

**ACUERDO DE FINALIZACION DEL PERIODO DE CONSULTAS EN
PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE
CONDICIONES EN CAIXABANK, S.A.**

En Barcelona, a 7 de julio 2021

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Asisten también |
firma Sagardoy Abogados.

asesores de la

Por la representación de los trabajadores:

☐ **CCOO**

-
-
-
-
-

Como asesor asiste

☐ **FINE (SECB y ASIP)**

-
-
-

Como asesor asiste

☐ **UGT**

-
-

Como asesores asisten

☐ **ACCAM**

-

Como asesor asiste

☐ **CIC/SATE**

-

Como asesor asiste

☐ **SESFI**

-

☐ **SIB**

-

☐ **ACB**

-

☐ **UOB**

-

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, promovido al amparo de los artículos 51 y 41 del Estatuto de los Trabajadores respectivamente, de conformidad con los siguientes:

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 6 de abril de 2021 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria en CAIXABANK, S.A., la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la Empresa de iniciar un proceso de despido colectivo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Segundo.- De conformidad con lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se ha mantenido, desde el día 13 de abril hasta el 5 de mayo de 2021, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 13, 20 y 27 de abril y 5 de mayo de 2021, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se ha facilitado información relevante sobre el proceso de reestructuración y se han debatido propuestas para minimizar el impacto del mismo en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias. Las partes acordaron dar por concluido dicho periodo previo en la reunión del 5 de mayo de 2021 con el fin de iniciar el periodo formal de consultas.

Tercero.- En el acta de la reunión celebrada el 13 de abril de 2021, las Secciones Sindicales de los Sindicatos CC.OO (36,33 %) FINE (SECB Y ASIP) (25,74 %), UGT (17,96 %), ACCAM (6,96%), CIC/SATE (5,90%), CGT (1,78%), SESFI (1,54%), UOB (1,29.%) SIB (0,89%), FEC (0,89%), ACB (0,65%) y LAB-ELA (0,16%), que suman la representación del 100% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, se atribuyeron su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en este proceso de despido colectivo. En la reunión de inicio del periodo de consultas del día 11 de mayo de 2021, según consta en el Acta de dicha fecha, se procedió a la designación nominal de los trece miembros que componen la Comisión Negociadora en representación de la parte social.

Cuarto.- Con fecha 11 de mayo de 2021 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado dentro del periodo de consultas, reuniones los días 11, 19 y 26 de mayo y 1, 2, 7, 8, 15, 16, 22, 23, 28, 29 y 30 de junio y 1 de julio, durante las que se ha facilitado información y documentación adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

En dichas reuniones, tal y como consta en las actas, ambas partes han venido debatiendo y negociando tanto las causas motivadoras del procedimiento de despido colectivo, justificado fundamentalmente en causas organizativas y productivas derivadas del proceso de fusión entre CaixaBank y Bankia producido el pasado 26 de marzo de 2021, que ha supuesto la absorción de Bankia por parte de CaixaBank, como sobre las medidas para reducir su afectación y atenuar o minimizar sus consecuencias.

Quinto.- Una vez analizadas las causas productivas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico aportados al inicio del periodo de consultas, las partes firmantes del presente acuerdo consideran acreditadas las citadas causas alegadas por la Empresa para abordar un proceso de reestructuración que permitirá alcanzar una estructura unificada de ambas Entidades en lo que se refiere a los servicios centralizados, evitar los solapamientos en la Red comercial, y lograr evolucionar hacia un modelo más eficiente de negocio que se adapta a las nuevas condiciones de mercado y de demanda existentes actualmente en el sector financiero.

Sexto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración y habiéndose agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla, aproximando posiciones hasta alcanzar el presente acuerdo.

Séptimo.- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Reducción del número de personas afectadas por el despido colectivo planteado por la Entidad, desde las 8.291 inicialmente propuestas, al número final de 6.452 que se fija en el Capítulo I del presente acuerdo.
- b) Mecanismo único de voluntariedad como criterio de selección de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo.
- c) Dotación adicional de personas trabajadoras en la red comercial, respecto al dimensionamiento inicialmente previsto, para permitir atender a la necesidad de cobertura de bajas y sustituciones necesarias en las oficinas.

- d) Medidas de recolocación de hasta 708 empleados de CaixaBank en empresas participadas del Grupo CaixaBank.
- e) Movilidad funcional suficiente para permitir la reorganización de la plantilla y medidas específicas para la cobertura de vacantes creadas en el entorno Store y Business Bank como consecuencia del incremento de este tipo de oficinas y del número de personas trabajadoras en centros InTouch que se establece en el presente acuerdo.
- f) Movilidad geográfica como mecanismo de flexibilidad para la reorganización de la entidad y de cobertura de vacantes derivadas de la adscripción voluntaria a la medida extinción indemnizada.
- g) Medidas dirigidas a la mejora y racionalización del modelo de distribución comercial, mediante el incremento de oficinas Store, Business Bank y plantilla en centros InTouch.
- h) Medidas de modificación sustancial de condiciones que permiten armonizar las condiciones de trabajo en el ámbito de la Entidad, mejorando con ello la sostenibilidad de la nueva Entidad, su eficiencia y competitividad, así como el ahorro de costes futuros.
- i) Medidas dirigidas al mantenimiento de la Red rural que permitan garantizar la inclusión financiera de los clientes en dichas zonas y el mantenimiento del mayor volumen de empleo posible.
- j) Medidas dirigidas a la racionalización del sistema de previsión social complementaria.
- k) Plan de recolocación externo que mejora las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

Octavo.- En la reunión celebrada el pasado 1 de julio de 2021 finalizó con Acuerdo el periodo de consultas, emplazándose las partes para el día de hoy, 5 de julio de 2021, para la firma del documento desarrollado definitivo del Acuerdo que se plasma en el presente documento. Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, FINE (SECB y ASIP), UGT, ACCAM, CIC/SATE, que en su conjunto acreditan una representación del 92,80 %, en los órganos de representación unitaria en la entidad, más el que corresponda a cada uno de los sindicatos representados unitariamente por un miembro en la comisión negociadora (SESFI, SIB, ACB y UOB).

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NUMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCION DE LAS MEDIDAS.

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de hasta 6.452, correspondientes a la amortización del mismo número de puestos de trabajo que conlleven la extinción del contrato de trabajo, que podrá verse incrementado como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el Capítulo IV del presente acuerdo.

Adicionalmente, y como medida que ha contribuido a reducir el número de personas trabajadoras afectadas por la extinción del contrato, se producirá la recolocación directa en empresas filiales del Grupo CaixaBank de un número máximo de 570 trabajadores que pasarán a prestar sus servicios en las empresas identificadas y con el desglose siguiente:

- CaixaBank Tech: 457
- Building Center: 26
- CaixaBank Operational Services: 26
- CaixaBank Payments&Consumer: 23
- CaixaBank Business Intelligence: 29
- ImaginTech: 3
- Servicio de Prevención Mancomunado Grupo La Caixa: 3
- CaixaBank Facilities Management: 3

Adicionalmente, con el fin de reducir el número de personas afectadas por el despido colectivo, se ofrecerán 138 vacantes en empresas filiales del Grupo CaixaBank, que serán ofrecidas a toda la plantilla y que se cubrirán mediante proceso de selección realizado por parte de la empresa filial:

- Building Center: 52
- CaixaBank Operational Services: 24
- CaixaBank Payments&Consumer: 32
- ImaginTech: 16

- MicroBank: 4
- VidaCaixa: 10

Las personas trabajadoras que tengan cumplidos 54 años o más a 31 de diciembre de 2021 y resulten afectadas por la recolocación directa, podrán adscribirse a la medida de extinción indemnizada del contrato prevista en este acuerdo, incrementándose en el mismo número de extinciones el número señalado en el párrafo primero de este Capítulo.

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.

Igualmente ocurrirá en el caso de las recolocaciones indirectas que no puedan ser adjudicadas mediante el proceso de selección llevado a cabo, incrementándose el número de extinciones en el número de vacantes que hayan quedado desiertas, en aquellas provincias donde se encuentren geográficamente las vacantes de recolocación.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

Corresponderá a la Dirección del Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, que se le comunicará antes del 20 de septiembre de 2021, así como la determinación de la fecha de aplicación de las medidas de recolocación en empresas del Grupo, movilidad funcional y geográfica reguladas en los términos del presente Acuerdo.

II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS.

El criterio de selección de las personas afectadas por la extinción del contrato será la adscripción voluntaria a la medida de extinción indemnizada, a la que podrán adherirse todos los trabajadores de la Entidad, que a la firma del presente acuerdo presten servicios en las provincias/áreas de SSCC, en función de la definición de colectivos establecida en el capítulo III 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.

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.

La solicitud de adscripción podrá, no obstante, ser rechazada en los siguientes supuestos:

- Que se haya superado el excedente señalado para cada ámbito funcional y territorial -provincia- incluido en el Anexo 1 del presente Acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en el procedimiento detallado a continuación para los supuestos en los 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 la adscripción voluntaria supere el límite máximo establecido para algunos colectivos de edad (Colectivo A, de 54 y 55 años de edad y Colectivo B, 52 y 53 años), definidos en el presente acuerdo.

Con la finalidad de minimizar el impacto de las medidas, favorecer la adecuada distribución de la plantilla tras el proceso de aplicación de las medidas y tratar de fomentar la voluntariedad, se establece el siguiente procedimiento en 5 fases a aplicar, por orden cronológico, tras la firma del presente Acuerdo, que se describen a continuación:

1. FASES:

FASE 1

A los efectos de garantizar que todas las personas trabajadoras de CaixaBank puedan adherirse voluntariamente a las salidas indemnizadas que se plantean, se

abrirá, durante las tres semanas siguientes a la firma del presente Acuerdo, y por un periodo de quince (15) días naturales el Portal de la Reestructuración, en el que, las personas trabajadoras podrán manifestar su voluntad de adherirse a la medida de la extinción indemnizada de sus contratos.

En paralelo y en el momento de apertura del Portal de la Reestructuración, a las personas afectadas por el presente Expediente por la función y equipo en el que prestan servicios (recolocación directa) y a las que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior, se les hubiera comunicado que pasan a prestar servicios en una Empresa del Grupo CaixaBank, podrán adherirse a la medida extintiva si cumplieran el requisito de tener 54 o más años a fecha 31 de diciembre de 2021.

Igualmente, se procederá a ofertar las vacantes en las Empresas del Grupo CaixaBank para diferentes perfiles y puestos de trabajo. Las personas trabajadoras podrán optar a dichas vacantes, inscribiéndose en dicho proceso de selección, introduciendo sus datos en el Portal y manifestando su voluntad de participar en el Proceso de Selección.

Finalizado el plazo de adhesión y conocidas las solicitudes totales a la medida extintiva se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento del número de adhesiones, la distribución por provincia, así como el número de recolocaciones.

Se garantizará la confidencialidad de las solicitudes de adhesión hasta la celebración de la primera comisión de seguimiento.

La Entidad contestará todas las solicitudes de acuerdo con los criterios señalados anteriormente, antes del 20 de septiembre de 2021, 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.

Se entenderá que la aceptación de la solicitud por parte de la empresa tiene carácter irrevocable, salvo que se produzca la extinción del contrato con anterioridad a la fecha de extinción prevista.

FASE 2

Si las plazas ofertadas de recolocaciones no se cubrieran en su totalidad, se incrementará el cupo provincial de excedentes en aquellas provincias donde se encuentren geográficamente las plazas de recolocación vacantes, en tantos nuevos excedentes como plazas hayan quedado por cubrir.

A) En aquellas provincias o Áreas de Servicios Centrales donde haya más solicitudes de adhesión que excedentes identificados, se podrá aceptar la adhesión por encima del límite del excedente, siempre que se pueda cubrir el puesto de la persona trabajadora que quiera adherirse con:

1. traslados voluntarios solicitados por motivos de conciliación antes del 15 de septiembre de 2021, por el Portal del Empleado, por personal procedente de otras provincias o áreas.
2. o bien con movilidad funcional entre Servicios Centrales, SSCC Distribuidos, DT y Red.

Si como consecuencia de esa movilidad funcional se produjese un cambio sustancial de las condiciones de trabajo o la movilidad funcional se produjese desde SSCC a Red, la persona afectada podrá optar voluntariamente por extinguir su contrato de trabajo con derecho a las compensaciones e indemnizaciones establecidas en el Acuerdo para su colectivo por razón de edad, sin inclusión de la indemnización adicional (primas).

3. o bien con movilidad funcional a oficinas Store o Business Bank e InTouch dentro del radio de 25 km, siempre que esa convocatoria hubiese quedado previamente desierta.

Si como consecuencia de esa movilidad funcional se produjese un cambio sustancial de las condiciones de trabajo de la persona afectada, la misma podrá optar voluntariamente por extinguir su contrato de trabajo con derecho a las compensaciones e indemnizaciones establecidas en el Acuerdo para su colectivo por razón de edad, sin inclusión de la indemnización adicional (primas).

B) En aquellas provincias o áreas de servicios centrales en las que no se haya alcanzado un número de adscripciones voluntarias suficiente para cubrir el

excedente, se aplicarán las siguientes medidas orientadas a la absorción y solución del excedente no cubierto, con información detallada de su aplicación a la Comisión de Seguimiento:

1. Aplicación de movilidad funcional ordinaria entre Red, DT, SSCC y SSCC distribuidos.

Si como consecuencia de esa movilidad funcional se produjese un cambio sustancial de las condiciones de trabajo o la movilidad funcional se produjese desde SSCC a Red, la persona afectada, la misma podrá optar voluntariamente por extinguir su contrato de trabajo con derecho a las compensaciones e indemnizaciones establecidas en el Acuerdo para su colectivo por razón de edad, sin inclusión de la indemnización adicional (primas).

2. Oferta de vacantes en centros InTouch ya existentes o en centros de nueva creación, lo que comportará la absorción del excedente en el mismo número que nuevas plazas de InTouch se cubran y la aplicación de las condiciones de jornada y horario aplicables en el centro de destino.
3. Oferta de vacantes existentes en centros Store o Business Bank con aplicación de horario singular.

FASE 3

Si después de realizados los ajustes previstos en el apartado anterior, el número de excedentes de una provincia o área de SSCC no se hubiera resuelto, se abrirá en el último trimestre del 2021, un nuevo proceso de adhesión voluntaria en la referida provincia o área de SSCC.

El resultado de esta nueva convocatoria se informará a la comisión de seguimiento con detalle de las nuevas adhesiones por provincia, previamente a la aplicación de la siguiente medida.

Si tras el nuevo periodo de adhesión no se ha dado todavía solución al excedente, la Entidad ofrecerá traslados geográficos voluntarios que permitan la salida de otra persona que haya solicitado la adhesión voluntaria y no haya podido materializarse por haberse superado el excedente de la provincia.

FASE 4

Si tras la aplicación de las medidas adoptadas en las anteriores fases, siguiera existiendo excedente en alguna provincia o área de SSCC, la Entidad podrá dar solución al excedente mediante la adscripción directa a un centro InTouch existente o crear uno nuevo para asignar a las personas trabajadoras que resulten necesarias, siempre que pueda asignarse un número suficiente de gestores y garantizando que la atención a clientes lograda con su creación se ajuste a los estándares exigibles culturales e idiomáticos.

Igualmente, podrá ofrecerse teletrabajo en InTouch, cuando a criterio de la DT sea organizativamente posible.

Si como consecuencia de esa movilidad funcional se produjese un cambio sustancial de las condiciones de trabajo de la persona afectada, la misma podrá optar voluntariamente por extinguir su contrato de trabajo con derecho a las compensaciones e indemnizaciones establecidas en el Acuerdo para su colectivo por razón de edad, sin inclusión de la indemnización adicional (primas).

FASE 5

Si tras las medidas de las fases anteriores siguiera existiendo excedente de plantilla en la provincia o Área de Servicios Centrales, se podrá aplicar, hasta el 30 de junio de 2023, la medida de movilidad geográfica prevista en los términos y condiciones del Acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2019.

Si la persona trabajadora rechazase esta movilidad, podrá optar voluntariamente por extinguir su contrato de trabajo con derecho a las compensaciones e indemnizaciones establecidas en el Acuerdo para su colectivo por razón de edad, sin inclusión de la indemnización adicional (primas).

Las compensaciones por la movilidad geográfica serán las previstas en el citado acuerdo de 8 de mayo de 2019.

Efectuadas todas las medidas señaladas en las Fases precedentes, y si aún existen provincias o áreas de servicios centrales en las que no se ha resuelto el

excedente, la Comisión de Seguimiento se reunirá con el fin de evaluar si existen medidas alternativas de flexibilidad interna que puedan ser aplicadas para dar solución total al excedente no cubierto con el conjunto de medidas ofertadas.

2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Para las medidas alternativas a la extinción de contratos que impliquen movilidad funcional extraordinaria o movilidad geográfica de la persona trabajadora, se establecen los siguientes criterios de exclusión de afectación, que reconocen el derecho preferente de estas personas a no ser afectadas por las mismas, y que pertenecen a los siguientes colectivos:

- Víctimas de Violencia de Género.
- Personas afectadas por una movilidad geográfica en el marco del presente Acuerdo laboral.
- Personas que vengán 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.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras referidas en este apartado podrán adscribirse de forma voluntaria a las citadas medidas.

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.

III. **EXTINCIONES INDEMNIZADAS.**

Primero.- Compensaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece en función del colectivo al que pertenezcan por razón de edad y antigüedad:

- a) Personas trabajadoras de 63 o más años de edad a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad en la fecha de firma del presente Acuerdo igual o superior a 6 años.**

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

- b) Personas trabajadoras de 54 o más años de edad y menos de 63 años a 31 de diciembre de 2021, con una antigüedad en la fecha de firma del presente Acuerdo igual o superior a 6 años.**

- (i) Percibirán una Indemnización en forma de pago fraccionado correspondiente a la suma de:

- el importe equivalente al 57% del salario fijo bruto anual desde la fecha de extinción del contrato a la fecha en que alcance los 63 años, descontándose una cuantía equivalente a la prestación por desempleo que de común acuerdo se cifra en 26.500 Euros.

En el caso de que se le reconociese a la persona trabajadora el subsidio de desempleo, la Entidad descontará el mismo importe percibido mensualmente por este concepto de la cuantía abonada por la Entidad como indemnización por la extinción del contrato.

- 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 caso de fallecimiento de la persona trabajadora, las cantidades pendientes de liquidarse en concepto de indemnización se integrarían en el caudal relicto, sucediendo sus herederos en el derecho al cobro de las mismas.

- (ii) La Entidad continuará realizando aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación desde el momento de la extinción del contrato y hasta el cumplimiento de los 63 años, tomando como base para esta aportación la realizada durante el mes de septiembre de 2021 la firma del presente Acuerdo.

La persona trabajadora tendrá la posibilidad de solicitar una aportación única de la contingencia de jubilación al PPEC mediante la aplicación de lo previsto en el acuerdo laboral de 6 de mayo de 2016 en los términos, condiciones y con el alcance establecidos en los apartados Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto en dicho acuerdo. El colectivo proveniente de Bankia podrá optar una vez integrados los Planes de Pensiones. A estos efectos se le remitirá comunicación a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo del Grupo Bankia para que adapte las Especificaciones en los términos suscritos en el presente apartado.

- (iii) Cobertura de un capital mínimo garantizado, adicional a los Derechos Consolidados del Plan de Pensiones, correspondiente a una y tres anualidades de salario pensionable del mes anterior a la extinción en caso de Incapacidad Permanente Absoluta (IPA) y Gran Invalidez (GI), respectivamente, hasta el cumplimiento de la edad de 63 años, salvo que la persona se jubile de forma anticipada, se incapacite totalmente o fallezca antes de la citada edad, cuya cobertura sería solo hasta dicha fecha previa. Esta cobertura se implementará a través de una póliza de compromisos por pensiones, fuera del Plan de Pensiones, por lo que la imputación de la prima será obligatoria, todo ello en base a la normativa vigente en cada momento.
- (iv) La persona trabajadora mantendrá su derecho a la póliza de asistencia sanitaria colectiva de los empleados de Caixabank hasta el cumplimiento de la edad de 63 años. Con posterioridad al cumplimiento de los 63 años de edad, tendrán la opción de solicitar, a su cargo, su inclusión en la póliza de beneficiarios.

- (v) Convenio Especial con la Seguridad Social desde la extinción del contrato y hasta los 63 años.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan cumplidos 55 años a la fecha de extinción del contrato, la Entidad se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 63 años, incluyendo la revaloración que cada año sea de aplicación a las Bases Máximas de cotización con el tope del 3% anual.

Si la extinción del contrato se produce antes del cumplimiento de la edad de 55 años, la Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta que alcance la edad de 63 años, incluyendo la revaloración que cada año sea de aplicación a las Bases Máximas de cotización con el tope del 3% anual, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. El no abono por parte de la persona trabajadora de las cantidades correspondientes a la suscripción del Convenio o la no acreditación del abono del mismo, supondrá la suspensión de su abono por parte de la Entidad y regularización de las cuantías que en su caso pueda corresponder.

De la misma forma, en el supuesto en que, durante el periodo de cobertura del Convenio Especial, la persona afectada cause alta en el Sistema de la Seguridad Social, la obligación de abonar las cuotas del Convenio Especial se mantendrá únicamente a los efectos de complementar, si procede, la diferencia existente entre las bases por la que venía compensando la Entidad y las que resulten de su nueva alta. No será de aplicación el presente párrafo cuando concorra el supuesto de incompatibilidad establecido en el presente Acuerdo.

El abono del convenio especial finalizará antes de los 63 años en caso de que, antes del cumplimiento de la edad mencionada, se produzca acceso a la jubilación, declaración de incapacidad permanente o fallecimiento, así como en cualquier otro supuesto en el que se cause baja en el Convenio Especial. En cualquier caso, si con posterioridad se produjera una nueva alta en el Convenio Especial se retomaría el coste del Convenio Especial hasta el día del cumplimiento de los 63 años.

Las aportaciones al plan de pensiones, la cobertura de la contingencia de IPA y GI y la póliza sanitaria colectiva, finalizarán antes de los 63 años en caso de que, antes del cumplimiento de la edad mencionada, se produzca acceso a la jubilación, declaración de incapacidad permanente o fallecimiento.

c) Personas trabajadoras de 52 y 53 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad en la fecha de firma del presente Acuerdo igual o superior a 6 años.

(i) Percibirán una indemnización en forma de pago fraccionado correspondiente a la suma de

el importe equivalente al 57% del salario fijo bruto anual multiplicado por 7 anualidades descontándose una cuantía equivalente a la prestación por desempleo que de común acuerdo se cifra en 26.500 Euros.

- En el caso de que se le reconociese a la persona trabajadora el subsidio de desempleo, la Entidad descontará el mismo importe percibido mensualmente por este concepto de la cuantía abonada por la Entidad como indemnización por la extinción del contrato
- 38.000 euros brutos 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, a elección de la persona trabajadora, mensualmente durante un periodo de 7 años.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, las cantidades pendientes de liquidarse se integrarían en el caudal relicto, sucediendo sus herederos en el derecho al cobro de las mismas.

(ii) La Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del convenio especial con la Seguridad Social hasta que alcance la edad de 63 años, incluyendo la revaloración que cada año sea de aplicación a las Bases Máximas de cotización con el tope del 3% anual, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. El no abono por parte de

la persona trabajadora de las cantidades correspondientes a la suscripción del Convenio o la no acreditación del abono del mismo, supondrá la suspensión de su abono por parte de la Entidad y regularización de las cuantías que en su caso pueda corresponder.

De la misma forma, en el supuesto en que, durante el periodo de cobertura del Convenio Especial, la persona afectada cause alta en el Sistema de la Seguridad Social, la obligación de abonar las cuotas del Convenio Especial se mantendrá únicamente a los efectos de complementar, si procede, la diferencia existente entre las bases por la que venía compensando la Entidad y las que resulten de su nueva alta. No será de aplicación el presente párrafo cuando concorra el supuesto de incompatibilidad establecido en el presente Acuerdo.

El abono del convenio especial finalizará antes de los 63 años en caso de que, antes del cumplimiento de la edad mencionada, se produzca acceso a la jubilación, declaración de incapacidad permanente o fallecimiento, así como en cualquier otro supuesto en el que se cause baja en el Convenio Especial. En cualquier caso, si con posterioridad se produjera una nueva alta en el Convenio Especial se retomaría el coste del Convenio Especial hasta el día del cumplimiento de los 63 años.

- (iii) Así mismo, este colectivo podrá solicitar su inclusión, a su cargo, en la póliza sanitaria que corresponda en condiciones de beneficiario sin condicionantes de acceso.

d) Resto de personas trabajadoras con menos de 52 años a 31 de diciembre de 2021 o mayores de esa edad con menos de 6 años de antigüedad en la fecha de firma del presente Acuerdo.

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

- (i) 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.

- (ii) Adicionalmente, en caso de adhesión voluntaria a la medida de baja indemnizada, se incrementará la indemnización en los siguientes importes de:
- 13.000 Euros para las personas con menos de 6 años de antigüedad a la fecha de firma del presente Acuerdo.
 - 23.000 Euros para las personas con 6 o más años de antigüedad a la fecha de firma del presente Acuerdo
- (iii) En el caso de las personas trabajadoras que tengan cumplidos 55 años a la fecha de extinción del contrato, la Entidad se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 63 años, incluyendo la revaloración que cada año sea de aplicación a las Bases Máximas de cotización con el tope del 3% anual.

Asimismo, este colectivo podrá solicitar su inclusión, a su cargo, en la póliza sanitaria que corresponda en condiciones de beneficiario sin condicionantes de acceso.

En ningún caso la indemnización por extinción del contrato derivada del presente Acuerdo podrá ser inferior a 20 días de salario total por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

Segundo.- Definiciones.

- a) Por salario fijo bruto anual (SFB), a los efectos del cálculo las indemnizaciones y compensaciones pactadas en el presente Acuerdo, se entenderá el salario bruto anual efectivamente percibido por la persona trabajadora en los doce últimos meses anteriores a la fecha de extinción de la relación laboral, no computando los conceptos de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, ni la retribución variable e incentivos.

Igualmente no se tendrán en cuenta los salarios descontados como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, a los efectos de la determinación del salario regulador.

En Anexo 2 se detallan los conceptos que computan en la base de cálculo.

Para las personas trabajadoras que accedan a la extinción del contrato desde la situación de excedencia incentivada prevista en el Acuerdo laboral de fecha 29 de julio de 2016, se tendrá en cuenta el salario fijo bruto anual teórico que habría percibido la persona trabajadora en los doce (12) últimos meses anteriores a la fecha de extinción de la relación laboral, no computando los conceptos de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, ni la retribución variable e incentivos

En supuestos de: i) reducciones de jornada conforme a lo establecido en el artículo 37.5 ET y cualesquiera otras previstas en la normativa laboral establecida en CaixaBank y las contempladas en la normativa vigente en Bankia, e ii) Incapacidad Temporal, el salario fijo bruto será el indicado en el primer párrafo de este expositivo si bien se considerará el salario que hubiera correspondido a tiempo completo en el supuesto i) y el salario que hubiera correspondido a las personas trabajadoras de baja por incapacidad temporal de estar en activo en el supuesto ii).

- b) Salario fijo bruto diario:** Se obtiene dividiendo el SFB anteriormente definido entre 365 días. Será la base de cálculo para las indemnizaciones que se calculen en base a salario fijo bruto anual.
- c) Antigüedad:** Se considerará como antigüedad a efectos indemnizatorios y de criterios de prioridades, la fecha de inicio de la prestación de servicios en CaixaBank o en la Entidad respecto de la que esta se haya subrogado legalmente.
- d) Aportaciones por contingencia de jubilación al Plan de Pensiones:** Para los colectivos que hayan optado por una medida en la que exista el compromiso de seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones, la Entidad, tomará como referencia para realizar estas aportaciones, la cuantía aportada en el mes de septiembre de 2021 y permanecerá constante durante el periodo de compensación.
- e) Fiscalidad:** Se practicarán por la Entidad las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

- f) Revisión: No se efectuarán sobre las indemnizaciones reconocidas en virtud de este acuerdo, regularizaciones, revisiones, aplicaciones de cualquier tipo pendientes, que se reconozcan posteriormente a la extinción de la relación laboral derivadas de la aplicación Convenio Colectivo, y demás normativa.
- g) Garantía pluses funcionales: Se establece que aquellos empleados y empleadas que a fecha de firma del presente acuerdo estén ocupando una función que conlleve la percepción de pluses funcionales, cumplan los requisitos para adherirse a la medida de extinción y habiéndose adherido a la misma, se les revoque de su función, mantendrán el mismo importe que venían percibiendo en concepto de pluses funcionales hasta la fecha de extinción. La anterior garantía quedará sin efecto si por cualquier causa no se produce la extinción del contrato.
- h) Mejoras en las indemnizaciones a empleados con discapacidad. Para aquellos empleados que, a fecha de la notificación de la aceptación de la solicitud a la medida extintiva, acrediten una discapacidad reconocida de un 65% o más, se establecen los siguientes coeficientes correctores de incremento de la indemnización que les corresponda según el colectivo:
 - a. Empleados con salarios inferiores a 50.000 Euros: coeficiente corrector de 1,2
 - b. Empleados con salarios entre 50.001 y 65.000 Euros: coeficiente corrector de 1,1
 - c. Empleados con salarios superiores a 65.001 Euros: coeficiente corrector de 1,05
- i) En aquellos casos en que, con posterioridad a la finalización de la relación laboral, le fuera reconocida a la persona trabajadora una prestación de incapacidad por la Seguridad Social con efectos económicos anteriores a su baja, si la persona trabajadora quisiera optar por percibir la prestación complementaria por incapacidad derivada de su condición de partícipe del Plan de Empleo e instrumentos de Previsión Social complementarios al mismo, la persona trabajadora se obliga a la devolución íntegra de las cantidades que hubiera percibido en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral, así como de las cantidades por conceptos salariales que pudiera corresponder

retroceder por el periodo que medie entre la fecha de efectos de la incapacidad y la fecha de extinción de la relación laboral.

Tercero.- Incompatibilidades.

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, que suponga la realización de una actividad que pueda entrar en concurrencia con CaixaBank; la realización de la misma implicará la pérdida de los derechos previstos en este acuerdo, con excepción de la indemnización legal por despido.

Cuarto.- Prelación y Cupos.

1. Cuando el número de solicitudes de adscripción a la medida de extinción indemnizada sea superior en cada provincia o área de servicios centrales al señalado en el Anexo 1, se atenderán en primer lugar las peticiones de la plantilla que en la fecha de firma del presente acuerdo presta servicios en activo o se encuentra en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo en cada provincia o ámbito funcional, tengan cumplidos 56 años o más años a 31 de diciembre de 2021 y tengan una antigüedad a la fecha de la firma del presente Acuerdo de seis (6) o más años, por orden de mayor a menor edad hasta alcanzar el número de posiciones a amortizar en cada provincia o área de servicios centrales.
2. A continuación, se atenderán las peticiones del colectivo de personas trabajadoras en activo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo menores de 52 años a 31 de diciembre de 2021 con una antigüedad a la fecha de la firma del presente Acuerdo de seis (6) o más años, por orden de mayor a menor edad hasta alcanzar el número de posiciones a amortizar en cada provincia o área de servicios centrales.
3. A continuación, si no se ha cubierto el número de excedentes de la provincia o área, se atenderán las peticiones del colectivo de personas trabajadoras en activo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo con una antigüedad inferior a la fecha de la firma del presente Acuerdo a seis (6) años, por orden de mayor a menor edad hasta alcanzar el número de posiciones a amortizar en cada provincia o área de servicios centrales.

4. Si no se hubiese llegado a cubrir el número de excedentes con las extinciones que se derivan de la aplicación de los criterios anteriores, se atenderán las peticiones del colectivo de personas trabajadoras en activo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo de 54 y 55 años cumplidos a 31 de diciembre de 2021 con una antigüedad a la fecha de la firma del presente Acuerdo de seis (6) o más años, por orden de mayor a menor edad hasta alcanzar el número de posiciones a amortizar en cada provincia o área de servicios centrales.

La Dirección podrá limitar a un máximo de 1.750 extinciones de este colectivo en el conjunto de la Entidad.

5. Por último, si no se ha cubierto el número de excedentes por aplicación de los criterios de prelación anteriores, se atenderán las peticiones de adhesión voluntarias del colectivo de personas trabajadoras en activo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo de 52 y 53 años cumplidos a 31 de diciembre de 2021 con una antigüedad a la fecha de la firma del presente Acuerdo de seis (6) o más años, por orden de mayor a menor edad hasta alcanzar el número de posiciones a amortizar en cada provincia o área de servicios centrales.

La Dirección podrá limitar a un máximo de 750 extinciones de este colectivo en el conjunto de la Entidad.

En el supuesto en que, en el proceso de aplicación del orden de prelación descrito, se den casos de coincidencia de edad (fecha de nacimiento), se priorizará la afectación de la persona trabajadora con mayor antigüedad.

A los excedentes especiales de grupo (EEG) se les considerará en la provincia en la que están prestando servicios en la fecha de firma del presente acuerdo a excepción de los que prestan servicios en COPS que tienen el excedente establecido en el Anexo 1. Al resto de excedentes, así como los EEG que presten servicios fuera de España, se les considerará como integrantes de la provincia o ámbito al que pertenezca el último centro en el que prestaron servicios.

Quinto.- Corresponderá a la Empresa la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas,

en todo caso dentro del periodo comprendido entre la firma del Acuerdo y el 31 de diciembre de 2022 y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de extinción.

Sexto.- Condiciones financieras y tratamiento de préstamos:

A. CONDICIONES FINANCIERAS:

- A las personas trabajadoras de los colectivos A y B que se adhieran a la medida de extinción y cuya solicitud sea aceptada, se les reconocen las condiciones financieras establecidas en CaixaBank para el personal pasivo. Durante el plazo que se establece en este Acuerdo, para la autorización de operaciones de crédito, el préstamo especial para pasivos de la Entidad no será compatible con la concesión del préstamo específico para la refinanciación de las deudas canceladas.
- Las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán acceder a estas condiciones financieras, a partir de que se haya producido la integración tecnológica.

B. PRÉSTAMOS Y CUENTAS DE CRÉDITO DE ATENCIONES VARIAS, PRÉSTAMOS MORATORIA DE EMPLEADOS Y ANTICIPOS DE NÓMINA O RECONVERTIDOS A PRÉSTAMOS A TIPO CERO:

Se cancelarán de forma automática y simultánea al abono de la indemnización y/o finiquito por la extinción de la relación laboral.

- 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 ocho (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 desde la fecha de extinción de la relación laboral.

C. PRÉSTAMOS DE ATENCIONES VARIAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE EXTINGAN SU CONTRATO CON PERCIBO DE LA INDEMNIZACIÓN EN SU MODALIDAD DE PAGO FRACCIONADO:

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.

D. ANTICIPO DE NÓMINA ORIGEN BANKIA (no aplicable al anticipo por acoso o violencia de género de origen Bankia):

El anticipo de nómina 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 formalización de la extinción de la relación laboral. Como alternativa a la cancelación, y en caso de que la persona trabajadora que extinga su contrato con percibo de la indemnización en su modalidad de pago fraccionado 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 la fecha de comunicación efectiva de la extinción.

Los anticipos formalizados con posterioridad a la fecha indicada se cancelarán en el momento de la extinción 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.

E. PRÉSTAMOS PARA LA COMPRA O MEJORA DE VIVIENDA CON GARANTÍA REAL Y/O PERSONAL FORMALIZADOS O NOVADOS A CONDICIONES DE EMPLEADO:

- En base a la normativa interna de CaixaBank, se mantendrán, a las personas provenientes de CaixaBank, 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 subscripción del aseguramiento SEVIAM o similar de acuerdo con la normativa laboral establecida en CaixaBank. Préstamos no subrogables a terceros.

- En base a la normativa de la entidad integrada (Bankia), se mantendrán las condiciones financieras a las personas provenientes de Bankia 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 subscripción del seguro de amortización o similar de acuerdo con la normativa aplicable en la entidad de origen. Préstamos no subrogables a terceros.

IV. MEDIDAS DE RECOLOCACION INTERNA DENTRO DEL GRUPO CAIXABANK QUE HAN PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Las partes, acuerdan que, como medida de recolocación interna y al amparo del artículo 8 del RD 1432/2012 de 29 de octubre, orientada directamente a la reducción en el número de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, se garantiza:

- a. La recolocación directa de 570 personas trabajadoras de CaixaBank que serán designadas por la Entidad, en función de sus perfiles profesionales y de las necesidades de las empresas de destino, para cubrir vacantes en distintas empresas del Grupo que pasarán a prestar servicios en la Empresa filial mediante Excedencia Especial de Grupo.

Las personas afectadas por esta medida de recolocación directa serán identificadas mediante la relación que se adjunta como Anexo 3.

Estas personas trabajadoras no podrán adherirse a las medidas de extinción indemnizada del contrato previstas en el Capítulo III, articulándose su situación como una recolocación directa.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan expresamente que las personas con 54 años o más a 31 de diciembre de 2021, podrán solicitar la adhesión voluntaria

a las medidas de extinción previstas en el Acuerdo III (teniendo en consideración el límite establecido en el capítulo I para este colectivo), siempre y cuando, no ocupen una posición estratégica dentro del Grupo CaixaBank que aconseje la continuidad de su prestación de servicios en la Compañía filial. En el presente caso, las posiciones que queden vacantes debido a la extinción contractual de estas personas se ofrecerán como vacantes en el proceso detallado en el apartado b) siguiente.

A las personas señaladas en el Anexo 3 se les comunicará expresamente, con una antelación de quince (15) días, la fecha en la que pasarán a prestar servicios en la Empresa del Grupo CaixaBank.

- b. El ofrecimiento en convocatoria abierta de vacantes con detalle de las condiciones laborales de la vacante, a todas las personas trabajadoras de la Entidad, de un mínimo de ciento treinta y ocho (138) vacantes en Empresas filiales del Grupo CaixaBank para cubrirse mediante proceso de selección que gestionará la empresa filial, según el detalle contenido en el Capítulo I, que, de la misma forma, y una vez que el/ la candidato/a sea elegido o elegida pasará a prestar servicios mediante excedencia especial de Grupo.

Al número detallado en el párrafo anterior, se le añadirá un número de vacantes en la Empresa del Grupo afectada por esta reducción igual a las dejadas de cubrir de las señaladas en el apartado anterior (debido a la extinción contractual de las personas de 54 años o más).

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.

Las vacantes ofrecidas podrán cubrirse mediante los/ as candidatos/ as que se inscriban al proceso de selección o quedar desiertas en el caso de que, los candidatos/ as no cumplan con el perfil determinado como idóneo para cubrir la vacante ofrecida por la Empresa del Grupo.

Las partes expresamente acuerdan que, toda vez que las recolocaciones (tanto las detalladas en el apartado a) como en el b) anteriores) se han establecido como un mecanismo alternativo para reducir el número de las extinciones, si las vacantes

ofrecidas no pudieran lograrse cubrir por los procesos indicados, el número de extinciones determinado en el presente expediente se podrá ver incrementado en el mismo número de las posiciones no cubiertas.

En ambos casos, la incorporación de la persona trabajadora afectada por la recolocación en la empresa de destino se producirá mediante la figura de la Excedencia Especial de Grupo regulada en el Acuerdo de 8 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:

- a. 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 filial.
- b. No se aplicará la permanencia mínima de 5 años en la Empresa de Grupo destino caso que al colectivo afectado por la recolocación IV a) y el ofrecimiento de vacantes IV b) del presente Acuerdo laboral, le fuesen de aplicación forzosa (aunque existiera acuerdo colectivo) las medidas reguladas en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores (o los que los puedan sustituir en futuras modificaciones legislativas, es decir, 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.
- c. 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, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en aquel momento.

El derecho de retorno decaerá, en todo caso, en el supuesto en el que la persona trabajadora dejara de prestar servicios en la Empresa del Grupo de destino de forma voluntaria, o por haberse extinguido su contrato de trabajo por despido, o, 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.

En el caso anterior, la Entidad procederá a dar por extinguida cualquier relación laboral o expectativa de esta que pudiera subsistir para con CaixaBank.

V. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE FLEXIBILIDAD PARA LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD

Como medidas de carácter complementario a las extinciones indemnizadas previstas en el Capítulo anterior, que han servido para reducir el número de extinciones de

contratos y el mantenimiento de mayor volumen de empleo, se han acordado, de conformidad con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

Primera.- Medidas de flexibilidad vinculadas a la viabilidad del modelo de negocio.

- a) Se amplía el número máximo de oficinas Store y Business Bank previsto en los Acuerdos colectivos de 28 de abril de 2017 y 8 de mayo de 2019 hasta las 925 oficinas.

Se deja sin efecto la limitación prevista en el Acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2019 por la que se establecía que el número de oficinas Store y Business Bank en horario singular no podía superar el 50% del total de oficinas de la provincia o bien que como mínimo hubiera 200 oficinas retail en horario general en la provincia.

- b) Se amplía el número máximo de personas trabajadoras que pueden ser adscritas a los Centros InTouch previsto en el Acuerdo colectivo de 8 de mayo de 2019 hasta las 2.900 personas.
- c) Hasta el 31 de diciembre de 2023 la Empresa podrá cubrir mediante adscripción directa con aplicación de horario laboral singular aquellas vacantes existentes en centros InTouch, oficinas Store y Business Bank que queden desiertas, respetando las siguientes condiciones:
- Que se trate de una vacante convocada y quede desierta. No se considerará desierta una posición a la que se haya presentado al menos una candidatura que forme parte de la plantilla de CaixaBank, a excepción de aquellas situaciones en las que el candidato o candidata no cumpla los requisitos requeridos para la citada posición, entendiéndose que se cumplen siempre que venga ejerciendo la misma función.
 - Que no se supere un radio de 25 kilómetros entre el centro de referencia a efectos de movilidad de la persona trabajadora y la oficina o centro InTouch de destino
 - Serán de aplicación las garantías y condiciones de los acuerdos vigentes que regulan este tipo de centros.

- d) Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2023 la obligación de contratación externa para cubrir posiciones de Horario Laboral Singular que no se hayan cubierto con personal interno de CaixaBank, recogida en los apartados I.3.1. de los Acuerdos de 28 de abril de 2017 y 18 de abril de 2018.
- e) Las vacantes de Subdirector de oficinas Store y Business Bank con categoría E o F podrán ser cubiertas, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4 del acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009, indistintamente por un Subdirector o por un empleado o empleada GC II con firma reconocida como segundo responsable.
Los GCII Segundos Responsables ostentarán como mínimo Nivel X y se les aplicará el resto de compensaciones del presente acuerdo establecidas para los Subdirectores.
- f) Se acuerda la eliminación de la categoría de oficina G. De esta forma las oficinas G pasarán a la categoría F1 con efectos de 1 de agosto de 2021. Con la misma fecha de efectos, las oficinas de nueva apertura, salvo las oficinas ventanilla y singulares, serán clasificadas directamente como F1 en la fecha de apertura. Esta asignación no supondrá una modificación de los porcentajes de categoría de oficina resultante del proceso de clasificación de oficinas anual del año en curso.
- g) Se acuerda la eliminación de la categoría de oficinas F2 del sistema de clasificación de oficinas, estableciéndose en consecuencia, que el porcentaje de la categoría de oficinas F1 pasará a ser del 29,7%. Esta modificación será de aplicación con efectos del 1 de enero de 2022, en el siguiente proceso de clasificación de oficinas.
- h) Con efectos de 1 de enero de 2022, se mejora la carrera Gestores de Clientes I, modificando los siguientes párrafos de los apartados referente al “Desarrollo” y “Permanencia” de GCI, reduciendo en un año el tiempo para alcanzar el Nivel XI y pudiendo alcanzar el Nivel VI transcurridos 3 años en el Nivel VII, computando el período transcurrido en dicho nivel hasta la citada fecha de efectos, de acuerdo a lo establecido en el apartado siguiente y quedando vigentes el resto de párrafos no modificados..

- Desarrollo GCI.

Los GCI podrán progresar en un período de 16 años y con una superación positiva de los sucesivos años alcanzarán el nivel VI.

Todos los empleados que accedan a GCI se incorporarán en el equivalente al año que le corresponda según el nivel profesional que ostenten en el momento de su incorporación. Si una vez accedido a GCI, se produjese un ascenso de Nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel

Una vez alcanzado el Nivel VI, el empleado seguirá realizando funciones de gestión de cartera, sin perjuicio de su evolución profesional posterior.

Años	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nivel	XII	XII	XI	XI	XI	X	X	IX	IX	VIII	VIII	VIII	VII	VII	VII	VI

Aquellos empleados que se incorporen con nivel superior a VI, realizarán las funciones de gestión de cartera, con mantenimiento de sus condiciones de origen.

El personal adscrito a los equipos de apoyo con un mínimo de 2 años de permanencia que accedan a una de las plazas de GC I se integrará, como mínimo, en el año 5.

Con carácter transitorio, se establece que para aquellas personas trabajadoras que el 1 de enero de 2022 ostenten el Nivel Retributivo VII y estén realizando la función de GCI, tendrán el siguiente tratamiento en función de la antigüedad en dicho Nivel:

- Si acreditan 3 o más años en la carrera de GCI con Nivel VII, ascenderán a Nivel VI en fecha 1 de enero de 2022, con la absorción simultánea del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel.
- Si acreditan Nivel VII y no alcanzan los 3 años como GCI y Nivel VII ascenderán a Nivel VI transcurridos los tres años como GCI con Nivel VII, siempre que superen las evaluaciones.

De la misma forma se establece que para aquellas personas trabajadoras que el 1 de enero de 2022 ostenten el Nivel Retributivo XI y estén realizando la función de GCI, tendrán el siguiente tratamiento en función de la antigüedad en dicho Nivel:

- Si acreditan 3 o más años en la carrera de GCI con Nivel XI, ascenderán a Nivel X en fecha 1 de enero de 2022,
- Si acreditan Nivel XI y no alcanzan los 3 años como GCI y Nivel XI ascenderán a Nivel X transcurridos los tres años como GCI con Nivel XI, siempre que superen las evaluaciones.

- Permanencia GCI

En caso de finalización de la permanencia en la carrera de GCI para su incorporación inmediata a la carrera de GCII se mantendrá el tiempo de permanencia en la carrera de GCI, incorporándose en el primer año que le corresponda según el nivel profesional que ostenten en el momento de su incorporación, y manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCI.

En caso de que entre la finalización de la permanencia como GCI por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la misma carrera no medien más de dos años, se le computará el tiempo de permanencia en la misma, reincorporándose en el momento en el que abandonó la carrera de GCI, manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCI.

En caso de que entre la finalización de la permanencia como GCI por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la carrera de GCII no medien más de dos años, se mantendrá el tiempo de permanencia en la carrera de GCI, incorporándose en el primer año que le corresponda según el nivel profesional que ostente en el momento de su reincorporación y manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCI.

En caso de que entre la finalización de la permanencia como GCI por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la carrera de GCII no medien más de dos años, se le computará el tiempo de permanencia en la carrera de GCI antes de la finalización de dicha permanencia, manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCI.

- i) Con efectos de 1 de enero de 2022, se modifica la carrera Gestores de Clientes II, modificando los siguientes párrafos de los apartados referente al “Desarrollo” y “Permanencia” de GCII quedando vigentes el resto de párrafos no modificados:

- **Desarrollo GCII**

Las personas trabajadoras que accedan a GCII se incorporarán en el equivalente al año que le corresponda según el nivel profesional que ostenten en el momento de su incorporación. 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

Una vez alcanzado el Nivel V, el empleado seguirá realizando funciones de gestión de cartera, sin perjuicio de su evolución profesional posterior.

- **Permanencia GCII**

En caso de finalización de la permanencia en la carrera de GCII para su incorporación inmediata a la carrera de GCI se mantendrá el tiempo de permanencia en la carrera de GCII, incorporándose en el primer año que le corresponda según el nivel profesional que ostenten en el momento de su incorporación, y manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCII.

En caso de que entre la finalización de la permanencia como GCII por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la misma carrera no medien más de dos años, se le computará el tiempo de permanencia en la misma, reincorporándose en el momento en el que abandonó la carrera de GCII.

En caso de que entre la finalización de la permanencia como GCII por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la carrera de GCI no medien más de dos años, se mantendrá el tiempo de permanencia en la carrera de GCII, incorporándose en el primer año que le corresponda según el nivel profesional que ostente en el momento de su reincorporación y manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCII.

En caso de que entre la finalización de la permanencia como GCII por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la carrera de GCI no medien más de dos años, se le computará el tiempo de permanencia en la carrera de GCII antes de la finalización de la permanencia, manteniendo la expectativa de promoción que tenía en la carrera de GCII, siempre que dicha expectativa de cambio de Nivel forme parte de la carrera GCI.

- j) A partir de 1 septiembre 2021 se crea la figura de Gestor de Clientes Adjunto para poder cubrir, cuando se estime necesario, las bajas de larga duración de los Gestores de Clientes que no superen los 12 meses.

La convocatoria de plazas de Gestor de clientes Adjunto se publicará a través de los medios habilitados al efecto.

Las personas que realicen la función de Gestor de clientes adjunto, durante el periodo que realicen la cobertura de la baja, percibirán las siguientes compensaciones:

1. Plus GC Adjunto

- a. Las personas trabajadoras cuya vacante sea para cubrir bajas de larga duración de GCI percibirán un plus de 1.000 Euros brutos anuales.
- b. Las personas trabajadoras cuya vacante sea para cubrir bajas de larga duración de GCII percibirán un plus de 2.000 Euros brutos anuales.

Este complemento, de carácter anual, se abonará de forma proporcional al tiempo en el que preste servicios como Gestor de clientes Adjunto, será revisable, no pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

2. Plus de Flexibilidad, en caso de que la persona trabajadora solicitara su adhesión al horario flexible y tuviera derecho al mismo según lo establecido en el Acuerdo Laboral de 3 de diciembre de 2009.
3. Adicionalmente, la persona trabajadora que cubra una baja de larga duración de GCI o GCII en una oficina Store, Business Bank o centro InTouch, realizará sus funciones en el horario laboral singular de la oficina o el centro, y percibirá las compensaciones establecidas en los Acuerdos Laborales de 28 de abril de 2017 y 18 de abril de 2018, de forma proporcional al tiempo en el que presta servicios como Gestor de clientes Adjunto en Horario Laboral Singular en dichos oficinas y centros.

k) Modificación Disposición Transitoria Séptima del acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009

Se incrementa el número de GC's establecido en la Disposición Transitoria Séptima del acuerdo de 3 de diciembre de 2009 que pasaría del número mínimo de plazas actual (5.600) a 7.700 plazas para el colectivo de GCI y GCII, de las cuales como mínimo 4.600 serán de GCII.

Dentro del límite de 7.700 GC no computarán:

- GCII Segundos Responsables

- Aquellos GCI con Nivel superior a VI
- Aquellos GCII con Nivel superior a V

La citada ampliación se llevará a cabo de forma gradual para alcanzar los números señalados en fecha 31 de diciembre de 2022.

Segunda - Medidas adoptadas en el ámbito de la Red Rural en CaixaBank.

- a) A partir de la fecha de firma del presente acuerdo se establecen los siguientes cupos para cada tipología de oficina:
- Oficinas Singular 1 (S1): 450 oficinas.
 - Oficinas Singular 2 (S2): 500 oficinas.
 - Oficinas Ventanilla (V): 450 oficinas.

Se establecen las siguientes garantías para las personas que estén desempeñando las siguientes funciones en las oficinas que cambien a la tipología de V, S1 o S2:

Dirección

La posible diferencia salarial negativa de los Directores de las oficinas clasificadas que pasen a ser oficinas S1 o S2, que pudiera producirse por el inferior importe del concepto Gastos de Gestión y Representación, pasarán a percibirla como un plus Compensación Mercado de naturaleza absorbible y compensable por cualquier concepto y reversible en caso de dejar la función de Director de oficina S1 o S2.

A las personas que desarrollen la función de Dirección en las oficinas S1 o S2, en caso de que en el futuro pasen a ejercer el cargo de Dirección de una oficina clasificada, no les será de aplicación el período transitorio de “nombramiento en funciones”, habitualmente de 6 meses.

Subdirección

Los empleados y las empleadas con cargo de Subdirección que no accedan a la Dirección de la S1 o S2 serán reubicados en un nuevo destino, manteniendo su Nivel, Plus Funcional y Plus de Flexibilidad (siempre que no se renuncia al mismo) y los Gastos de Gestión y Representación que pasarán a percibirse como un Plus de Mercado absorbible y compensable por cualquier concepto. En la medida de lo posible serán recolocados en vacante de Subdirección que se puedan producir en el futuro.

La recolocación de la plantilla de estas oficinas no supondrá, en ningún caso, movilidad geográfica alguna, salvo que esta sea la voluntad del empleado o empleada.

Gestor de clientes

Los GC I, GCII y GCII 2º Responsable de las oficinas clasificadas que pasen a ser oficinas S1 o S2 no les supondrá la salida de la carrera correspondiente. Si no es posible su reubicación en una vacante de GC, mantendrán la carrera de GC, así como los complementos salariales asociados a la función que desempeñaba a título personal. Si percibiese el plus de apoderamiento, este se convertirá en un Plus de Mercado absorbible y compensable por cualquier concepto.

Estos GC's deberán solicitar las vacantes de GC que se convoquen en su ámbito geográfico, sin sobrepasar los límites establecidos en Convenio Colectivo en cuanto a movilidad, y a aceptar en el supuesto de ser seleccionado.

En caso contrario implicará la renuncia a la carrera y complemento de GC, aplicándose lo establecido en el acuerdo laboral de Gestores de Clientes.

Asimismo, si en el plazo de 24 meses no se produce ninguna vacante en el ámbito geográfico mencionado, finalizará la carrera de GC.

En el supuesto de que accedan a una posición de cargo, dejarán la carrera de GC y los complementos asociados a la función, asumiendo los de su nuevo puesto.

b) OFIMÓVIL:

Se regula el servicio de Ofimóvil que constituye un servicio itinerante de atención al cliente con el fin de ofrecer soluciones a las necesidades de los municipios en riesgo de exclusión financiera.

La Dirección determinará las zonas geográficas en las que se crearán rutas Ofimóvil, con el límite máximo de 20 rutas.

En cada ruta prestarán servicios al menos dos (2) personas en turnos semestrales alternos.

1.- Adscripción.

La adscripción a los Equipos de Ofimóvil se efectuará mediante proceso de selección de adhesión voluntaria.

En la convocatoria de las posiciones de Equipos de Ofimóvil, constará la zona que abarcará el Ofimóvil, y el centro de adscripción al que pertenecerá el Equipo de Ofimóvil.

Todas las posiciones actuales de Equipo Ofimóvil, tanto de las doce (12) rutas existentes en Bankia como de las dos (2) rutas existentes en CaixaBank, así como las nuevas rutas que puedan crearse, se ofertarán para su cobertura mediante convocatoria interna pública a través de los medios habituales.

Se priorizarán las peticiones de la plantilla actualmente adscrita a las rutas existentes a la fecha de la firma de este acuerdo, para cubrir las posiciones que actualmente estén ocupando.

No se considerará desierta una posición a la que se haya presentado al menos un candidato o candidata que forme parte de la plantilla de CaixaBank, a excepción de aquellas situaciones en las que el candidato no cumpla los requisitos requeridos para la citada posición, entendiéndose que se cumplen siempre que venga ejerciendo la misma función.

En caso de no cubrirse de forma voluntaria por quedar desierta las posiciones ofertadas, la vacante podrá ser cubierta tanto en Horario General como en Horario singular con personal interno respetando los límites de movilidad establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo y con las limitaciones establecidas en los apartados II y V primera c).

2.- Permanencia.

A partir de los veinticuatro (24) meses de adscripción al servicio de Ofimóvil, la plantilla de la misma podrá solicitar en cualquier momento el traslado a otro

centro de trabajo con horario general, siguiendo los procedimientos establecidos a tal efecto.

La Entidad atenderá su solicitud en el plazo máximo de cuatro (4) meses a contar desde su presentación pudiendo destinarla a un centro con horario general respetando los límites de movilidad establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo desde su centro de adscripción en el momento de la petición.

El plazo de permanencia mínima será de 48 meses en caso de que la persona trabajadora solicite el traslado a un centro con horario general y el mismo se encuentre en una población situada a más de 25 km de su centro de adscripción o suponga un cambio de isla.

La Entidad atenderá su solicitud en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde su presentación. Si no fuera posible el traslado a la población que la persona trabajadora haya solicitado, la Entidad podrá destinarla a cualquier otro centro de trabajo con horario general dentro del radio de 50 kilómetros de la población solicitada.

Efectuado el traslado, y a efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del que se computará la distancia límite establecida en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento, para futuros cambios de centro, se tendrá en cuenta la población solicitada y no la población de destino inicial.

El personal que cause baja como Equipo de Ofimóvil podrá ser adscrito, siempre que exista vacante, y por decisión de la Entidad, a:

- Una oficina de la ciudad en la cual tenga fijado su domicilio el empleado/a. Cuando el empleado/a viva en una población que no haya oficina de CaixaBank, se le adscribirá a una oficina de la localidad más próxima a su domicilio.
- A una oficina de la localidad donde estaba adscrito antes de incorporarse como Equipo de Ofimóvil.

En caso de no existir vacante en ninguna de las poblaciones indicadas anteriormente, se le destinará a un centro de trabajo del ámbito geográfico donde tenía el centro de adscripción durante el tiempo de prestación de servicios como Equipo de Ofimóvil, respetando los límites de movilidad establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo, teniendo derecho

preferencial para ser trasladado, en el momento que haya vacante, a las poblaciones antes citadas.

3.- Horario y compensaciones

El servicio de Ofimóvil podrá realizarse en horario general o en el horario laboral singular que se establece en el presente artículo.

3.1. Horario General

Les resultará de aplicación durante todo el año a las personas adscritas al servicio de Ofimóvil el horario laboral general establecido en el Convenio Colectivo de aplicación durante todo el año.

Disfrutarán de los días festivos estatales y autonómicos propios de la zona de cobertura de la ruta Ofimóvil. Asimismo, podrán disfrutar de los dos días festivos locales, propios del centro de adscripción al que estén adscritos, en cualquier momento del año, siempre que lo soliciten con la suficiente antelación y el servicio quede cubierto por otra persona trabajadora adscrita al servicio Ofimóvil.

En todo caso, y teniendo en cuenta las ausencias que se produzcan, el servicio de Ofimóvil siempre deberá quedar cubierto por una de las personas adscritas a la ruta.

El personal adscrito a las mencionadas posiciones percibirá durante los periodos de tiempo en que preste el servicio itinerante de Ofimóvil, el “Plus Equipo Ofimóvil” por un importe de 3.490,80 de Euros anuales brutos. Este plus será no pensionable, se prorrateará en 12 mensualidades, y será revisado anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. No computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

El personal adscrito a Equipos Ofimóvil que soliciten voluntariamente su baja en el mismo dejarán de percibir el mencionado Plus en el mes siguiente de causar baja.

En el supuesto que el cambio de adscripción obedezca a una decisión de la Entidad, el empleado/a dejará de percibir el “Plus de Equipo Ofimóvil”

pasando el importe del mismo a un “Plus Personal” no revisable que se reducirá progresivamente conforme se indica a continuación:

- reducción de un 25% en el momento de causar baja en la posición;
- posteriormente, se irá reduciendo, cada 6 meses, a razón de un 25% del importe inicial.

3.2. Horario Laboral Singular Ofimóvil

Las personas trabajadoras adscritas al servicio de Ofimóvil realizarán su jornada laboral anual de manera dividida, es decir, parte del año y con un máximo de 6 meses, estarán adscritas al servicio de Ofimóvil, y el resto del año estarán adscritas, en horario general, en la oficina que se determine como centro de adscripción al que pertenecerá el Equipo de Ofimóvil vinculada a la ruta en el momento de ser ofertada la vacante para su cobertura.

Se establece el siguiente Horario Singular Ofimóvil:

- L a J: de 8:00 a 17:15 h (1h 15 min pausa comida)
- V: de 8:00 a 14:30 h.

Los días 24 y 31 de diciembre, el horario será de 8:00 a 13:30 h.

Los días 5 de enero y el Jueves Santo, el horario será de 8:00 a 15:00 h.

Tras finalizar los seis (6) meses de prestación de servicio en el Ofimóvil con horario singular Ofimóvil, la persona trabajadora será adscrita en la oficina o en las oficinas que se determinen como centro de adscripción al que pertenecerá el Equipo de Ofimóvil, en horario general reducido puesto que los jueves comprendidos entre los meses de octubre a abril la persona realizará una jornada de 8:00 a 14:30 h.

Disfrutarán de los días festivos estatales y autonómicos propios de la zona de cobertura de la ruta Ofimóvil. Asimismo, podrán disfrutar de los dos días festivos locales, propios del centro de adscripción al que estén adscritos, en cualquier momento del año, siempre que lo soliciten con la suficiente antelación y el servicio quede cubierto.

Cuando la persona trabajadora no desarrolle sus funciones en el servicio de Ofimóvil, quedará adscrita a dicho centro de adscripción de manera continuada. En caso contrario, y si por necesidades del negocio, tuviera que prestar servicios en más de un centro de trabajo (es decir, dos o más Oficinas además del Ofimóvil), percibirán el “Plus de equipo de soporte”, tal y como lo establecemos en la normativa CaixaBank y de acuerdo con el radio de actuación.

Con este horario se da por cumplida la jornada establecida en la normativa laboral CaixaBank y el convenio vigente.

Las personas trabajadoras adscritas al servicio Ofimóvil en horario laboral singular Ofimóvil percibirán, un “Plus Horario Singular Ofimóvil” por un importe de 4.050 Euros brutos anuales, que serán abonados en pagos mensuales, durante los meses en los que la persona trabajadora esté adscrita al servicio Ofimóvil (o de forma proporcional en el caso de no estar adscrita a dicho servicio durante el mes entero) con sujeción al Horario Laboral Singular.

Este importe se prorrateará en 12 mensualidades, será no pensionable, computará para la capacidad crediticia y para el cálculo de las pagas especiales, y será revisado anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base.

El personal adscrito a Equipos Ofimóvil con Horario Laboral Singular Ofimóvil que soliciten voluntariamente su baja en el mismo, dejarán de percibir el mencionado “Plus Horario Singular”.

El cobro del Plus no supondrá la absorción de los complementos, regulados o no, que figuren en la nómina mensual que hasta el momento se estén percibiendo, siempre y cuando sean de distinta naturaleza a los establecidos en el presente acuerdo. El Plus no podrá ser absorbido y compensado por ningún otro concepto, y no estará sujeto a la adecuación progresiva, ni se le aplicará el porcentaje de reducción salarial establecido en CaixaBank para la contratación en prácticas.

Adicionalmente, el personal adscrito a Equipos Ofimóvil con Horario Laboral Singular tendrá derecho a:

- a. Cuatro (4) días anuales adicionales de libre disposición. Dichos días de libre disposición se devengarán de forma proporcional al tiempo trabajado en Horario Laboral Singular Ofimóvil en cómputo anual.

En el caso de que en futuros Convenios Colectivos o en Acuerdos Laborales de CaixaBank se pacten modificaciones de la jornada general y al efecto que el personal adscrito a este Horario Laboral Singular pueda hacer efectivo el mencionado disfrute, se establece que se modificará el número de días de libre disposición a razón de 1 día por cada 7 horas de modificación de jornada.

- b. Percibir la compensación por comidas del acuerdo laboral de 25 de octubre de 2016 por día efectivamente trabajado con jornada partida y en horario laboral singular, abonado a través del sistema compensatorio que se acuerde en cada momento.

Este importe será revisado anualmente según se establezca en el Convenio Colectivo para las medias dietas.

Dicha compensación no tendrá naturaleza salarial, sino de suplido compensatorio de gastos.

4.- Coberturas de ausencias del Equipo Ofimóvil

Las necesidades de coberturas temporales en el servicio de Ofimóvil serán cubiertas con personal de Equipos de Soporte, Apoderados de Equipo Suplencia y Equipos de Cobertura de Bajas de Larga Duración, siéndoles de aplicación al efecto lo regulado en la normativa laboral, para las citadas funciones, vigente en CaixaBank en cada momento. Asimismo, podrán ser cubiertas por la persona trabajadora asignada al otro turno, en cuyo caso no deberá superar la jornada anual establecida.

Cuarto.- Sobredotación en oficinas de la Red comercial para la suficiente cobertura de ausencias y bajas.

Se suspende 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, hasta el 30 de junio de 2023, teniendo en cuenta que se ha reducido sustancialmente el número

inicial de afectado por las medidas extintivas y por tanto se genera un sobredimensionamiento de la plantilla.

Estas coberturas que habitualmente se hacen con ETT se harán, con personal de que provenga de un centro de trabajo excedentario, respetando los límites de movilidad vigentes en el Convenio Colectivo, (en caso contrario podrá recurrirse a la contratación de ETT), y preferentemente con equipos de soporte, apoderados de equipo de soporte, GC adjunto y director/a o subdirector/a adjunto.

Para dar cumplimiento a lo anterior se podrán reforzar mediante la publicación de nuevas vacantes durante 2021 y 2022 de todas las modalidades de equipos de soporte y adjuntos tanto en el ámbito rural como urbano, en horario general y singular.

El acuerdo laboral de 24 de enero de 2020 mantiene su plena vigencia en todos los aspectos en él recogidos salvo en la obligatoriedad de contratación de ETT referida en el primer párrafo.

VI. MEDIDAS DE RACIONALIZACION DE LA PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Las medidas adoptadas en el ámbito de la Previsión Social Complementaria tienen como finalidad ordenar y homogeneizar el tratamiento que debe conferirse a esta materia se produce en CaixaBank tras la fusión por absorción de Bankia, adoptando además necesarias de medidas de racionalización del sistema.

En primer lugar, se establece un régimen único de revalorización de las prestaciones definidas de las personas beneficiarias, tanto de las que se encuentran instrumentadas en el Plan de Pensiones, como de las que están fuera del mismo, a fin de superar la actual diversidad en su definición. Existen en la actualidad hasta cinco fórmulas diferentes de revalorización, que podrían descomponerse en algunas más en función de la evolución de determinados parámetros, pudiéndose distinguir entre los colectivos cuya revisión se referencia a lo establecido en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, y los que se rigen por lo pactado en acuerdo laboral que generalmente dispone la revisión de los complementos por pensiones con fórmulas vinculadas con el IPC y algunas revalorizaciones en función de un porcentaje constante, derivadas todas ellas de los respectivos Acuerdos Laborales de Negociación Colectiva.

A la vista de ello, y de sus consecuencias, se considera necesario, en congruencia con los objetivos de homogeneización antes apuntados, la unificación normativa de los criterios de revalorización de dichas prestaciones, convergiendo todas las fórmulas en un único porcentaje de crecimiento que sea fijo y común para todas ellas, confiriendo así mayor seguridad jurídica, racionalidad y homogeneidad al sistema de actualización de las prestaciones de las personas beneficiarias.

El establecimiento de un porcentaje único de dichas características tiene además el objetivo de eliminar la incertidumbre existente en torno a dicha revalorización, que afecta de manera simétrica a ambas partes negociadoras, tanto a las personas beneficiarias en cuanto al futuro incremento de sus prestaciones, como a la Empresa respecto al coste efectivo que pueda suponer. Este régimen de crecimiento fijo y unificado generará un incremento de la estabilidad del sistema, cerrando las diferencias existentes entre colectivos como consecuencia de los diferentes acuerdos de los que traían causa.

Adicionalmente, el acuerdo de unificación del régimen de revalorización de las prestaciones definidas tiende a una liberación de recursos, como consecuencia del establecimiento de un dígito común de revalorización inferior al que se encuentran dotados los compromisos, lo que no significa que suponga una reducción objetiva de costes a nivel agregado, en la medida en que los costes por la revalorización dependerán de cómo se vaya a producir ésta en el futuro; lo que en el contexto económico actual, es de indudable incertidumbre, como es notorio, debiendo recordar cómo en los últimos años, la revalorización de las prestaciones ha estado apreciable y sistemáticamente por debajo de las previsiones existentes hace una década.

En segundo lugar, con los mismos objetivos de ordenar, racionalizar y homogeneizar el Sistema de Previsión Social Complementaria, las Partes han acordado una serie de cambios sobre el sistema de aportaciones a la jubilación y coberturas de riesgos de fallecimiento e incapacidad.

Por último, con el objetivo de mejorar la regulación actual del plan pensiones de empleados de CaixaBank, se incorporan una serie de modificaciones de carácter fundamentalmente técnico.

Con tales premisas y consideraciones, se acuerdan por las partes las siguientes medidas:

Primera.- Se acuerda establecer 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, que efectivamente se perciban en forma de renta vitalicia (incluidas sus derivadas), cuya naturaleza tenga el carácter de revisable, revalorizable, actualizable o cualquier otra definición que suponga una revisión de las mismas, tanto las que se encuentra instrumentadas en el Plan de Pensiones, como las que están fuera del mismo.

Con carácter general, la unificación de la revalorización se realizará con efectos del 01.01.2022, excepto los compromisos que se revisan en base al IPC con efectos del 1 de enero de 2021, donde la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2022 y para regularizar la situación a futuro se aplicaría una revisión adicional con el IPC a 31.12.2021 con efectos 01.01.2021.

Con este Acuerdo, queda derogada cualquier otra variable de revalorización establecida al efecto respecto de las pensiones revisables en sus respectivos sistemas, acuerdos o pactos colectivos-

Como consecuencia de este nuevo modelo de revisión referenciado a un tipo fijo, se procederá al ajuste correspondiente en la Base Técnica del Plan de Pensiones de Empleados de CaixaBank.

Segunda.- Modificación de aportaciones a la jubilación y coberturas de riesgos

Las partes acuerdan la modificación del sistema de riesgos y aportaciones de jubilación de todas las personas trabajadoras de CaixaBank, instrumentalizados a través del Plan de Pensiones de Empleo CaixaBank y el Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Bankia, con efectos del 1 de enero de 2022 en los términos que se explican a continuación. Dicha modificación de aportaciones a la jubilación y coberturas de riesgos para el colectivo origen CaixaBank será de aplicación también a todos los partícipes en activo que, aun habiendo extinguido su relación laboral, por acuerdo colectivo, mantengan los compromisos de contribución como si estuvieran en activo.

A. Compromisos de Riesgos de Fallecimiento e Incapacidad:

Hasta el día 31 de diciembre de 2021 incluido será de aplicación el modelo de riesgos vigente para cada colectivo a la fecha de firma del presente acuerdo.

A partir de 1 de enero de 2022 se establece lo siguiente:

i. Colectivo origen Bankia

Será de aplicación el modelo de riesgos actualmente vigente para las personas procedentes de Bankia (en adelante, modelo túnel de referencia) y cuyas prestaciones por las contingencias de fallecimiento e incapacidad son las siguientes:

	FALLECIMIENTO		INCAPACIDAD		
	VIUEDAD	ORFANDAD	PERMANENTE TOTAL	PERMANENTE ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
LÍMITE MÁXIMO	4 anualidades ¹ SP ²	1 anualidad ¹ SP ² por hijo hasta un máximo de 2 anualidades SP ²	6 anualidades ¹ SP ²	7 anualidades ¹ SP ²	8 anualidades ¹ SP ²
LÍMITE MÍNIMO	2 anualidades ¹ SP ²		2 anualidades ¹ SP ²	3 anualidades ¹ SP ²	4 anualidades ¹ SP ²

(1) A efectos del cómputo de los límites anteriores, cada anualidad será como máximo de 100.000 Euros.

(2) SP: Salario pensionable.

Sobre dicho modelo se aplicarán las siguientes modificaciones:

1. Cobertura para todas las personas trabajadoras de una nueva prestación de dos anualidades mínimas de salario pensionable para el caso de fallecimiento en el supuesto que no tengan derecho de viudedad u orfandad o estas fueran inferiores a dos anualidades.
2. La definición del sistema futuro de capitales se determinará de la siguiente forma según la situación a 31 de diciembre de 2021, del colectivo origen Bankia:
 - a. Mantenimiento de su situación en base al modelo túnel de origen, estableciendo su situación (capitales máximos, capitales mínimos o en una situación intermedia).

- b. Posteriormente, a las personas que se sitúen en la situación intermedia entre los capitales máximos y mínimos, en al menos una de las contingencias, se les aplicarán los capitales máximos para todas las contingencias.

La situación resultante de la aplicación de los apartados 2.a y 2.b anteriores, quedará fijada desde ese momento y a futuro para la aplicación de los capitales de cobertura de cada persona, a excepción de la prestación de fallecimiento que puede ir cambiando en base a la situación familiar de la persona trabajadora.

Para todo lo no contemplado anteriormente, se aplicarán los criterios establecidos en el modelo túnel de referencia en cuanto al cálculo de las prestaciones y su transformación en capitales, manteniendo solo a estos efectos el contenido del Acuerdo Laboral suscrito en Bankia con fecha 7 de julio de 2015.

ii. Colectivo origen CaixaBank

Las prestaciones por las contingencias de fallecimiento e incapacidad se corresponderán con los siguientes capitales fijos en función de la contingencia:

FALLECIMIENTO ³		INCAPACIDAD		
VIUDEDAD	ORFANDAD	PERMANENTE TOTAL	PERMANENTE ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
4 anualidades ¹ SP ²	1 anualidad ¹ SP ² por hijo hasta un máximo de 2 anualidades SP ²	6 anualidades ¹ SP ²	7 anualidades ¹ SP ²	8 anualidades ¹ SP ²

(1) A efectos del cómputo de los límites anteriores, cada anualidad será como máximo de 100.000 Euros.

(2) SP: Salario pensionable

(3) Se garantizan dos anualidades de SP para el caso de fallecimiento en el supuesto que no tengan derecho de viudedad u orfandad o estas fueran inferiores a dos anualidades.

iii. Colectivo de nueva entrada

Para las personas trabajadoras que se incorporen a CaixaBank entre la fecha de firma del presente acuerdo y el 31 de diciembre de 2021 incluido les será de aplicación el modelo de riesgos vigente para el colectivo de origen CaixaBank a la fecha de firma del presente acuerdo

Para las personas incluidas en el apartado anterior así como para las que se incorporen a CaixaBank a partir del 1 de enero de 2022, las prestaciones por las contingencias de fallecimiento e incapacidad son las que se indican a continuación, a excepción de la prestación de fallecimiento que puede ir cambiando en base a la situación familiar de la persona trabajadora.

FALLECIMIENTO ³		INCAPACIDAD		
VIUEDAD	ORFANDAD	PERMANENTE TOTAL	PERMANENTE ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
2 anualidades ¹ SP ²		2 anualidades ¹ SP ²	3 anualidades ¹ SP ²	4 anualidades ¹ SP ²

(1) A efectos del cómputo de los límites anteriores, cada anualidad será como máximo de 100.000 Euros.

(2) SP: Salario pensionable

(3) Se garantizan dos anualidades de SP para el caso de fallecimiento en el supuesto que no tengan derecho de viudedad u orfandad o estas fueran inferiores a dos anualidades.

Para todos los colectivos (origen Bankia, origen CaixaBank y nuevas entradas): la prestación de viudedad incluye tanto a cónyuges como a parejas de hecho.

Para los colectivos origen CaixaBank y los incluidos en el límite máximo del túnel de referencia del colectivo origen Bankia:

- en los casos de orfandad total, a los límites en anualidades fijados para la orfandad se sumarán las anualidades correspondientes a Viudedad; y
- en los casos en los que exista el otro progenitor sin vínculo matrimonial ni de pareja de hecho con el partícipe, a los límites en anualidades fijados para la orfandad, que en ningún caso serán inferiores a dos, se sumarán dos anualidades, correspondientes a la mitad de la prestación de viudedad.

Situaciones de declaración de Incapacidad Permanente con carácter revisable a partir del 1 de enero de 2022.

Cuando la declaración de incapacidad por la Seguridad Social tenga carácter de revisable por mejoría, en cualquiera de sus grados, con reserva de puesto de trabajo según el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, las prestaciones se determinarán conforme a los criterios que se desarrollan a continuación:

En caso de que la Seguridad Social resuelva la incorporación de la persona al trabajo, y por tanto, el fin de la prestación por Incapacidad Permanente, se seguirán igualmente las actuaciones indicadas a continuación.

I.FINALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE

La situación de incapacidad permanente revisable se mantendrá hasta el momento en que se de cualquiera de los supuestos siguientes:

- a. Reincorporación al puesto de trabajo.
- b. Declaración de la incapacidad permanente como definitiva.
- c. Extinción de la relación laboral por finalización efectiva del periodo de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- d. Fallecimiento del incapacitado.

II. DETERMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Se determinará la prestación a considerar desde la fecha de efectos económicos que reconozca la Seguridad Social para percibir una prestación de incapacidad en cualquiera de sus grados y que tengan carácter de revisable.

II.1. PRESTACIÓN INICIAL

Se podrá percibir como prestación inicial como máximo el importe que se corresponda con los derechos consolidados en el Plan de Pensiones y Pólizas de Excesos Fiscales y Reglamentarios a la fecha de la contingencia

II.2. RESTO DE LA PRESTACIÓN.

II.2.A. Importe

Si el capital correspondiente de la prestación total excediera del importe de la prestación inicial descrita en el apartado II.1, el importe a abonar será la diferencia entre ambos importes, a percibir en el momento que la incapacidad permanente sea definitiva, y como máximo 24 meses.

En el caso que la suma de los derechos consolidados percibidos como prestación inicial del Plan de Pensiones y las Pólizas de Excesos Fiscales y Reglamentarias (II.1) fuera superior al capital correspondiente a la prestación total por incapacidad, no corresponderá abonar ningún importe adicional.

II.2.B. Forma de cobro.

Los importes de la prestación, anteriormente descritos, se podrán percibir en cualquiera de las formas previstas en las especificaciones o instrumentos de previsión social.

III.SUPUESTO DE REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

En caso de reincorporación al puesto de trabajo cesarán las prestaciones por la contingencia de Incapacidad y se procederá a realizar los siguientes cálculos:

III.1. DERECHOS CONSOLIDADOS NO COBRADOS

Los derechos consolidados no cobrados se mantendrán en el fondo de capitalización del partícipe.

III.2. FUTURAS PRESTACIONES TRAS LA REINCORPORACIÓN.

Si el partícipe hubiera hecho disposición de derechos consolidados en la prestación inicial (II.1), ya sea total o parcialmente, el importe de los mismos se descontará de las futuras prestaciones del plan, incluyendo la revalorización que dichos derechos consolidados dispuestos hubiesen experimentado en el Plan de Pensiones desde su disposición hasta la fecha de efecto de la futura contingencia.

B. Compromisos de Jubilación:

Para el colectivo de personas de CaixaBank que no procedan de Bankia, con efectos del día 1 de enero de 2022 se les incrementará en un 2% el porcentaje vigente en cada momento de aportación sobre el salario pensionable.

Para el colectivo de personas origen Bankia, se estará a lo que se establezca en el Acuerdo Laboral de Integración de fecha 5 de julio de 2021.

Para las personas trabajadoras 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.

La aportación se realizará por meses naturales postpagables y dentro de los dos últimos días laborables, calculándose, en su caso, la fracción correspondiente al mes de inicio de la aportación y al de fin de la misma por cese o suspensión de la relación laboral.

Tercera.- Cuando tras la revisión financiero-actuarial del Plan que se lleve a cabo en cada ejercicio aflore un superávit, este se aplicará siguiendo los siguientes criterios:

- a. En primer lugar, a disminuir o amortizar cualquier déficit previamente existente.
- b. En caso de no existir déficits previos o que el superávit generado sea superior, el excedente se aplicará, a criterio del promotor, a la reducción de los costes de riesgos del ejercicio o a disminuir el coste de las contribuciones/aportaciones para jubilación.
- c. Si una vez cubiertos los déficits y los compromisos del promotor correspondientes al ejercicio persistiera un superávit, el promotor podrá optar por la aplicación del mismo al pago de costes futuros para cubrir prestaciones de riesgo, a disminuir el coste de las contribuciones/aportaciones para la jubilación de siguientes ejercicios o a cubrir cualquier otro compromiso con el Plan de Pensiones vinculado a la

finalidad del mismo. En este último caso, requerirá de la aprobación en el seno de la Comisión de Control.

Cuarta.- Se acuerda mandar a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, S.A. para la modificación de determinados artículos de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, S.A. tal y como se detalla en el Anexo 4 y aquellos otros necesarios para la adaptación de lo acordado en el apartado Segundo del Capítulo VI del presente Acuerdo.

VII. OTROS COMPROMISOS ACORDADOS ENTRE LAS PARTES.

Primero.- Programa de Retribución Flexible

La Entidad se compromete a implementar dentro del Programa de Retribución Flexible la realización de Cursos de formación. Igualmente, y en función del análisis de oportunidad y de las ofertas existentes, durante el 2022 se procurará la incorporación del Renting de Vehículos.

Segundo.- Permisos:

Con efectos de 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 manager o responsable directo.

Tercero.- 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.

Cuarto.- Sustitución del Complemento Obsequio de Reyes Magos y Regalo Reyes Magos por el Plan Familia:

Con efectos de 1 de septiembre de 2021 del presente acuerdo, 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.

VIII. PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA.

Primero.- Las personas afectadas por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente acuerdo, podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con la empresa especializada que se acompaña al presente acuerdo en el Anexo 5.

Segundo.- Dicho Plan cumple y mejora ampliamente los requisitos contenidos en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre.

IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento de este acuerdo, integrada por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado, y por el otro por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al mismo (por los motivos recogidos en el apartado Noveno. Procesos de Negociación, letra d) del acuerdo de 3 de diciembre de 2009), computando a todos los efectos cada representación sindical el porcentaje relativo respecto al resto de organizaciones sindicales firmantes, tomando como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en cada momento en CaixaBank.

El número de representantes de la Comisión por la parte social se establecerá en base a los tres criterios siguientes:

1. Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al acuerdo estarán representadas por una persona designada al efecto.
2. Las organizaciones sindicales que tengan consideración de sindicato más representativo en el ámbito estatal o en el ámbito de la empresa (más del 10% de representatividad global), estarán representadas por una persona más.
3. Las organizaciones sindicales con una representatividad en la empresa superior al 20% asistirán con una persona más por cada 10% o fracción a contar desde ese 20%.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de CaixaBank o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

La Comisión Paritaria de Seguimiento autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo y evaluar las posibles medidas alternativas de flexibilidad interna que puedan ser aplicadas para dar solución total al excedente no cubierto con el conjunto de medidas ofertadas.

Asimismo, en el seno de la presente Comisión se informará, entre otras, de lo siguiente:

- Las ventanas previstas de salida y colectivos y personas afectadas de adhesiones aceptadas por provincia/área/recolocaciones.
- Del número de plazas vacantes de las recolocaciones y su localización geográfica provincial
- Número de vacantes presenciales y relación de centros In Touch
- Número de vacantes inTouch en Teletrabajo
- El DIM por oficina y censo de empleados a fecha de cierre del acuerdo y el previo a la aplicación de la fase 5.

Asimismo, en la primera Comisión se relacionará la información que se facilitará para el seguimiento de la aplicación del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con esta misma fecha se suscribe por las mismas partes Acuerdo Laboral de Integración (ALI) de la plantilla de Bankia que se incorpora a CaixaBank, formando parte integrante de este acuerdo de finalización del periodo de consultas en procedimiento de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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 retorno 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 presente Acuerdo.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Para aquellos empleados que se jubilen anticipadamente antes de los 63 años, y la Seguridad Social le requiera la Empresa extenderá un certificado de la indemnización para facilitar los trámites necesarios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Voluntariedad y confidencialidad

La adscripción a las medidas reguladas en el presente Acuerdo Laboral será voluntaria, salvo en las que expresamente se recoge la aplicación directa como medida de flexibilidad interna para evitar despidos.

La Dirección velará porque se garantice la confidencialidad en todo el proceso, así como el carácter voluntario en la adscripción y/o aplicación de todas las medidas

- i. Los empleados y las empleadas podrán utilizar el procedimiento establecido en el Código Ético para canalizar las posibles incidencias relacionadas con la vulneración de aquel.
- ii. Además, con carácter excepcional, se habilitará en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de firma del presente acuerdo, un buzón de denuncia gestionado por Recursos Humanos que se publicitará oportunamente, y mediante el cual, quienes consideren vulnerada la voluntariedad u otros incumplimientos de lo regulado en el acuerdo, podrán canalizar las incidencias, realizándose de forma confidencial, aunque no anónima y debiendo detallar los mismos.
Dichas incidencias, así como las que puedan presentar las secciones sindicales firmantes, serán gestionadas en una Comisión de Seguimiento Reducida que estará constituida, por un lado, por una representación de la Dirección, y por otro, por un representante de cada sección sindical firmante o adherida al presente acuerdo y se reunirá quincenalmente a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Una vez analizadas las incidencias, la Comisión de Seguimiento reducida, si se presentan indicios de abuso o vulneración de la voluntariedad u otros incumplimientos las podrán elevar directamente al Comité de Incidencias, para su análisis y eventual resolución. Sin perjuicio de otras acciones.

Dichas incidencias serán tratadas de acuerdo a lo previsto en el Convenio Colectivo, cuando se concluya que efectivamente tales hechos se han producido, con arreglo al procedimiento disciplinario existente en la Entidad.

Se garantizará la confidencialidad de las solicitudes de adhesión hasta la celebración de la primera Comisión de Seguimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Los anexos se firmarán con el compromiso de las partes de salvar aquellos errores u omisiones que puedan detectarse con posterioridad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En relación al importe del salario pensionable establecido en el apartado VI. Segunda. A. ii) para las personas trabajadoras que en la fecha de firma del presente acuerdo tengan un Salario Pensionable superior a 100.000 Euros se les mantendrá ad personam sin dicho tope.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

--

REPRESENTACIÓN SINDICAL:

<u>CCOO</u>	
<u>FINE (SECB y ASIP)</u>	
<u>UGT</u>	
<u>ACCAM</u>	
<u>CIC/SATE</u>	

<u>SESFI</u>	
<u>SIB</u>	
<u>ACB</u>	
<u>UOB</u>	