

ACUERDO LABORAL

En Barcelona, a 18 de abril de 2018

REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de CaixaBank:

Sr. Alfons Salvó

Sra. Ana Quirós

Sr. Francisco Javier Rojas

Sr. Josep Ibáñez

Sra. María Jurado

Y de otra:

En representación de SECB

Sr. Pedro Villafañe

Sr. Javier Esguevillas

Sra. Begoña Peiró

Sra. Elena Díaz

Sr. Miguel Ángel Flores

En representación de CCOO

Sra. Marina Sánchez

Sr. Carlos Martínez.

Sra. Vanessa Lecha

Sra. Mayte Pozo

Sr. Miguel Ángel Montañés

En representación de SIB

Sr. Pep Toni Sureda

En representación de CIC

Sr. Xabier Urquijo

Que todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto y al efecto

MANIFIESTAN

Primero.- Que las partes iniciaron las negociaciones el 12 de Diciembre de 2017 con la finalidad de regular un Horario Laboral Singular para adaptar el horario de los Centros In Touch a las necesidades organizativas que la Entidad ha puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores y a sus excepcionales características.

Segundo.- Que igualmente, en el contexto de la negociación, la representación de los trabajadores ha propuesto a la Entidad la modificación de otras cuestiones concretas tales como la Cobertura Jurídica y Responsabilidad Civil de la plantilla, la regulación de la convocatoria de reuniones y otras actividades fuera del horario laboral y la Entidad ha planteado el ofrecimiento a la plantilla de CaixaBank de vacantes en un nuevo centro de GDS Cusa en Pamplona-Iruña y en el centro de GDS Cusa en Sevilla.

Tercero.- Que de conformidad con la facultad conferida por el artículo 31.7 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro y la genérica facultad de negociación colectiva que las secciones sindicales tienen reconocida, la Dirección de la Entidad y el 85,06% de la representación laboral de los trabajadores y las trabajadoras han alcanzado un acuerdo que (i) establece un Horario Laboral Singular dentro de los límites establecidos en el Convenio Colectivo y la Normativa laboral de CaixaBank y que (ii) regula otros aspectos planteados en el contexto específico de la negociación.

ACUERDOS

Vigencia

El presente Acuerdo laboral desplegará sus efectos a partir de la fecha de firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

No obstante, las compensaciones y efectos económicos regulados en el presente acuerdo se aplicarán a partir de la fecha en la que se implemente el Horario Laboral Singular en cada centro In Touch para los empleados y empleadas adscritos en el momento que lo inicien.

Para las personas que actualmente son plantilla en estos centros (Anexo 1) y que voluntariamente se adscriban a las vacantes que se publiquen de sus posiciones y soliciten permanecer en las mismas, según lo recogido en el apartado 3.1.ii, se les aplicará con efectos retroactivos la fecha de la firma.

La fecha de implementación del Horario Laboral Singular en cada centro In Touch será comunicada con carácter previo en el ámbito de la comisión de seguimiento.

La vigencia se prorrogará por períodos anuales sucesivos, salvo por la denuncia de una de las partes firmantes. En caso que la parte denunciante sea la RLT deberá acreditar al menos el 40% de los sindicatos firmantes. La denuncia deberá ser presentada por escrito con al menos 30 días de antelación a su vencimiento.

I. HORARIO SINGULAR CENTROS IN TOUCH

1. Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo Laboral resultará de aplicación a un máximo de 900 personas de la plantilla de los centros In Touch, ampliable por la comisión de seguimiento.

En caso de ampliación se aplicará el incremento del cupo de GC's establecido en el apartado I.5.iii. del presente acuerdo en un mínimo del 25% sobre el incremento de plantilla.

2. Horario Laboral Singular

Durante la vigencia del presente pacto se establece el siguiente Horario Laboral Singular, distribuido de lunes a viernes no festivos:

De enero a diciembre excepto el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre:

- i. De 8:15h a 18:30h, con 1 hora y 15 minutos de pausa para el almuerzo: dos días a la semana de acuerdo al Turno de cada persona a excepción de los días establecidos en el punto iii.
- ii. De 8:15h a 15:00h: los tres días restantes de la semana (viernes con carácter fijo y los dos días restantes de acuerdo al Turno de cada persona).
- iii. De 8:15h a 15:00h todas las vísperas de festivos

De 1 de julio a 15 de septiembre: De 8:15h a 15:00h

En aquellas localidades en las que se efectúe reducción de jornada por motivo de la semana de fiestas locales, la plantilla del centro In Touch realizará el horario que se establezca cada año para las oficinas de red de esa localidad.

En todo caso para la aplicación de los días con horario de 8:15 a 18:30h el servicio deberá quedar debidamente cubierto estableciéndose los siguientes turnos de días con horario de 8:15 a 18:30 h:

Turno 1: Lunes - Miércoles

Turno 2: Martes - Jueves

La plantilla podrá optar por uno de los citados turnos en las convocatorias de posiciones que se publiquen. Siempre que queden debidamente cubiertas las necesidades organizativas de cada centro, se podrán modificar a petición de la persona interesada, previo acuerdo con la Dirección del centro o con la Gerencia Coordinadora de Equipo.

No se planificarán las reuniones de cita previa con la clientela con posterioridad a las 18 horas.

Con el cumplimiento de estos horarios se respeta la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo vigente y en la Normativa laboral de CaixaBank.

Las personas que desarrollen la función de Dirección y de Gerencia Coordinación de Equipo atenderán las necesidades del centro y de su responsabilidad respetando el horario general establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y Normativa Laboral en CaixaBank.

3. Adscripción, permanencia y garantía de voluntariedad

3.1 Adscripción

La adscripción a los centros In Touch será voluntaria para la totalidad de la plantilla. La Dirección velará porque se respete el carácter voluntario en la adscripción y permanencia en los citados centros, a tal efecto:

- i. La plantilla podrá 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 en la adscripción en dichos centros con Horario Laboral Singular, podrán canalizar las incidencias, realizándose de forma confidencial, no anónima y debiendo detallar las mismas.

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 dos representantes 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, si se presentan indicios de abuso o vulneración de la voluntariedad, la Comisión de Seguimiento reducida las podrá elevar directamente al Comité de Incidencias, para su análisis y eventual resolución.

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.

Todas las posiciones, tanto las de las personas relacionadas en el Anexo 1 como aquellas que hayan sido publicadas y estén en proceso de convocatoria de los centros In Touch de 5151-Madrid, 1345-Sevilla, 5381-Pamplona y 5372-Barcelona así como las de los futuros centros In Touch en los que se implemente el Horario Laboral Singular establecido en el presente acuerdo, se ofertarán para su cobertura mediante

convocatoria interna pública a través de los medios habituales identificando el turno 1 o 2 de Horario Laboral Singular cuando corresponda.

Únicamente se aceptarán las solicitudes de vacantes que se realicen a través de los medios establecidos por la Entidad a tal efecto (actualmente Portal del Empleado tanto en su versión web como en su versión app), durante el periodo de adhesión, a excepción de aquellos casos en que por causas justificadas, tales como bajas por enfermedad, permisos de maternidad, paternidad, etc., así como las vacaciones que previamente hayan sido aprobadas por el Portal del empleado, se hayan solicitado por otros medios durante el periodo de adhesión o en un plazo de 10 días naturales a contar des de la fecha de publicación.

Se priorizarán las peticiones de la plantilla que actualmente presta servicio o haya sido seleccionada, relacionada en el Anexo 1, para cubrir las posiciones que actualmente estén ocupando de empleado, empleada, GCI, Gerencia Coordinador de Equipo y Dirección de Centro.

Las personas que renunciaron a su carrera de GC para acceder a estos centros In Touch antes de la firma del acuerdo (Anexo 2) tendrán prioridad en el acceso a las nuevas vacantes de GC que se convoquen adicionales a las ya existentes.

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. De igual forma, no se considerará desierta una vacante de GC que haya sido solicitada por un único empleado o empleada que haya finalizado la permanencia de la correspondiente carrera de GC por decisión de la Entidad por motivos organizativos.

En caso que un empleado o empleada, incluidos los relacionados en el Anexo 1, respetando la prioridad establecida en los párrafos anteriores, solicite una vacante en un turno determinado de horario laboral singular de su centro y dicho turno haya sido asignado a otro empleado o empleada del mismo centro, se acuerda que se le ofrecerá la vacante en el otro turno, si ésta no ha sido solicitada por otro empleado o empleada también del mismo centro.

Asimismo, a través del Portal del Empleado la plantilla de los centros In Touch podrá solicitar el intercambio de turno. La solicitud será reportada al manager, quien la podrá autorizar en función de las necesidades organizativas del centro.

En caso de no cubrirse las posiciones de Horario Laboral Singular con personal interno de CaixaBank, la Entidad procederá a la contratación directa de personal o a

amortizar la citada posición para convocarla en otro centro In Touch en el que hubiese habido exceso de solicitantes.

3.2 Permanencia

A partir de los 24 meses de adscripción a un centro In Touch, la plantilla del mismo a excepción de las contratadas como consecuencia de la no cobertura interna de las vacantes y de lo establecido en el párrafo siguiente, podrá solicitar en cualquier momento el traslado a otro centro de trabajo, siguiendo los procedimientos establecidos a tal efecto. La Entidad atenderá su solicitud en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde su presentación, destinándola al centro solicitado o 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.

En el caso de que la Entidad precise incorporar nueva plantilla en horario general, se abrirá la posibilidad de que la plantilla anteriormente excepcionada pueda solicitar estas plazas.

El periodo de permanencia mínimo de 24 meses no será de aplicación a las personas afectadas por movilidad de larga distancia en caso que opten a una vacante de ECBLD o a una vacante en GDS regulada en acuerdo laboral.

El plazo de permanencia mínima será de 48 meses, en caso que la persona, a excepción de las contratadas como consecuencia de la no cobertura interna de las vacantes, solicite el traslado a un centro de trabajo 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.

Para el cómputo de estos plazos de permanencia, también se tendrá en cuenta el período de adscripción al horario laboral singular en los centros cuyo ámbito de aplicación sea el acuerdo de 28 de abril de 2017.

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 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.

3.3 Medidas adicionales para garantizar la voluntariedad

La plantilla actualmente adscrita en un centro In Touch relacionada en el Anexo 1 que pase a encontrarse en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Laboral tendrá la posibilidad de optar a continuar prestando sus servicios en el mismo, presentándose a la convocatoria interna correspondiente.

Las personas relacionadas en el Anexo 1 que (i) no soliciten voluntariamente su adscripción al mismo o (ii) en caso de hacerlo, no sean seleccionadas, serán reubicadas en un centro de trabajo con horario general u otro que hubiesen solicitado, situado dentro de los límites establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo desde su centro de referencia a efectos de movilidad.

Asimismo, se aplicarán las siguientes condiciones a la plantilla que no continúe en el centro:

- En los casos de GC, ello no supondrá la salida de la carrera correspondiente. Si no es posible su reubicación en una vacante de GC, mantendrá la carrera de GC, así como los complementos salariales asociados a la función que desempeñaba a título personal. Esta garantía implica la progresión y mantenimiento en la carrera de GC, a todos los efectos, incluyendo el cobro de pluses y cambios de Nivel, y accediendo al próximo cambio de nivel en el momento que le hubiera correspondido de continuar como GC

Estos y estas 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 aceptar en el supuesto de ser seleccionado o seleccionada.

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.

- En los casos de Dirección de Centro y Gerencia Coordinador de Equipo, se mantendrá el Nivel retributivo y Plus Funcional consolidados.

4. Compensación

a) Plus de Horario Laboral Singular

Los gestores, las gestoras, empleados o empleadas sin cargo con Horario Laboral Singular que formen parte de la plantilla de los centros In Touch percibirán un Plus de Horario Laboral Singular por un importe anual de 4.050 Euros brutos.

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

El personal adscrito al Horario Laboral Singular que por decisión de la Entidad o por desaparición del Horario Laboral Singular, deje de estarlo, dejará de percibir el Plus de Horario Singular, pasando el importe de éste a un Plus Personal no revisable, que se reducirá progresivamente a razón de un 50% anual a partir del día en que pase a prestar sus servicios con arreglo al horario general. Dicho Plus Personal será incompatible con la percepción de un plus de igual naturaleza fruto de otra normativa laboral que regule un horario singular diferente.

Si el cambio de adscripción obedece a una decisión del empleado o empleada, se dejará de percibir el Plus de Horario Laboral Singular a partir del día en que pase a prestar sus servicios con arreglo al horario general o comience a percibir un plus de igual naturaleza fruto de otra normativa laboral que regule un horario singular diferente.

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.

Sobre el citado Plus no se aplicará el porcentaje de reducción salarial establecido en CaixaBank para la contratación en prácticas.

b) Compensación por comidas

La plantilla con función de gestor, gestora, empleado o empleada con Horario Laboral Singular de los centros In Touch percibirá la compensación por comidas establecida en el Acuerdo Laboral de Sistema de Compensación por Comidas de 12 de diciembre de 2017.

Los gastos de manutención en que incurran las personas que ocupen la función de Dirección de centro y Gerencia Coordinación de Equipo derivados del ejercicio profesional se atenderán según establezca en cada momento la normativa de gastos de la entidad.

c) Plus de flexibilidad

La plantilla que esté en carrera de GC con Horario Laboral Singular que formen parte de la plantilla de los centros In Touch con un Nivel VI o inferior que no esté

adscrita al colectivo de flexibilidad horaria con plus podrán adscribirse de forma voluntaria y reversible al colectivo de 'Control flexible de horario con plus' percibiendo el correspondiente Plus de Flexibilidad.

La solicitud para acogerse al horario flexible deberá ser atendida por la Entidad en el plazo máximo de un mes desde su formalización.

Las personas con Horario Laboral Singular adscritas al colectivo de flexibilidad horaria en los centros In Touch dejarán de percibir el Plus de flexibilidad a partir del día siguiente a la fecha que deje el centro por cualquier motivo siempre y cuando renuncie voluntariamente.

d) Evolución carrera profesional

Se establece un sistema de avance en las carreras de gestor de clientes y carrera por experiencia para las personas con Horario Laboral Singular adscritas a los centros In Touch regulados en el presente acuerdo.

- i. Anualmente se aplicará a la carrera por Experiencia y de GC un avance de 2 meses por cada año completo de adscripción al Horario Singular en los centros In Touch regulados en el presente acuerdo.
- ii. La aplicación del avance tendrá efectos del día 1 del mes siguiente en que cumpla el año completo de adscripción en el centro In Touch a computar a partir de la fecha de implementación del horario singular en cada centro o de incorporación del empleado o empleada al Horario Laboral Singular si ésta fuese posterior.
- iii. Para la plantilla actualmente adscrita a estos centros y que voluntariamente solicite su permanencia en los mismos, según lo recogido en el apartado 3.3 del presente acuerdo, computará a partir de la fecha de su firma.
- iv. Para el cómputo de los doce meses, se considerará el periodo de adscripción en Horario Laboral Singular en los centros In Touch y en los del ámbito del acuerdo de 28 de abril de 2017.
- v. En el supuesto que el empleado o la empleada deje de estar adscrito al Horario Laboral Singular regulado en el presente acuerdo, los efectos acumulados derivados de este avance quedarán consolidados no devengándose más avances por este proceso acelerado.
- vi. El proceso de cálculo y asignación de aceleración de carrera será anual y tendrá lugar en el mes de junio de cada año, siendo de aplicación en la fecha en que se cumpla el año completo de adscripción, a contar a partir de la fecha del citado horario.

- vii. A la plantilla con función de GC, le será de aplicación la citada aceleración tanto en la carrera de experiencia como en la de GC.
- viii. La plantilla afectada por la citada aceleración podrá visualizar los efectos de la aceleración de la carrera profesional tanto de Experiencia como de GC una vez haya sido aplicada a partir del mes de junio de cada año en su historial laboral (actualmente la ficha de empleado). Asimismo, en la nómina del mes de junio se aplicará la regularización retroactiva, cuando corresponda.
- ix. Para la carrera de GC, en los casos que coincida con una EPC en curso con vencimientos de etapa en los meses de junio a septiembre o una EPC pendiente con vencimientos de etapa anteriores a junio de cada año, se pospondrá la aplicación de la aceleración hasta que ésta finalice, aplicándose si corresponde en la siguiente nómina una vez concluido la EPC de forma favorable, con efectos retroactivos en la etapa que corresponda.
- x. En el supuesto de que el GC abandone la carrera por decisión de la Entidad, el empleado o la empleada accederá al próximo cambio de Nivel en la carrera de experiencia en el momento en que le hubiera correspondido de continuar como GC, siempre y cuando falten menos de cuatro meses para el cambio de año, siendo de aplicación la aceleración de carrera sobre este Nivel.
- xi. En el supuesto de finalización o suspensión de la relación laboral se aplicarán los efectos económicos del avance de carrera, si procede, en la liquidación de haberes.
- xii. Se aplicará el avance de carrera en aquella carrera (experiencia o GC) en la que en primer lugar le pueda resultar de aplicación y con independencia de que haya dejado de estar adscrito a un Horario Laboral Singular.
- xiii. Los períodos en Horario Laboral Singular inferiores al año completo se tendrán en cuenta en el supuesto de futuras reincorporaciones al Horario Laboral Singular de los centros In Touch y/o en los del ámbito del acuerdo de 28 de abril de 2017 y no devengará avance de carrera profesional hasta que se alcance el año completo en el Horario Laboral Singular. Estos períodos podrán ser visualizados en el historial laboral (actualmente ficha del empleado).

e) Días de libre disposición

El personal que forme parte de la plantilla con Horario Laboral Singular de los centros In Touch tendrá derecho a 4 días anuales adicionales de libre disposición, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional quinta del acuerdo de 7 de abril de 2008. Dichos días de libre disposición se devengarán de forma proporcional al tiempo trabajado en Horario Laboral Singular en cómputo anual.

En el caso que en futuros Convenios Colectivos o en Acuerdos Laborales de CaixaBank se pacten modificaciones de la jornada general y al efecto que las personas adscritas a este Horario Laboral Singular puedan 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.

5. Dirección y Gerencia Coordinación de Equipo y plantilla de los centros In Touch

- i. Las personas que en los centros In Touch realicen la función de Dirección de Centro ostentarán un Nivel retributivo mínimo III y las que realicen la función de Gerencia Coordinación de Equipo ostentarán un Nivel retributivo mínimo IV.
- ii. Asimismo, las personas que realicen la función de Dirección de Centro y Gerencia Coordinación de Equipo en los centros In Touch percibirán los siguientes pluses:
 - a. Plus de Responsabilidad de centro In Touch por importe anual de 2.025 Euros brutos
 - b. Plus de Supervisión
 - Para la Dirección de Centro:
 - En caso que la plantilla del centro In Touch sea inferior a 75 personas será de 1.700 Euros brutos anuales.
 - En caso que la plantilla del centro In Touch sea de 75 o más personas será de 2.000 Euros brutos anuales.
 - Para la Gerencia Coordinación de Equipo será de 1.500 Euros brutos anuales.

Estos importes se prorratearán en doce mensualidades, y serán revisados anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Estos importes computarán para el cálculo de las pagas especiales y para la capacidad crediticia. El Plus de Responsabilidad del Centro In Touch tendrá naturaleza no pensionable, por el contrario, el Plus de Supervisión será pensionable.

Las personas que realicen la función de Dirección de Centro y las que realicen la función de Gerencia Coordinación de Equipo en estos centros que por decisión de la Entidad o por desaparición del Horario Laboral Singular, dejen de estarlo, dejarán de percibir el Plus de Responsabilidad de centro In Touch y el Plus de Supervisión, pasando el importe de éstos a un Plus Personal no revisable, que se reducirá progresivamente a razón de un 50% anual a partir del día en que deje de prestar sus servicios en un centro In Touch.

Si el cambio de adscripción obedece a una decisión del empleado o la empleada, se dejará de percibir ambos Pluses a partir del día en que deje de prestar sus servicios en un centro In Touch.

El cobro de los Pluses 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. Los Pluses no podrán ser absorbidos y compensados por ningún otro concepto, y no estarán sujetos a la adecuación progresiva.

En caso que una persona de la plantilla de un centro In Touch pase a desarrollar la función de Gerencia Coordinadora de Equipo de un centro In Touch se garantiza que no verá mermadas sus percepciones salariales fijas brutas como consecuencia del cambio de función, ajustándose la estructura retributiva como proceda (mediante un complemento transitorio de naturaleza no absorbible, no pensionable, revisable anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base, reversible en el momento de dejar de realizar la función y computará para el cálculo de las pagas especiales y para la capacidad crediticia). En todo caso, no se considerará para tal garantía la disminución salarial derivada de la pérdida del derecho de la percepción de pluses ajenos a la carrera de GC's o los regulados en el presente acuerdo de horario singular, tales como la Ayuda de hijos, el Complemento de Residencia, etc.

iii. Gestores de Clientes

Se garantizará que un mínimo del 25% de la plantilla de cada centro In Touch estará adscrita a la carrera de GC.

La plantilla adscrita en centros In Touch que esté en carrera de GC computará en el cupo mínimo establecido en la Disposición Transitoria Séptima del acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009 modificada en el apartado II.10 del acuerdo laboral de 28 de abril de 2017, que se acuerda aumentar de 3.800 a 4.100 plazas (de las cuales como mínimo 2.100 serán de GCII).

La Dirección informará en el ámbito de la comisión de seguimiento y dentro de la propia convocatoria, de los requisitos establecidos para cada función.

En caso que se implementen nuevas funciones en los centros In Touch, a través de la comisión de seguimiento del presente acuerdo se analizará dicha implementación.

En caso que se incremente el número total de personas en carrera de GC existente en la fecha de firma del presente acuerdo, no implicará la modificación del porcentaje establecido en el presente apartado.

6. Cobertura de ausencias

- i. Sin perjuicio de lo recogido en el Acuerdo Laboral de 17 de julio de 2014 en su apartado Cuarto, en caso de ausencias de larga duración de los cargos de Dirección o Gerencia Coordinadora de Equipo, la plaza a cubrir se convocará como Dirección Adjunta o Gerencia Coordinadora Adjunta por los medios establecidos, antes de los 180 días de baja y será cubierta como máximo en los 30 días siguientes al inicio del proceso de cobertura.

- ii. En el caso de atender necesidades de coberturas temporales en los centros In Touch, se garantiza que las personas que las realicen lo harán de forma voluntaria, con indicación del turno en la convocatoria correspondiente, función a cubrir y demás requisitos establecidos en el apartado 3 del presente acuerdo y percibirán las compensaciones económicas establecidas en el apartado 4 del presente acuerdo, según corresponda.

Las coberturas se podrán realizar mediante personal contratado temporalmente o mediante puesta a disposición (ETT) o personal interno para lo cual se podrá convocar la vacante con carácter interino.

Las coberturas se realizarán de forma continuada, no intermitente y por días laborables completos. Los días de libre disposición establecidos en el apartado I.4.e) serán asignados a estas personas, de forma proporcional al periodo de cobertura efectiva en estos centros.

7. Reducción de jornada

Se podrá acceder a la reducción de jornada:

- i. Diaria con reducción proporcional de salario, según lo regulado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank.
- ii. De 1 hora y media en las tardes laborables según el turno de adscripción al horario laboral singular que se podrá disfrutar hasta que el hijo o hija cumpla 2 años de edad.

La modalidad de reducción de jornada de una hora y media en las tardes laborales, recogida en el presente apartado, podrá sustituirse por el retraso de la hora de inicio del día en que realice jornada partida, en una hora y media, siempre que lo permita la correcta organización del centro.

Esta modalidad tendrá la consideración de "mejora de empresa" y no podrán operar los beneficios que la normativa contempla para la reducción de jornada por guarda legal regulada en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- iii. Para ejercer la mejora establecida en el apartado 1.2 del Protocolo de Igualdad y Conciliación de CaixaBank también podrá solicitar el cambio a un centro de trabajo con horario general ubicado dentro de los límites establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo que le será atendida en un plazo máximo de 30 días manteniendo el derecho de retorno a su puesto de trabajo en el centro In Touch a la finalización de reducción de jornada solicitada.
- iv. En el seno del Plan de Igualdad se podrán establecer otras mejoras adicionales en las reducciones de jornada, por los motivos recogidos en el Protocolo de Igualdad y Conciliación de CaixaBank y en el presente acuerdo laboral, siempre que lo permita la correcta organización del centro y de acuerdo con la Dirección y/o Gerencia Coordinadora del mismo.

Se aplicará la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada por cuidado de hijos.

Asimismo, se acuerda que durante el segundo año de reducción de jornada, se aplicará la reducción del Plus de Horario Laboral Singular en proporción a la reducción de jornada realizada entre las 15:00 y las 18:30 horas o mediante la modalidad ii.

8. Información sindical

Para la apertura y puesta en marcha del Horario Laboral Singular será condición necesaria que, con un mínimo de 7 días de antelación a la convocatoria pública de vacantes para la cobertura de plazas de nuevos centros In Touch, se facilite en el ámbito de la comisión de seguimiento la siguiente información: Fecha prevista de la apertura o adaptación del centro In Touch con indicación de la dirección del centro y número de vacantes de cada función que se convocan. Con carácter previo a su publicación también se informará del código identificativo de la vacante.

Para los centros In Touch existentes a la fecha de firma del presente acuerdo, así como para el centro In Touch de Burgos la citada antelación será de 3 días hábiles.

Con el fin de velar por la voluntariedad del proceso, el día siguiente a la finalización del periodo de adhesión, se facilitará en el ámbito de la comisión de seguimiento la relación de candidatos, presentados a las convocatorias.

Una vez finalizado el proceso de cobertura de vacantes de las citadas plazas, que será como máximo de 45 días, con carácter mensual, durante la primera quincena a mes vencido, se facilitará en el ámbito de la comisión de seguimiento la relación de asignación de vacantes, con su identificación, fecha inicial de la convocatoria y fecha de inicio del Horario Laboral Singular.

Con carácter mensual, se facilitará también a la comisión de seguimiento, la relación de plantilla contratada externamente para cubrir las vacantes desiertas, junto a la fecha de inicio de Horario Laboral Singular.

Cada mes de Diciembre, en el ámbito de la comisión de seguimiento, se facilitará la relación de los centros In Touch en los que se aplica el Horario Laboral Singular regulado en el presente Acuerdo Laboral con el detalle de las posiciones, de la fecha de inicio del Horario Laboral Singular y de los turnos establecidos cuando corresponda.

Anualmente a partir de julio de 2019, se facilitará en el ámbito de la comisión de seguimiento, la relación de personas que avancen la carrera por experiencia o de GC identificando la fecha de cambio de Nivel de acuerdo con lo establecido en el apartado I.4.d) del presente Acuerdo Laboral.

Trimestralmente la Dirección comunicará en el ámbito de la comisión de seguimiento, la previsión de nuevas aperturas. En la primera Comisión de seguimiento se facilitará una previsión inicial. Las siguientes se facilitarán: 30.06, 30.09, 31.12 y 31.3). Se trata de una previsión sujeta a cambios en función de fechas de finalización de obras, permisos, etc.

En el censo trimestral de plantilla se facilitará la información del turno en el que se encuentren adscritos los empleados y empleadas de los centros In Touch.

9. Normativa supletoria

Para todo aquello no establecido en el presente acuerdo de Horario Laboral Singular, será de aplicación lo dispuesto en la normativa laboral y en el Convenio Colectivo en materia de horario.

II. COBERTURA JURÍDICA PARA LA RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL.-

Caixabank garantiza mecanismos para hacer frente a la responsabilidad civil profesional y a prestar asistencia jurídica (asesoramiento y defensa jurídica en juicio) a la plantilla, atendiendo a las particularidades de cada caso concreto y siempre en el marco de la buena fe profesional.

III. RACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA Y COMERCIAL

Se establece que el único canal para la convocatoria de todas las actividades previstas en el punto 8 del Acuerdo Laboral de 17 de julio de 2014 (reuniones, talleres, cursos y todo tipo de convocatoria, presenciales o no), así como las que se inicien en la última hora del horario laboral del empleado o empleada, será a través del sistema de reuniones del Calendario de Microsoft Outlook o aquella herramienta informática que pueda implementar CaixaBank a tal efecto.

Además de lo recogido en el Acuerdo Laboral de referencia, se informará si la finalidad es formativa u otra.

Las reuniones que finalicen después del horario laboral, aunque fueran convocadas con inicio y finalización dentro de dicho horario, computarán como uno de los nueve días de actividades máximos establecidos para cada trimestre.

La Dirección tendrá que poner en marcha esta aplicación en un plazo máximo de 6 meses a contar desde la fecha de firma del presente acuerdo e informará previamente a la comisión de seguimiento, pasando a ser a partir de ese momento el único canal admitido para las citadas convocatorias.

En el ámbito de la comisión de seguimiento del presente acuerdo podrán plantearse mejoras u otras herramientas informáticas que CaixaBank pudiera implementar a tal efecto. Dicha información permanecerá registrada y accesible por un periodo no inferior a 18 meses.

Las actividades que tengan lugar durante la jornada laboral deberán ser convocadas en días laborables.

IV. OFRECIMIENTO DE VACANTES EN EMPRESAS DEL GRUPO

1. Vacantes

Con el fin de plantear medidas que permitan a la plantilla que mantiene en la actualidad el estatus de afectada por movilidad geográfica de larga distancia iniciar una nueva relación laboral en una ubicación física más próxima a su lugar de origen, se ofrecen hasta 50 vacantes de la empresa GDS Cusa del Grupo CaixaBank en la ciudad de Pamplona-Iruña y 30 vacantes de la empresa GDS Cusa del Grupo CaixaBank en la ciudad de Sevilla.

En una primera fase se ofrecerán 33 de las 50 vacantes de GDS Pamplona-Iruña y posteriormente, previa comunicación a la comisión de seguimiento, se podrán convocar las restantes.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Vacantes en GDS Cusa Pamplona-Iruña:

Podrán optar voluntariamente a estas vacantes la plantilla que en el momento de la convocatoria de las plazas mantenga el estatus de afectada por movilidad geográfica de larga distancia con origen en la Comunidad Foral de Navarra. También podrán optar las personas de dicho ámbito geográfico en situación de Excedencia Incentivada, cuya reincorporación está prevista para 2018 así como la plantilla que preste servicios en la Comunidad Foral de Navarra.

2.2. Vacantes en GDS Cusa Sevilla:

Podrán optar voluntariamente a estas vacantes la plantilla que en el momento de la convocatoria de las plazas mantenga el estatus de afectada por movilidad geográfica de larga distancia con origen en la provincia de Sevilla.

También podrán optar las personas de dicho ámbito geográfico en situación de Excedencia Incentivada, cuya reincorporación está prevista para 2018 así como la plantilla que preste servicios en la población de Sevilla.

3. Proceso de selección y aceptación de candidatos

CaixaBank publicará en la Intranet el detalle de las posiciones que se ofrecen, identificando el perfil exigido y población, así como la forma de hacer llegar el Curriculum Vitae al departamento de Recursos Humanos de GDS Cusa para pasar a formar parte del proceso de selección.

Los empleados que opten por solicitar alguna de las vacantes ofertadas deberán cumplimentar su Curriculum Vitae y remitirlo a GDS Cusa mediante los medios establecidos a tal efecto (preferiblemente, correo electrónico) en la descripción de dichas vacantes.

Asimismo, CaixaBank comunicará a GDS Cusa los datos de contacto de los adheridos de modo que dicha empresa pueda iniciar los correspondientes procesos de selección y adjudicación, otorgando los interesados consentimiento expreso en la forma que mejor proceda para tal finalidad a los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Recibidos los Curriculum Vitae y realizadas las evaluaciones iniciales, será GDS Cusa quien contactará a los candidatos que por perfil puedan encajar en sus vacantes al objeto de concertar las entrevistas telefónicas y/o personales que puedan ser necesarias en el marco de un proceso de selección.

Una vez finalizado el proceso de selección y realizada la aceptación de peticiones se enviará una comunicación a todas las personas indicando la aceptación o no de la solicitud.

La comisión de seguimiento recibirá información de ~~todo~~ el proceso.

4. Prelación. Orden en la aceptación de solicitudes

En atención a que se ofrece un número limitado de vacantes en GDS Cusa Pamplona-Iruña y GDS Cusa Sevilla, y siempre que se cumpla con el perfil que requiera cada vacante, se establece el siguiente orden de prelación en la aceptación de solicitudes:

A. Vacantes GDS Cusa Pamplona-Iruña

- i. Plantilla que en la actualidad mantenga el estatus de afectada por movilidad geográfica de larga distancia con origen en la Comunidad Foral de Navarra.
- ii. Plantilla de la Comunidad Foral de Navarra en situación de Excedencia Incentivada, cuya reincorporación está prevista para 2018.
- iii. Plantilla de la Comunidad Foral de Navarra.

B. Vacantes GDS Cusa Sevilla

- i. Plantilla que en la actualidad mantenga el estatus de afectada por movilidad geográfica de larga distancia con origen en la provincia de Sevilla.
- ii. Plantilla de la provincia de Sevilla en situación de Excedencia Incentivada, cuya reincorporación está prevista para 2018.
- iii. Plantilla que preste servicios en la población de Sevilla.

En el caso que queden vacantes desiertas, en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, se valorará el ofrecimiento de las mismas a plantilla afectada por movilidad geográfica de larga distancia con origen en otras provincias así como a plantilla que preste servicios en otras poblaciones o provincias.

En caso de aceptación de solicitudes de personas en situación de Excedencia Incentivada, ello supondrá la finalización anticipada de la duración prevista de la EIC, produciéndose la incorporación en la fecha de inicio de la actividad del centro de GDS Cusa.

Las personas con contrato a tiempo parcial, tanto si se encuentran en activo como en Excedencia Incentivada Especial, que se incorporen a GDS podrán optar por mantener el porcentaje de jornada establecido en su contrato o incorporarse al 100% de la jornada.

La Dirección de CaixaBank podrá denegar la solicitud a las personas que 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. Una vez finalizado el proceso de selección y realizada la aceptación de las peticiones, se enviará una comunicación a todas las personas indicando la aceptación o no aceptación de las solicitudes.

5. Voluntariedad y confidencialidad

La adscripción a las vacantes en la empresa GDS Cusa reguladas en el presente Acuerdo Laboral será voluntaria.

La Dirección velará porque se garantice la confidencialidad en todo el proceso, así como el carácter voluntario en la adscripción y permanencia en los citados centros, a tal efecto

- 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 en la adscripción en dichos centros, podrán canalizar las incidencias, sin que realizándose de forma confidencial, no anónima y debiendo detallar las mismas.

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 las podrán

elevar directamente al Comité de Incidencias, para su análisis y eventual resolución.

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.

6. Incorporación a GDS

Las personas que se acojan de forma voluntaria a la referida medida, iniciarán una excedencia de carácter especial de Grupo, en las condiciones establecidas en el apartado SEXTO del Acuerdo Laboral de 8 de enero de 2013, con las siguientes características adicionales:

i. Reincorporación en CaixaBank:

- a. Si se produce a petición de CaixaBank, el retorno se producirá a elección de la persona reincorporada, en un centro situado dentro de los límites establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento del centro previo a la excedencia o del centro de GDS.
- b. Si se produce a petición del empleado o empleada, el retorno se producirá en un centro situado en un radio máximo de 25 km del centro previo a la excedencia.

Sin embargo, en caso que esta petición se produzca una vez transcurridos 48 meses de su incorporación en GDS, el retorno se producirá, a elección de la persona reincorporada, en un centro situado en un radio máximo de 25 km del centro de origen previo a la excedencia o 50 km del centro de GDS, siendo atendidas un máximo de 15 peticiones cada año adicionales a las 25 establecidas en el acuerdo laboral de 28 de abril de 2017, para GDS Sevilla y Madrid.

Las peticiones deberán formularse el mes de noviembre de cada año atendándose por el siguiente orden de prelación:

1. Mayor antigüedad de la situación de excedencia especial de Grupo.
2. Mayor antigüedad en la empresa CaixaBank reconocida a efectos indemnizatorios.

Durante el año 2019, no será de aplicación la necesidad de formular la petición durante el mes de noviembre pudiendo solicitarse con anterioridad siempre que hayan transcurrido los 12 meses de permanencia mínima en GDS.

- ii. No se aplicará la permanencia mínima de 12 meses en GDS Cusa ni el límite máximo de 15 solicitudes anuales de reincorporación en CaixaBank por parte de estos empleados o empleadas, en caso que al colectivo afectado por el ofrecimiento de vacantes 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.

- iii. Las personas que opten a la Excedencia Especial en GDS tendrán la opción de acogerse a un programa de prejubilaciones o Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas en CaixaBank.
- iv. Las personas que opten a la Excedencia Especial, mantendrán el horario que vinieran realizando en CaixaBank, y podrán disfrutar a título individual de los días de vacaciones y de libre disposición que establezca el Convenio Colectivo y acuerdos laborales de aplicación en cada momento en CaixaBank.
- v. Las personas que opten por acogerse a la Excedencia Especial en GDS mantendrán las Ayudas de Estudios y de Idiomas, en las mismas condiciones que la plantilla de CaixaBank, con cargo a GDS.
- vi. 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).
- vii. No se aplicará la reversibilidad de los pagos únicos compensatorios por movilidad geográfica regulados por acuerdo laboral.
- viii. Para alcanzar la cifra de las 33 vacantes en Pamplona-Iruña y 30 en Sevilla en el caso de que no se cubran las 11 y 10 solicitudes respectivamente en horario partido y se superen las 22 y 20 solicitudes respectivamente en horario de mañana, de estas últimas se atenderán tantas como sea necesario para cumplir con la totalidad de vacantes.
- ix. Sin perjuicio del ámbito de aplicación descrito en el acuerdo y con la finalidad de facilitar la conciliación y el mantenimiento de la convivencia, los empleados o empleadas que, sean cónyuges o parejas de hecho (debidamente acreditada) de las personas a las que les haya sido adjudicada una vacante en GDS podrán comunicar a la Dirección de Recursos Humanos de CaixaBank su voluntad de solicitar alguna de las vacantes ofertadas en GDS Cusa.
La Entidad se compromete a aceptar las solicitudes de los empleados o empleadas reseñados en el párrafo anterior (cónyuges o parejas de hecho de afectados).
La Entidad atenderá las solicitudes a la mayor brevedad posible e intentando no superar el plazo de 60 días naturales que se computarán desde la fecha de la aceptación firme de la vacante por el empleado o empleada afectados.

En todo caso, a los efectos de lo previsto en el presente punto del acta, el matrimonio o formalización de la pareja de hecho que se acredite debe ser anterior a la fecha de firma del presente Acuerdo laboral.
Asimismo, no se aplicará la reversibilidad del pago único percibido con motivo de una movilidad geográfica previa.

V. MODIFICIACIÓN DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA DEL ACUERDO LABORAL DE 3 DE DICIEMBRE DE 2009

Se acuerda la ampliación del número de GC's establecido en la Disposición Transitoria Séptima del citado acuerdo que pasaría del número mínimo de plazas actual (3.800) a 4.100, quedando con el siguiente literal:

Número de plazas de GCI y GCII

Se garantizará a la finalización de la vigencia de dicho pacto (Acuerdo Laboral de 3 de diciembre de 2009) un mínimo de 4.100 plazas para el colectivo de GCI y GCII, de las cuales como mínimo el 2.100 serán de GCII.

Dentro de este número garantizado de plazas no computarán:

- *GCII Segundos Responsables*
- *Aquellos GCI con Nivel superior a VII*
- *Aquellos GCII con Nivel superior a V*

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Se establece 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 40% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

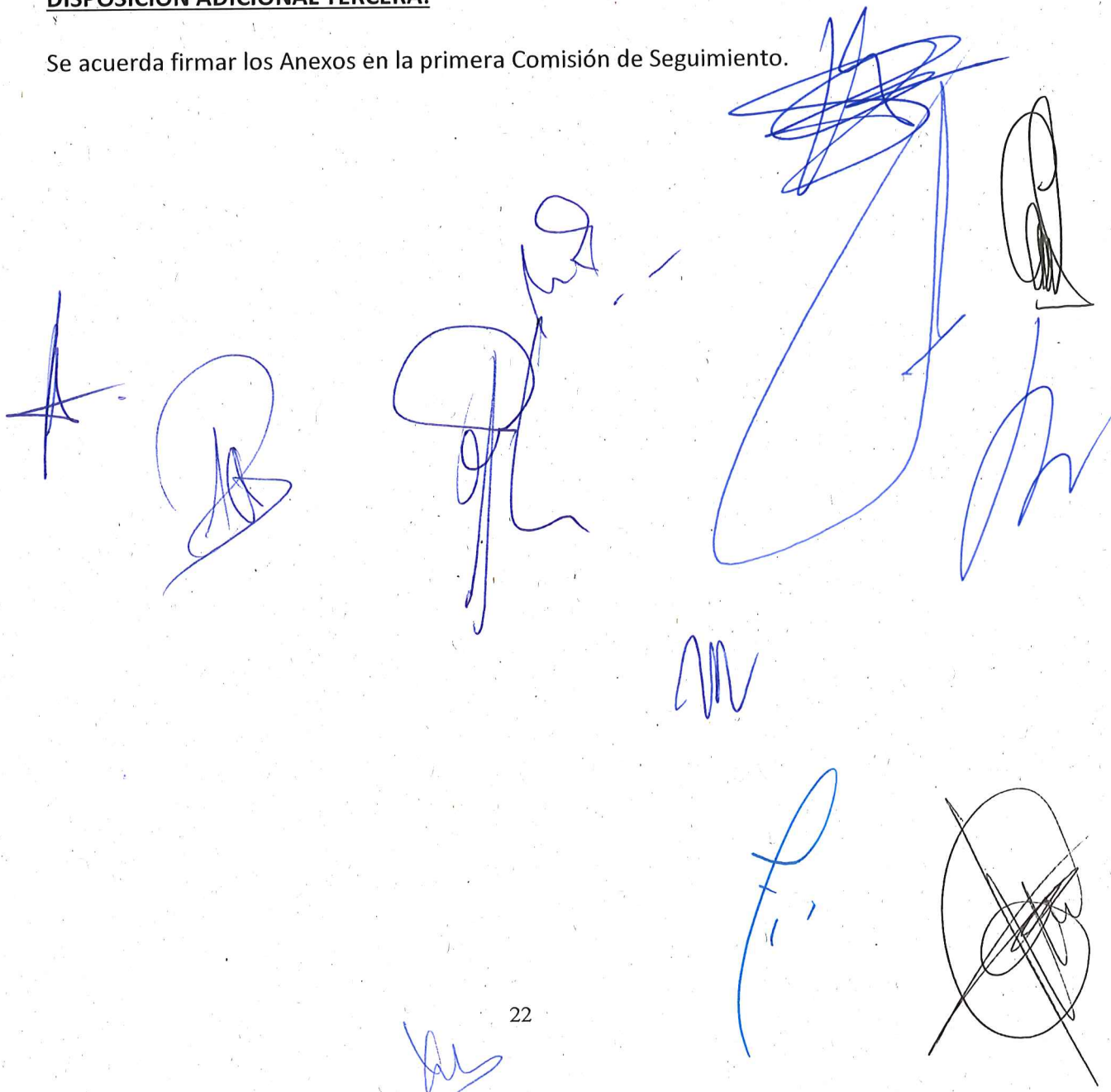
La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA:

De las mejoras recogidas en el apartado 7 del presente acuerdo laboral se dará traslado y modificación, al texto del Protocolo de Igualdad y Conciliación de 17 de diciembre de 2007 en mesa constituida al efecto.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA:

Se acuerda firmar los Anexos en la primera Comisión de Seguimiento.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately 10-12 distinct signatures, some of which are quite large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be made with a ballpoint pen.