

## **CaixaBank i els representants dels treballadors arriben a un acord laboral per a la reorganització de l'entitat**

- **El banc acorda un pla d'ajust de 6.452 empleats, després de rebaixar en 1.839 persones la proposta inicial (un 22%).**
- **L'entitat posarà en marxa un ambiciós pla d'acompanyament perquè es reincorporin al mercat laboral totes aquelles persones que deixin el grup.**
- **L'acord reforça el model d'atenció en l'àmbit rural. L'entitat s'ha compromès a lluitar contra l'exclusió financera i no abandonarà cap plaça on sigui l'únic operador.**
- **La plantilla procedent de Bankia homologarà les seves condicions amb les de CaixaBank de manera progressiva en un termini de cinc anys.**
- **La direcció de l'entitat i els sindicats pacten també modificacions organitzatives per impulsar el model de negoci i reforçar les oficines Store de nou model, els centres d'atenció remota inTouch i les oficines rurals.**

**1 de juliol del 2021**

CaixaBank i la Representació Legal dels Treballadors (RLT) han aconseguit avui un acord per al procés de reestructuració de l'entitat, que permetrà resoldre les duplicitats derivades de la fusió i ajustar la dimensió de l'organització a les circumstàncies actuals del mercat.

La direcció de l'entitat i els sindicats han aconseguit un pacte sobre els tres punts inclosos en la taula de negociació: pla de reestructuració, que suposa 6.452 sortides de l'entitat (el 14,5% de la plantilla total del banc i 1.839 menys -un 22%- que les plantejades al principi de la negociació); modificacions de condicions que milloren aspectes organitzatius lligats al desenvolupament del model de negoci de CaixaBank; i un acord laboral d'integració per a la plantilla procedent de Bankia.

Després de més de dos mesos i mig de negociacions, en què l'entitat ha cercat la pau social en tot moment, s'ha arribat a aquest acord, que incorpora mesures de flexibilitat i mobilitat que permeten resoldre les duplicitats amb sortides voluntàries. Així mateix, tots els empleats que deixin l'entitat i vulguin mantenir-se en el mercat laboral podran acollir-se a un pla de recol·locació elaborat en col·laboració amb Lee Hecht Harrison -empresa especialista en projectes de transició professional i desenvolupament del talent-.

Es tracta d'un ampli conjunt de mesures dirigides a reubicar en una nova feina estable (indefinida) i ajustada al seu perfil professional a cada treballador que s'hi sumi, amb l'objectiu d'aconseguir una recol·locació del 100% dels participants en el programa.

Així mateix, CaixaBank col·laborarà amb la consultora estratègica McKinsey i entitats sectorials per impulsar una profunda anàlisi del mercat laboral i de les noves oportunitats d'ocupació a escala local a curt i mig termini.

### **Distribució de les sortides**

Del total de 6.452 sortides establertes en l'acord, les quals es produiran de manera voluntària, 4.902 (el 75,97%) corresponen a la xarxa comercial i 1.550 (el 24,93%), als serveis corporatius. D'aquesta manera, l'acord facilitarà la redimensió de l'estructura de l'entitat, amb una reorganització de la xarxa que suposarà la integració de 1.500 oficines.

L'acord estableix diverses fases d'adhesió al pla per part dels empleats, de manera que s'aconsegueixin completar les quotes d'excedent. S'identificaran segons províncies, en el cas de la xarxa comercial, i segons àrees funcionals, en el cas dels serveis corporatius, aplicant voluntarietat, mesures de mobilitat geogràfica i mesures de mobilitat funcional. En cas que, aplicat tot el protocol, quedessin algunes posicions residuals d'excedent pendents de resoldre, una comissió interna de seguiment estudiaria, cas per cas, quines mesures de flexibilitat interna podrien aplicar-se.

A més, s'han establert un total de 708 recol·locacions en empreses filials del Grup CaixaBank. Les persones que es recol·loquin en una filial ho faran mitjançant la fórmula d'excedència especial de grup regulada a CaixaBank i tindran opció de tornar al banc, si així ho desitgen, transcorregut un termini de cinc anys.

L'acord signat és consistent amb l'obtenció d'un mínim de 770 milions d'euros de sinergies de costos totals anunciat en la comunicació de la fusió.

### **Proposta de compensacions**

L'esquema de compensacions per als empleats que deixin l'entitat estableix tres col·lectius, en funció de l'edat:

- **Empleats entre 54 i 63 anys:** Pagament fraccionat del 57% del salari fix brut anual, abonament de primes per adscripció voluntària (nascuts el 1964 o anteriors, 18.000 euros bruts; nascuts el 1965, 23.000 euros bruts; nascuts el 1966 i 1967, 28.000 euros bruts), descompte de la prestació mínima bruta per desocupació, manteniment del 100% de les aportacions d'estalvi al pla de pensions de l'empresa, manteniment

de la pòlissa privada d'assistència sanitària, abonaments del conveni especial amb la Seguretat Social fins a complir els 63 anys, revaloritzable, i assegurament de capitals en els casos d'incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa.

Tot i que aquestes condicions són aplicables a tots els empleats més grans de 54 que comptin amb sis anys d'antiguitat com a mínim, s'estableix un màxim de 1.750 adhesions per a empleats de 54 i 55 anys.

- **Empleats de 52 i 53 anys:** Pagament fraccionat de l'import equivalent al 57% al seu salari fix anual multiplicat per 7 i abonament d'una prima addicional de 38.000 euros bruts, descomptant la prestació mínima bruta per atur. La quantia resultant es pagarà de manera mensual fins a complir els 63 anys. Així mateix, s'abonarà el conveni especial amb la Seguretat Social fins als 63 anys, revaloritzable. El límit màxim d'adhesions a aquest col·lectiu és de 750 persones.
- **Resta de treballadors:** Pagament únic de 40 dies de salari fix per any, amb límit de 36 mensualitats, i una prima (23.000 euros per a empleats amb més de sis anys d'antiguitat; 13.000 euros per a empleats amb menor antiguitat).

### **Modificació del model de distribució per impulsar el negoci**

D'altra banda, la direcció de l'entitat i la representació sindical han signat també un acord de modificació del model de distribució, amb mesures que permetran impulsar el desenvolupament de la xarxa comercial i, especialment, dels models d'oficines Store, l'atenció remota inTouch i les oficines rurals.

En aquest sentit, l'acord inclou l'ampliació de la quota d'oficines Store a 925 (actualment, l'entitat disposa de 574 oficines Store implantades a tot Espanya). Es tracta de les oficines de nou model de CaixaBank, centrades en l'assessorament als clients, amb un nou disseny, més personal, més serveis i millor adaptació als nous hàbits dels consumidors.

A més, s'amplia a 2.900 el nombre d'empleats que poden estar destinats als centres inTouch, el model d'atenció digital que ofereix atenció personalitzada als clients a través dels canals tecnològics.

L'acord també reforça el model d'atenció en l'àmbit rural, amb ampliació de les quotes d'oficines singulars i oficines finestreta i manteniment del servei d'ofimòbil. L'entitat reitera el seu compromís amb la inclusió financera i mantindrà els seus serveis a totes les places on es l'únic operador.

Pel que fa a la modificació del model de previsió social, l'acord estableix un creixement anual de les prestacions causades a un tipus fix anual del 0,35%. S'unifica el sistema de cobertura

de riscos passant d'un sistema de rendes vitalícies a un model de capitals fixos. Pel que fa a les aportacions de jubilació per al col·lectiu d'empleats de CaixaBank s'estableix un increment del 2%, i per a les noves incorporacions futures es fixa un sistema d'aportacions de jubilació progressiu fins al 7,5% del salari pensionable.

### **Acord laboral d'integració**

CaixaBank i els representants sindicals han aprovat avui també els termes de l'acord laboral d'integració de Bankia en CaixaBank.

L'acord garanteix la retribució actual anual de Bankia i estableix una progressiva homologació a les condicions vigents a CaixaBank. Entrarà en vigor l'1 de setembre, data a partir de la qual s'aplicaran les condicions establertes en la normativa de CaixaBank.

També estableix l'homologació salarial dels empleats de Bankia, quan es produeixin millores, de manera progressiva en un termini de cinc anys, des de la data efectiva de la integració. L'harmonització de les aportacions als plans de pensions d'empleats a les condicions de CaixaBank també s'homologarà de manera progressiva durant el mateix període.

La resta de beneficis socials de CaixaBank s'aplicaran de manera immediata, una vegada salvats els períodes de moratòria per respectar alguns beneficis previs. En relació a la pòlissa sanitària, es garanteix la cobertura per a tots els empleats.

CaixaBank vol agrair a tots els membres de la Representació Legal dels Treballadors que han estat involucrats en aquests dos mesos llargs de negociació el treball realitzat, i reconèixer l'esforç i la voluntat negociadora per arribar a un acord que permet assegurar la competitivitat i la sostenibilitat de l'entitat a futur.