



## 19-5: la Dirección sigue subida (su vida) en su burro

“Estoy seguro y convencido que vamos a llegar a acuerdos”, decía el CEO en la Junta de Accionistas. Sí, hace solo unos días.

Pues si eso era así, **hoy hubiera sido un buen momento para empezar a ver esas intenciones**. Sin embargo, todo lo contrario, hoy la Dirección, como muestra de su “buena voluntad”, ha realizado **movimientos tan insignificantes que solo podemos calificar como un insulto a la plantilla**.

**¿Dónde está la voluntad de acuerdo?** No podemos ver voluntad cuando siguen sobre la mesa:

- 8.291 despidos forzosos
- Recortes generales en nuestras condiciones laborales
- Rebajas de todos los acuerdos laborales: Store, InTouch, clasificación de oficinas, carreras profesionales, consolidación del cargo/nivel a los 48 meses, etc.

Parece que la voluntad de acuerdo de la Dirección se basa en:

- Despedir y usar una empresa de recolocación
- Despedir y recolocar en empresas de grupo
- En que el 60% de las salidas sean de 52 años o más, en lugar del 50%.

Como puede verse **CaixaBank hace caso omiso al requerimiento del Ministerio** ya que se mantiene **inmovilista en sus propuestas** y quiere financiar los despidos quitando salario a la plantilla.

**Esta Dirección no entiende que, si realmente quiere llegar a un acuerdo, lo primero que debe hacer es retirar de la mesa los despidos forzosos y el querer arrasar con todo**. Además, deben presentar una **propuesta seria de homologación** - la que hay sobre la mesa supone que no hay homologación real hasta dentro de 5 años... ¿se hará lo mismo con la suculenta subida salarial del presidente? **Si quieren acuerdo, bájense de su burro**.

# #TodxsSomosCaixaBank este jueves 20 de mayo a las 19h nos vemos:

COMUNIDAD AUTONOMA	PROVINCIA DE LA CONCENTRACION	LUGAR CONCENTRACION (NOMBRE EDIFICIO + DIRECCIÓN)
CASTILLA LA MANCHA	TOLEDO	DT CASTILLA LA MANCHA - Av. General Villalba, 3
CANARIAS	TENERIFE	DT CANARIAS - Plaza del Patriotismo, 1
CANARIAS	LAS PALMAS	EDIFICIO ANTIGUA CAJA INSULAR DE CANARIAS - Calle Triana, 20
ANDALUCIA	SEVILLA	SEVILLA – Marcha desde las Setas hasta la DT ANDALUCIA OCCIDENTAL Calle Sierpes, 85
ANDALUCIA	GRANADA	EL CUBO - Av. Fernando de los Ríos, 6
ANDALUCIA	MALAGA	DT ANDALUCIA ORIENTAL - Calle Liborio Garcia, 10
COMUNIDAD VALENCIANA	VALENCIA	DT COMUNIDAD VALENCIANA - Calle Pintor Sorolla, 2
NAVARRA	NAVARRA	DT EBRO - Av. Carlos III n 8
CATALUNYA	BARCELONA	SERVICIOS CENTRALES - Av. Diagonal, 621-629
RIOJA	LOGROÑO	Edificio Miguel Villanueva, 9
BALEARS	MALLORCA	DT BALEARES - Av. Alexandre Rossello, 40
PAIS VASCO	BILBAO	DT NORTE - Gran Vía Lopez de Haro, 23.
MURCIA	MURCIA	DT MURCIA - Calle Escultor Francisco Salzillo, 23
CASTILLA Y LEON	BURGOS	DT CASTILLA Y LEON - Casa Cordón, 2
MADRID	MADRID	TORRES KIO - Paseo de la Castellana, 189
CASTILLA Y LEON	AVILA	OFICINA PRINCIPAL AVILA - Plaza de Sta. Teresa de Jesus, 10
CASTILLA Y LEON	SEGOVIA	Plaza del Azoguejo
ASTURIAS	OVIEDO	OFICINA 5857 - Calle Uria, 8

## Resumen propuestas dirección

	PROPUESTA INICIAL EMPRESA	PROPUESTA EMPRESA 19 MAYO
<b>Despidos</b>	8.291 personas	<b>8.291 personas. Recolocación en empresas del grupo con extinción laboral en CaixaBank de 500 personas.</b> Mantenimiento de salario y antigüedad.
<b>Grupo 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ =&gt;63 años</li> </ul> 20 días/año (tope 12 mensualidades)	
<b>Grupo 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 58-63 años</li> <li>▪ 15 años de antigüedad</li> <li>▪ pago fraccionado 50% SR hasta los 63 años + CESS</li> <li>▪ se descuenta paro y subsidio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 57-63 años (a 31-12-2021)</li> <li>▪ 15 años de antigüedad</li> <li>▪ pago fraccionado 50% SR hasta los 63 años + CESS</li> <li>▪ se descuenta paro y subsidio</li> </ul>
<b>Grupo 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 55-58 años</li> <li>▪ 15 años de antigüedad</li> <li>▪ indemnización 50% SR x4 (2 anualidades)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 55-56 años (a 31-12-2021)</li> <li>▪ 15 años de antigüedad</li> <li>▪ indemnización 50% SR x4,5 (2,25 anualidades)</li> </ul>
<b>Grupo 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ &lt;55 años</li> <li>▪ 25 días de SR / año (tope 18 mensualidades)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ &lt;55 años</li> <li>▪ 30 días de SR / año (tope 20 mensualidades)</li> </ul>
<b>SR</b>	Salario Regulador: sólo salario fijo, sin variable ni de otra naturaleza	
<b>Criterios afectación</b>	Adscripción voluntaria con excepciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Por superarse el excedente definido en cada ámbito funcional y territorial.</li> <li>▪ Evitar desequilibrio generacional: no se aceptarían las que supongan que más del <b>50% de las salidas fueran de más de 50 años.</b></li> <li>▪ Puestos críticos según razones organizativas, perfil profesional, etc.</li> </ul>	Todo se mantiene. Únicamente modifican que para evitar desequilibrio generacional: no se aceptarían las que supongan que más del <b>60% de las salidas fueran de 52 años o más.</b>
<b>Salidas forzosas</b>	De no alcanzar el excedente señalado funcional y territorialmente, la adscripción sería por criterio de meritocracia según las EPC de los últimos años además de competencia, idoneidad, polivalencia Las personas en EIC (29/6/2016) están afectadas directamente	

## Ninguna modificación por parte de la dirección

### Medidas de acompañamiento (art. 41).

Se plantean en tres ejes: flexibilidad, ahorro de costes y previsión social

	<b>Flexibilidad</b>	<b>Ahorro de costes</b>
<b>a) Eliminación rigidez de las Store, InTouch y BusinessBank: Flexibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ cupo máximo</li><li>▪ cupos parciales cada provincia</li><li>▪ cupo máximo plantilla centros InTouch</li><li>▪ contratación externa si quedan desiertas las vacantes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ eliminación del plus de HLSsi salario &gt; 50000 € y 1500 para &lt;50000</li><li>▪ eliminación del plus de cargo 2025</li><li>▪ eliminación progresividad pérdida del plus</li><li>▪ eliminación de la aceleración de carrera en estos centros</li><li>▪ adscripción forzosa cuando no hay voluntarios</li><li>▪ adscripción forzosa de vacantes en ámbitos con plantilla excedentaria en un radio de 75km</li></ul>
<b>b) Flexibilización del sistema de clasificación de oficinas</b>	Eliminación de la figura de subdirección/2º responsable. Consolidación del cargo/nivel cada 48 meses. Rebaja de un Nivel retributivo de oficina y cargo. Definir un nuevo ámbito de la red retail urbana.	
<b>c) Red rural</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sólo sostenible si es menos rígida y más barata</li><li>▪ Redefinir concepto red rural &gt;10000hab</li><li>▪ Subdirector no obligatorio</li><li>▪ Oficinas no clasificadas</li><li>▪ Eliminación de cupos modalidades s1 s2 y v</li><li>▪ Flexibilizar tipologías s1 y v y eliminación restricciones participar en campañas</li><li>▪ Ampliar modelo clientes de las S2 de 1800 a 2000</li><li>▪ Integrar la figura del Ofibus con HLS</li></ul>	
<b>d) Pase de todos los GCII a GCI</b>		
<b>e) Eliminación de la cobertura de bajas y vacaciones</b>		
<b>Medidas de ahorro de costes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ayuda Hijos: Complemento personal consolidado, pero desaparición a futuro</li><li>▪ Reducción de 1500 € en la Mejora Salarial Caixa para niveles IV a XII y de 3000 € para niveles I, II y III</li><li>▪ Eliminación de las pagas (defunción, natalidad...)</li></ul>	
<b>Previsión Social Complementaria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Prestaciones definidas causadas, revalorización fija a partir enero 2022 del 0,20% anual</li><li>▪ Mix equilibrio prestaciones por riesgos en capitales en lugar de rentas (pendiente concretar) con tope de 100.000 €</li><li>▪ Aportaciones de jubilación:<ul style="list-style-type: none"><li>○ mantenimiento para todos los colectivos actuales a título personal</li><li>○ nuevas incorporaciones 4% anual: 3% a cargo de la empresa y 1% a cargo del empleado/a.</li></ul></li></ul>	