

CaixaBank y los representantes de los trabajadores alcanzan un acuerdo laboral para la reorganización de la entidad

- **El banco acuerda un plan de ajuste de 6.452 empleados, tras rebajar en 1.839 personas la propuesta inicial (un 22%).**
- **La entidad pondrá en marcha un ambicioso plan de acompañamiento para que se reincorporen al mercado laboral todas aquellas personas que dejen el grupo.**
- **El acuerdo refuerza el modelo de atención en el ámbito rural. La entidad se ha comprometido a luchar contra la exclusión financiera y no abandonará ninguna plaza en la que sea el único operador.**
- **La plantilla procedente de Bankia homologará sus condiciones con las de CaixaBank de forma progresiva en un plazo de cinco años.**
- **La dirección de la entidad y los sindicatos pactan también modificaciones organizativas para impulsar el modelo de negocio y reforzar las oficinas Store de nuevo modelo, los centros de atención remota inTouch y las oficinas rurales.**

1 de julio de 2021

CaixaBank y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) han alcanzado hoy un acuerdo para el proceso de reestructuración de la entidad, que permitirá resolver las duplicidades derivadas de la fusión y ajustar la dimensión de la organización a las circunstancias actuales del mercado.

La dirección de la entidad y los sindicatos han conseguido un pacto en torno a los tres puntos incluidos en la mesa de negociación: plan de reestructuración, que supone 6.452 salidas de la entidad (el 14,5% de la plantilla total del banco y 1.839 menos -un 22%- que las planteadas al principio de la negociación); modificaciones de condiciones que mejoran aspectos organizativos ligados al desarrollo del modelo de negocio de CaixaBank y el esquema de previsión social complementaria; y un acuerdo laboral de integración para la plantilla procedente de Bankia.

Tras más de dos meses y medio de negociaciones, en los que la entidad ha buscado la paz social en todo momento, se ha llegado a este acuerdo, que incorpora medidas de flexibilidad y movilidad que permiten resolver las duplicidades con salidas voluntarias. Asimismo, todos los empleados que abandonen la entidad y quieran mantenerse en el mercado laboral podrán acogerse a un plan de recolocación elaborado en colaboración con Lee Hecht Harrison -empresa especialista en proyectos de transición profesional y desarrollo del talento-.

Se trata de un amplio conjunto de medidas dirigidas a reubicar en un nuevo empleo estable (indefinido) y ajustado a su perfil profesional a cada trabajador que se sume, con el objetivo de conseguir la recolocación del 100% de los participantes en el programa.

Además, CaixaBank colaborará con la consultora estratégica McKinsey y entidades sectoriales para impulsar un profundo análisis del mercado laboral y de las nuevas oportunidades de empleo a escala local a corto y medio plazo.

Distribución de las salidas

Del total de 6.452 salidas establecidas en el acuerdo, que se producirán de manera voluntaria, 4.902 (el 75,97%) corresponden a la red comercial y 1.550 (el 24,93%), a los servicios centrales y estructuras intermedias. De esta forma se facilitará la redimensión de la estructura de la entidad, con una reorganización de la red que supondrá la integración de 1.500 oficinas.

El acuerdo establece diversas fases de adhesión al plan por parte de los empleados, de forma que se consiga completar los cupos de excedente. Se identificarán según provincias, en el caso de la red comercial, y según áreas funcionales, en el caso de los servicios corporativos, aplicando voluntariedad, medidas de movilidad geográfica y medidas de movilidad funcional. En el caso de que, aplicado todo el protocolo, quedaran algunas posiciones pendientes de resolver, una comisión interna de seguimiento estudiaría, caso por caso, qué medidas de flexibilidad interna podrían aplicarse.

Además, se ha establecido un total de 708 recolocaciones en empresas filiales del Grupo CaixaBank. Las personas que se recolocan en una filial, lo harán mediante la fórmula de excedencia especial de grupo regulada en CaixaBank y tendrán opción de volver al banco, si así lo desean, transcurrido un plazo de cinco años.

El acuerdo firmado es consistente con la obtención de un mínimo de 770 millones de euros de sinergias de costes totales anunciado en la comunicación de la fusión.

Propuesta de compensaciones

El esquema de compensaciones para los empleados que dejen la entidad establece tres colectivos, en función de la edad:

- **Empleados entre 54 y 63 años:** Pago fraccionado del 57% del salario fijo bruto anual, abono de primas por adscripción voluntaria (nacidos en 1964 o anteriores, 18.000 euros brutos; nacidos en 1965, 23.000 euros brutos; nacidos en 1966 y 1967, 28.000 euros brutos), descuento de la prestación mínima bruta por desempleo, mantenimiento del 100% de las aportaciones de ahorro al plan de pensiones de la empresa, mantenimiento de la póliza privada de asistencia sanitaria, abonos del convenio especial con la Seguridad Social hasta cumplir los 63 años, revalorizable, y aseguramiento de capitales en los casos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Aunque estas condiciones son aplicables a todos los empleados mayores de 54 que cuenten con la antigüedad requerida, se establece un máximo de 1.750 adhesiones para empleados de 54 y 55 años.
- **Empleados de 52 y 53 años:** Pago fraccionado del importe equivalente al 57% de su salario fijo anual multiplicado por 7 y abono de una prima adicional de 38.000 euros brutos, descontando la prestación mínima bruta por desempleo. La cuantía resultante se pagará de manera mensual hasta cumplir los 63 años. Asimismo, se abonará el convenio especial con la Seguridad Social hasta los 63 años, revalorizable. El límite máximo de adhesiones a este colectivo es de 750 personas.
- **Resto de trabajadores:** Pago único de 40 días de salario fijo por año, con límite de 36 mensualidades, y una prima (23.000 euros para empleados con más de seis años de antigüedad y 13.000 euros para empleados con menor antigüedad).

Modificación del modelo de distribución para impulsar el negocio

Por otro lado, la dirección de la entidad y la representación sindical han firmado también un acuerdo de modificación del modelo de distribución, con medidas que permitirán impulsar el desarrollo de la red comercial y, especialmente, de los modelos de oficinas Store, la atención remota inTouch y las oficinas rurales.

En ese sentido, el acuerdo incluye la ampliación del cupo de oficinas Store a 925 (actualmente, la entidad dispone de 574 oficinas Store implantadas en toda España). Se trata de las oficinas de nuevo modelo de CaixaBank, centradas en el asesoramiento a los clientes, con un nuevo diseño, más personal, más servicios y mejor adaptación a los nuevos hábitos de los consumidores.

Además, se amplía a 2.900 el número de empleados que pueden estar destinados a los centros inTouch, el modelo de atención digital que ofrece atención personalizada a los clientes a través de los canales tecnológicos remotos.

El acuerdo también refuerza el modelo de atención en el ámbito rural, con ampliación de los cupos de oficinas singulares y oficinas ventanilla, y mantenimiento del servicio de ofimóvil. La entidad reitera su compromiso con la inclusión financiera y mantendrá sus servicios en todas las plazas donde es el único operador.

En lo que respecta a la modificación del modelo de previsión social, el acuerdo establece un crecimiento anual de las prestaciones causadas a un tipo fijo anual del 0,35%. Se unifica el sistema de cobertura de riesgos pasando de un sistema de rentas vitalicias a un modelo de capitales fijos. En lo referente a las aportaciones de jubilación para el colectivo de empleados de CaixaBank se establece un incremento del 2%, y para las nuevas incorporaciones futuras se fija un sistema de aportaciones de jubilación progresivo hasta el 7,5% del salario pensionable.

Acuerdo laboral de integración

CaixaBank y los representantes sindicales han aprobado también los términos del acuerdo laboral de integración de Bankia en CaixaBank.

El acuerdo garantiza la retribución actual anual de Bankia y establece una progresiva homologación a las condiciones vigentes en CaixaBank. Entrará en vigor el 1 de septiembre, fecha a partir de la cual se aplicarán las condiciones establecidas en la normativa de CaixaBank.

También establece la homologación salarial de los empleados de Bankia, cuando se produzcan mejoras, de forma progresiva en un plazo de cinco años desde la fecha efectiva de la integración. La armonización de las aportaciones a los planes de pensiones de empleados a las condiciones de CaixaBank también se homologará de forma progresiva durante el mismo periodo.

El resto de beneficios sociales de CaixaBank se aplicarán de forma inmediata, una vez salvados los periodos de moratoria para respetar algunos beneficios previos. En relación a la póliza sanitaria, se garantiza la cobertura para todos los empleados.

CaixaBank quiere agradecer a todos los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores que han estado involucrados en estos dos meses y medio de negociación el trabajo realizado, y reconocer el esfuerzo y la voluntad negociadora para llegar a un acuerdo que permite asegurar la competitividad y la sostenibilidad de la entidad a futuro.