

## Firmado acuerdo ERE CaixaBank: no habrá despidos forzosos

En la reunión celebrada esta noche sobre el procedimiento de despido colectivo en CaixaBank (ERE), la dirección finalmente ha retirado sus propuestas más agresivas, lo cual nos ha permitido llegar a un acuerdo.

Con el acuerdo conseguido, firmado por el 100% de la representación sindical, logramos:

- La no aplicación de la reforma laboral (despidos forzosos a 20 días por año con el máximo de 1 anualidad)
- Ningún despido forzoso, ya que no se incluye la cláusula de cierre por la cual si no hay salidas voluntarias se harían extinciones forzosas de contrato.
- Un máximo de 2600 rescisiones voluntarias de contrato.
- Aplicación de medidas voluntarias para todos los colectivos de la entidad.
- Eliminación de 2000 traslados forzosos.
- Acceso a movilidades voluntarias, estableciendo que si con las mismas no se alcanza el número de 800 podrán aplicarse hasta 400 movilidades forzosas de corta distancia y 400 de larga distancia.
- El plazo para apuntarse a algunas de las medidas empieza el 1 de mayo.

De este modo hemos logrado establecer **una serie de medidas voluntarias** contempladas en diferentes bloques en función del colectivo afectado:

- Colectivo A: Personas nacidas en 1956 o años anteriores.
- Colectivo B: Personas nacidas entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive.
- Colectivo C: para todas las personas de la plantilla, excepto el colectivo A.
- Otras medidas:
  - Excedencia incentivada CaixaBank (EIC)
  - Movilidad geográfica voluntaria e incentivada y movilidad forzosa

### Fecha para apuntarse a cualquiera de las medidas voluntarias acordadas

Para las personas nacidas en 1954 o con anterioridad, el periodo de adhesión voluntaria será del 1 de mayo al 15 de mayo de 2013, siendo efectiva su salida el 31 de mayo de 2013.

Para el resto de empleados y empleadas, del 1 de mayo de 2013 y hasta el día 31 de mayo de 2013.

### Preferencia en el acceso a las medidas planteadas

La Dirección de la Entidad podrá denegar, dentro de cada colectivo, todas aquellas solicitudes que provengan de provincias o comunidades autónomas que no tengan excedentes de personal en detrimento de otras que provengan de provincias o comunidades autónomas que sí tengan excedentes de personal. En esta línea, se establece preferentemente el siguiente orden de prelación en la atención de las solicitudes cursadas por los empleados y las empleadas:

- (i) Solicitudes cursadas por personas nacidas en 1956, o antes. – Colectivo A-.
- (ii) Solicitudes cursadas por personas que hayan optado por la extinción con la percepción de la indemnización prevista para el Colectivo C, en zonas con excedente. Las solicitudes se atenderán por orden de mayor antigüedad en la Empresa.
- (iii) Solicitudes cursadas por personas nacidas entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive, en zonas con excedente. Las solicitudes se atenderán por orden de mayor antigüedad en la Empresa –Colectivo B-.
- (iv) Resto de solicitudes, por orden de mayor antigüedad en la Empresa.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

**Joan Sierra (Secretario General CCOO CaixaBank)**

A continuación un resumen de las medidas acordadas.

# ASPECTOS GENERALES

<b>Número personas afectadas</b>	Hasta un máximo de 2.600 trabajadores/as afectados por extinciones (no computan ni excedencias incentivadas ni movilidades, que tienen sus propios límites)
<b>Medidas</b>	De extinción (tres colectivos A, B y C). Excedencias incentivadas. Movilidad voluntaria y forzosa.
<b>Acceso a las medidas de extinción</b>	Acceso voluntario a todas las medidas de extinción. Prioridad a las zonas con excedentes de plantilla (salvo en la medida A)
<b>Cláusula de cierre</b>	NO HAY CLAÚSULA DE CIERRE. No hay extinciones forzosas si no se llega al número indicado
<b>Calendario de aplicación</b>	Período voluntario de inscripción del 1 al 31 de mayo de 2013 (salvo nacidos 1954 o anteriores: del 1 al 15 de mayo 2013)
<b>Salidas</b>	Desde la finalización del período voluntario hasta 31 de diciembre de 2014 en función de las necesidades organizativas.
<b>Personal</b>	Empleados de alta en CBK y excedentes forzosos o con reserva del puesto de trabajo
<b>Prioridad en las solicitudes voluntarias</b>	Criterios objetivos: en primer lugar prioridad a las salidas de extinciones A. En segundo lugar prioridad a las salidas C de zonas con excedentes. En tercer lugar, prioridad a las salidas B de zonas con excedentes. Y el resto de solicitudes, por orden de mayor antigüedad en la empresa.

## INDEMNIZACIONES A (personas nacidas en 1956, 1955, 1954 y anteriores)

<b>Ámbito de aplicación</b>	Universal, podrán acceder todas las personas que reúnan los requisitos de edad: Personas nacidas en los años 1956, 1955, 1954 y anteriores
<b>Momento del acceso</b>	Nacidas en 1954 y anteriores: salida inmediata (31 de mayo).
<b>Cobertura</b>	Hasta los 64 años las personas nacidas en 1953 y anteriores. Hasta los 63 años las personas nacidas en 1954 y 1955. Las personas nacidas en 1956 tienen dos opciones a voluntad de la persona: hasta los 62 años (opción a) o hasta los 63 años (opción b))
<b>Importe indemnización</b>	Porcentaje del salario bruto anual, a cobrar desde la extinción hasta la edad fijada (62 o 63 años): 60% para 1954 y anteriores; 57% para 1955 y 1956
<b>Forma de cobro</b>	Importe único, sin tasa de descuento ni revalorización
<b>Fiscalidad</b>	El importe de la indemnización estará exento de tributación hasta el máximo establecido por despido. El resto tributará con una reducción del 40%
<b>Convenio especial</b>	Nacidas en 1953 y anteriores hasta los 64 años. Nacidas en 1954 y 1955 hasta los 63 años. Nacidas en 1956: hasta los 62 años (opción a)) o hasta los 63 años (opción b)). Revalorización según bases máximas.
<b>Prestación desempleo</b>	Se percibirá desde el momento de la extinción. No se descuenta del importe de la indemnización. A su finalización se suscribe el Convenio Especial cuyo importe va a cargo de la empresa
<b>Plan de Pensiones</b>	Se mantienen como partícipes con la misma aportación que tenían en el mes anterior a la prejubilación sin revalorización, y mantienen las coberturas de riesgo (muerte e incapacidad permanente)
<b>Otros beneficios sociales</b>	Se mantiene la póliza sanitaria a cargo de la empresa. Al llegar a la jubilación tendrán la opción de pasar a la póliza de beneficiarios asumiendo su coste
<b>Condiciones financieras</b>	Las establecidas para el personal pasivo
<b>Préstamos y anticipos</b>	Se mantienen en condiciones de empleado los préstamos de vivienda con las mismas garantías (personales e hipotecarios). El resto, así como los anticipos, se cancelan en el momento de la extinción
<b>Otros requisitos</b>	No realizar ningún tipo de actividad por cuenta propia o ajena que suponga competencia con las que realiza CBK. Cualquier otra actividad retribuida deberá comunicarse y comportará la pérdida de todos los derechos (plan pensiones, convenio especial, póliza sanitaria, etc.) excepto la indemnización ya percibida

## INDEMNIZACIONES B (personas nacidas entre 1957 y 1960)

<b>Ámbito de aplicación</b>	Universal, se ofrecerá a toda la plantilla que reúna los requisitos de edad: Personas nacidas en los años 1957, 1958, 1959 y 1960
<b>Importe indemnización</b>	5 anualidades del 57% del salario bruto anual (2,85 anualidades) más la prima
<b>Forma de cobro</b>	Importe único, sin tasa de descuento ni revalorización
<b>Fiscalidad</b>	El importe de la indemnización estará exento de tributación hasta el máximo establecido por despido. El resto tributará con una reducción del 40%
<b>Convenio especial</b>	Hasta los 62 años. Revalorización según bases máximas
<b>Prestación por desempleo</b>	Se percibirá desde el momento de la extinción. No se descuenta del importe de la indemnización. A su finalización se suscribe el Convenio Especial cuyo importe va a cargo de la empresa
<b>Prima lineal única</b>	A percibir además de la indemnización. Importe de 30.000 euros las nacidas en 1957, 35.000 en 1958, 45.000 en 1959 y 50.000 en 1960
<b>Plan de Pensiones</b>	Sin aportación para jubilación ni cobertura de riesgos, pasan a partícipes en suspenso
<b>Otros beneficios sociales</b>	En el momento de la extinción posibilidad de adscripción sin condiciones a la póliza sanitaria de beneficiarios
<b>Condiciones financieras</b>	Las establecidas para el personal pasivo
<b>Préstamos y anticipos</b>	Se mantienen en condiciones de empleado los préstamos de vivienda (personales e hipotecarios). El resto, así como los anticipos, se cancelan en el momento de la extinción. Se estudian posibilidades alternativas.
<b>Otros requisitos</b>	No realizar ningún tipo de actividad por cuenta propia o ajena que suponga competencia con las que realiza CBK. Cualquier otra actividad retribuida deberá comunicarse

## INDEMNIZACIONES C (resto de trabajadores/as)

<b>Ámbito de aplicación</b>	Se ofrecerá a toda la plantilla. Podrán también acceder a las bajas el personal nacido en los años 1957, 1958, 1959 y 1960, de forma alternativa a la indemnización B
<b>Indemnización</b>	45 días por año
<b>Límite máximo</b>	42 mensualidades
<b>Prima antigüedad adicional</b>	4.000 euros cada 5 años de antigüedad con un tope de 20.000 euros (no limitado por las 42 mensualidades)
<b>Importe mínimo</b>	2 anualidades
<b>Importe máximo</b>	Sin importe máximo
<b>Plan de Pensiones</b>	Sin aportación para jubilación ni cobertura de riesgos, pasan a partícipes en suspenso
<b>Beneficios sociales</b>	En el momento de la extinción posibilidad de adscripción sin condiciones a la póliza de beneficiarios
<b>Préstamos vivienda</b>	Con garantía personal y saldo inferior a 20.000 euros: cancelación. Con garantía personal y saldo superior a 20.000 euros: reconversión a hipotecario al Euribor +1,65 (opcional conversión o cancelación). Con garantía hipotecaria: aplicación cláusulas desvinculación con un tope durante 3 años del 2,5%.
<b>Otros préstamos y anticipos</b>	Se cancelarán en el momento de la extinción. Posibilidad de refinanciar por otras vías

# EXCEDENCIAS INCENTIVADAS CAIXABANK

<b>Duración</b>	3 ó 5 años, según voluntad persona
<b>Requisitos acceso</b>	Acceso voluntario zona excedentes del <b>5 de junio al 15 de junio. Máximo 500 excedencias.</b> Aplicación a las zonas con excedentes. No podrán acceder a esta excedencia las personas en situación de excedencia por cualquier causa
<b>Acceso</b>	Acceso abierto, alternativo a la movilidad forzosa, hasta que ésta dure y no se llegue al número máximo de 500
<b>Importe complemento</b>	30% de la retribución fija bruta anual, con un mínimo de 14.000 euros y un máximo de 20.000 euros por cada año de excedencia, sin revalorización
<b>Forma de pago</b>	Pago mensual
<b>Antigüedad</b>	El período transcurrido computa a todos los efectos como antigüedad
<b>Plan de Pensiones</b>	Sin aportación para jubilación ni cobertura de riesgos, pasan a partícipes en suspenso
<b>Beneficios sociales</b>	Se mantiene la póliza sanitaria a cargo de la empresa
<b>Préstamos vigentes</b>	Préstamo moratoria para sufragar la amortización de capital e intereses de los préstamos vigentes
<b>Anticipos</b>	Se siguen amortizando con los mismos criterios, adaptándose al importe del complemento
<b>Reingreso</b>	A la finalización de la excedencia, derecho a incorporarse en un radio máximo de 50 kms. o en la misma isla de su anterior centro de trabajo
<b>Extinción antes de los 24 meses de excedencia</b>	En el caso de que la persona opte por extinguir su contrato, tendrá derecho a las compensaciones establecidas para las bajas indemnizadas, aunque se le descontará la totalidad del importes percibido durante la excedencia
<b>Extinción a partir de los 24 meses de excedencia</b>	En el caso de que la persona opte por no reingresar al finalizar la excedencia, tendrá derecho a las compensaciones establecidas para las bajas indemnizadas, aunque se le descontará el 50% del importe percibido durante la suspensión. Percibirá además una prima adicional de 20.000 euros
<b>Importe de la indemnización</b>	La prevista para las indemnizaciones C en el caso de acogerse a la excedencia durante el período voluntario. 45 días por año con el límite de 1,5 anualidades y sin prima de acogerse a la excedencia al recibir la comunicación de movilidad forzosa

# MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA

<b>Acceso</b>	Se ofrecerán para el personal de los ámbitos provinciales donde hayan excedentes, mediante convocatoria de vacantes a nivel localidad, previamente a cualquier aplicación de movilidad forzosa
<b>Incentivos</b>	Además de las mismas compensaciones económicas por movilidad geográfica forzosa, se establecen unas compensaciones adicionales: Traslados de larga distancia (más de 100 km): pago único de 14.000 euros Traslados de corta distancia (hasta 100 km): pago único de 4.500 euros Esta compensación deberá devolverse en caso de reversión del traslado si este se produce dentro de los primeros 36 meses (los primeros 18 meses el 100%, entre el mes 19 y el 36, el 50%)
<b>Cómputo</b>	El número de traslados voluntarios restará del total de movilizaciones forzosas previstas
<b>Resto condiciones</b>	Las mismas que las de la movilidad geográfica forzosa

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA (LARGA DISTANCIA)

MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA (LARGA DISTANCIA)	
<b>Definición</b>	Traslados a más de 100 km desde su centro de referencia
<b>Compensación económica</b>	Durante un periodo de 24 meses: De 100 a 200 km: 650 euros brutos mensuales. De 201 a 300 km: 850 euros brutos mensuales. Más de 300 km o desde las islas a la Península: 950 euros brutos mensuales. El traslado entre islas como mínimo será de 650 euros brutos mensuales. Adicionalmente, para los traslados superiores a 100 km o en caso de traslado interinsular, se hará un pago único adicional de 12.000 euros brutos (sin necesidad de acreditar cambio de domicilio). Dicha percepción deberá retornarse en caso de reversibilidad del traslado según el siguiente criterio y siempre tomando como referencia la fecha de efectos del traslado: si la reversibilidad se produce en los primeros 18 meses, deberá retornar el 100% de la cantidad; si la reversibilidad se produce entre el mes 19 y el 36, deberá retornar el 50% de la cantidad.
<b>Número máximo</b>	Hasta un máximo de 400 traslados efectuados para cubrir vacantes producidas por las extinciones. Computarán en dicho límite las movilidades voluntarias

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA (CORTA DISTANCIA)

MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA (CORTA DISTANCIA)	
<b>Definición</b>	Traslados hasta 100 kms del último centro de referencia
<b>Compensación económica</b>	Durante un período de 24 meses: de 26 a 50 km 300 euros brutos mensuales; de 51 a 100 km 500 euros brutos mensuales
<b>Número máximo</b>	Hasta un máximo de 400 traslados efectuados para cubrir vacantes producidas por las extinciones

# MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA (ASPECTOS COMUNES)

<b>Ámbito de aplicación</b>	Se podrá aplicar a las personas de provincias con excedentes
<b>Período de aplicación</b>	Desde 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2014
<b>Derogación otros acuerdos</b>	A partir del segundo semestre de 2013 todos los traslados se registrarán por el contenido de este acuerdo (con excepción de BV). Se deja sin efecto el apartado noveno del ALI BC
<b>Medidas alternativas a la movilidad forzosa</b>	<p>a) Acogerse a la indemnización de 45 días por año con el límite de 42 mensualidades, con el mínimo de 1,5 anualidades y sin prima adicional</p> <p>b) Acogerse a la excedencia incentivada, si no se han superado las 500</p>
<b>Vivienda habitual</b>	Derecho a alquilar la vivienda habitual sin tener que reconvertir el préstamo por un período de tiempo ilimitado siempre que comporte cambio de domicilio. Derecho tanto para la movilidad voluntaria como forzosa.
<b>Preferencia de retorno</b>	En caso de producirse vacantes en el territorio de origen, derecho preferente de retorno a la provincia de origen frente a nuevas contrataciones de posiciones no específicas. Derecho tanto para la movilidad voluntaria como forzosa
<b>Otros aspectos</b>	La medida solo se puede aplicar una vez, salvo decisión persona afectada. Tampoco Si durante los primeros 24 meses se acerca a su centro de referencia de origen, se adaptará el importe de la compensación económica. Comunicación con una antelación mínima de 30 días. Posibilidad de presentar alegaciones en un plazo de 15 días (respuesta en 5 días)
<b>Información sindical</b>	Información detallada de los traslados a la Comisión de Seguimiento
<b>Cómputo</b>	Solo computarán traslados efectivos los que estén un mínimo de 6 meses
<b>Exclusiones</b>	Detalladas en el acuerdo

## OTROS ASPECTOS

<b>Base cálculo indemnizaciones</b>	Se establece en un anexo qué conceptos computan dentro del salario regulador
<b>Situaciones especiales</b>	El salario de las personas en situación de reducción de jornada o suspensión de contrato se computará al 100% como si estuviesen a tiempo completo y percibiesen la totalidad del salario
<b>Comisión de seguimiento</b>	En los términos habituales
<b>Outplacement</b>	Se ofrecerán a todas las personas que lo soliciten de acuerdo con el plan de recolocación adjunto
<b>Antigüedad en la empresa</b>	Se reconoce a todos los efectos la antigüedad en la empresa de origen de aquellas integraciones y absorciones (Isbanc, Grup Caixa, Rurales, Granada – Jerez, Banco de Europa, CaixaBank, Caixa Girona, Bankpime, Morgan, Banca Cívica, ....), así como las reconocidas judicialmente (Crosselling, ...)