de integración.

¿Qué cambios se han producido en el crecimiento de las prestaciones por rentas vitalicias y cuando entran en vigor?

Se ha establecido un crecimiento constante a futuro de las prestaciones causadas a un tipo fijo anual del 0,35%.

Esta revalorización resultará aplicable a todas las prestaciones revalorizables actuales o futuras que estén instrumentadas en el Plan de Pensiones o fuera del mismo, afectando a todos los actuales beneficiarios y a los que puedan generar prestaciones a futuro. Dicho cambio entra en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

¿Qué otras mejoras comporta el nuevo sistema de previsión social complementario regulado en el acuerdo de julio 2021?

La transformación de un modelo de rentas a un modelo de capitales comporta mejoras como pueden ser: libre designación de los beneficiarios por parte del partícipe para el cobro de las prestaciones, aumento de la equidad interna del modelo, más flexibilidad en la forma y momento de cobro, armonización del sistema en general tanto para las coberturas como para los diferentes colectivos, una simplificación del modelo que permita una mayor comprensión del sistema de prestaciones y también mayor transparencia.