

## PROPUESTAS DE LA PLATAFORMA

En la segunda reunión de hoy la plataforma ha respondido a los movimientos anunciados por la empresa en el día de ayer:

**Indemnizaciones:** estamos muy lejos de llegar a las condiciones acordadas en el ERE de 2015. Es necesaria una importante mejora.

**Oficinas Store:** valoraremos las cifras indicadas por la empresa siempre y cuando se asegure la voluntariedad, se incluya plantilla con horario general en este tipo de oficinas y se limite la concentración por provincias.

**Centros In Touch:** igualmente consideraremos el número si se implementa un protocolo que evite conflictos con las oficinas de la red.

**Oficinas S1 y S2:** también replantearemos el número si se establecen criterios para designarlas, que se acepte nuestro modelo de oficinas S2 (dos empleados, con uno de ellos como director de nivel V), y que se aborde un modelo específico de retos para las oficinas S1.

### Retirada martes tarde

**Eliminación de subdirectores** en oficinas de menos de 3: siempre y cuando sean vegetativas y haya un aumento importante de GC

**Horario:** aceptaremos el horario comercial hasta las 14.30h si se acepta el horario laboral de los jueves hasta 18.30h.

### Movilidad

- ✓ Solo para vacantes originas por las extinciones voluntarias de este ERE.
  - ✓ Se utilizará el DIM de la oficina para determinar si se es excedentario o deficitario.
  - ✓ Procedimiento tras la salida de extinciones
1. En primer lugar, cobertura con empleados sin cargo de un radio de 25 km, de oficinas excedentarias, teniendo en cuenta que lo dispuesto actualmente en el citado convenio tendrá vigencia, a efectos de movilidades, hasta el próximo 31 de diciembre de 2020 aun cuando dichas condiciones sean modificadas por el convenio que se ha comenzado a negociar.
  2. En segundo lugar, se publicarán las vacantes que no han podido cubrirse para que puedan solicitarse de manera voluntaria, adjudicándose siempre que exista, al menos, un solicitante.
  3. Si debido a esta adjudicación, se genera un nuevo déficit (la de la plaza del que ha solicitado la movilidad), esta podrá cubrirse con el procedimiento indicado en el punto 1.
  4. Si aún así no se cubriera el déficit, la empresa podrá cubrirlo de manera forzosa con radios de hasta 40 km, en primera instancia; 60 km en segunda instancia; y como máximo hasta 75 km, con un límite de 45 minutos.
  5. Para las vacantes con cargo generadas por las salidas por extinciones voluntarias, se procederá a cubrirlas con el proceso habitual de cobertura de cargos que usa la entidad para directores, subdirectores y GC.



6. Si por la adjudicación de esta plaza generara otra vacante con cargo (el de la oficina origen del adjudicatario anterior), se procederá con el sistema descrito para las vacantes sin cargo.
- ❖ **Compensaciones**
    - Para las movilidades voluntarias: aceleración de carrera (empleados y GC), pago único de 10.000 € (hasta 50 km) y 20.000 € (más de 50 km). Pago mensual de 100 € mientras se esté trasladado a más de 50 km.
    - Para las forzosas:
      - Hasta 40Kms 350€ brutos mensuales, más 4 días de libre disposición
      - Hasta 60Kms, 550€ brutos mensuales, más 4 días de libre disposición
      - Hasta 75Kms, 1000€ brutos mensuales, más 4 días de libre disposición
      - Para los trasladados forzosos a partir de 60 km que decidan cambiar el domicilio al nuevo destino: plus de cambio de domicilio por 1.000€
    - Para ambos casos: autorización de alquiler de vivienda habitual
  - ❖ Se establecerá una prelación para la movilidad forzosa, así como un listado de situaciones excluyentes.
  - ❖ **EICS:** quien se vea afectado por movilidad forzosa podrá optar a una EIC de hasta cinco años de duración, o extinguir el contrato con las mismas condiciones acordadas para el colectivo C.
  - ❖ En el caso de que el cónyuge o pareja de hecho del empleado reubicado a más de 25 km trabaje en CaixaBank, esta, podrá solicitar el traslado con las mismas compensaciones establecidas para la movilidad voluntaria, a un centro que se encuentre en un radio de 50 km en la zona geográfica de destino de su cónyuge o pareja de hecho.
  - ❖ Si en el transcurso de tiempo el centro destino fuera cerrado, integrado, o se viera afectado por una reducción de plantilla, el empleado afectado por la medida forzosa de traslado tendrá derecho a solicitar el retorno a su centro de origen, en cuyo caso la Entidad deberá atender dicha solicitud en el plazo máximo de tres meses y reubicarlo en el centro solicitado o en otro a un radio máximo de 25 km.
  - ❖ Todos los procesos que conlleven un traslado forzoso serán llevados a cabo y controlados en exclusiva por el departamento de Relaciones Laborales sin injerencias de la red territorial
  - ❖ Si se realizan nuevas contrataciones deberán incorporarse en puestos ocupados por movilizados.



UNIÓN SINDICAL FRENTE AL #ERCAIXABANK