

# ACUERDO PARA LA POLÍTICA DE COBERTURAS BAJAS Y AUSENCIAS EN CAIXABANK

En Barcelona, a 24 de enero de 2020

## REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

- D. Francesc Xavier Coll
- D<sup>a</sup>. Ana Quirós
- D<sup>a</sup>. Irene Mariegas
- D. Francisco Javier Rojas
- D<sup>a</sup>. Núria Escolà

Por la representación de los trabajadores:

### CCOO

- D. Ricard Ruiz
- D<sup>a</sup>. Marina Sánchez
- D<sup>a</sup>. Ester Lora
- D<sup>a</sup>. Sara Cutanda
- D<sup>a</sup>. Mayte Pozo

### SECB

- D<sup>a</sup>. Begoña Peiró
- D. Fernando Quero
- D<sup>a</sup>. Lucía Dufol
- D<sup>a</sup>. Elena Díaz

### U.G.T.

- D<sup>a</sup>. Caterina Llibre
- D<sup>a</sup>. Virginia Madera

### SIB

- D. Lluís Llompart

### FEC

- D<sup>a</sup>. Núria Puig-Gros

### CGT

- D. Félix Gómez

### CIC

- D. Xabier Urquijo

### LAB-ELA

- D. Enrique Pérez

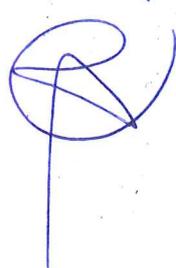


**MANIFIESTAN**



**Primero.-** Que con el fin de facilitar la conciliación de la vida profesional y personal de la plantilla es interés de la dirección de CaixaBank y los sindicatos firmantes de este acuerdo, refundir la normativa vigente relativa a las coberturas de bajas en CaixaBank y actualizarla conforme a la nueva organización de la empresa.

**ACUERDOS**



**1. Ámbito de aplicación**

El presente acuerdo laboral será de aplicación a toda la plantilla de CaixaBank, salvo en los apartados que establezcan otra cosa, desde la fecha de firma del presente acuerdo y sustituye a lo recogido en materia de cobertura de bajas de los acuerdos laborales de 17 de diciembre de 2007, 17 de julio de 2014, 28 de abril de 2017 y 18 de abril de 2018

**2. Coberturas de carácter temporal**



**2.1. Vacaciones**

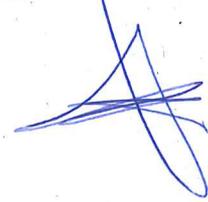
Al objeto de proceder a la cobertura de las ausencias por vacaciones se establece la siguiente dotación de días:

- 
- Años 2020-2022: 35.000 días para cada año
  - A partir del año 2023 el número de días se revisará anualmente en base al número de oficinas de menos de 3 empleados o empleadas respecto a la clasificación del año anterior a razón de 40 días de incremento por cada oficina de más que haya o decremento por cada oficina de menos que haya.

Cada principio de año, se comunicará a la Comisión de Seguimiento el reparto de la bolsa de días para cada Dirección Territorial, previsto para el año en curso.



Los días de cobertura resultantes de la bolsa se realizarán por personal contratado temporalmente o mediante puesta a disposición (ETT) a tal efecto preferentemente durante el periodo de vacaciones escolares y en los centros con menor número de plantilla.



La Comisión de Seguimiento recibirá trimestralmente toda la información sobre la bolsa asignada para cada una de las Direcciones Territoriales y de su utilización.



2.2. Cobertura de bajas por IT y AT superiores a 70 días y bajas por maternidad y Paternidad

**A) Criterios de cobertura**

Las bajas por lactancia acumulada y excedencia por cuidado de hijos/as se cubrirán inmediatamente.

Las bajas por maternidad y paternidad, así como las bajas derivadas de procesos de gestación, se cubrirán en un plazo máximo de 10 días naturales.

El resto de bajas por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo se cubrirán a los setenta días consecutivos de baja.

Se cubrirán en función de las necesidades del Centro de trabajo, especialmente en oficinas de 4 o menos empleados/as, las ausencias derivadas de reducciones de jornada, lactancia y actividad sindical

En todos los casos, hasta que se produzca la cobertura efectiva, se recurrirá a los equipos de soporte o apoderados equipo suplencia, según disponibilidad. En caso de ausencias de larga duración de los cargos de Dirección, Dirección Comercial o Subdirección, la plaza a cubrir se convocará como Dirección Adjunta o Subdirección 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.

Lo acordado en el párrafo anterior sustituye el redactado del punto 7.1 del Protocolo de Igualdad y Conciliación de 17 de diciembre de 2007 y, en consecuencia, del anexo incorporado al Plan de Igualdad de fecha 15 de Abril de 2011, manteniendo su plena vigencia el resto de aspectos contemplados en el citado pacto.

El compromiso de cobertura establecido se realizará mediante uno de los siguientes recursos según criterio empresarial:

1. Con **personal de la propia provincia**, siempre que provenga de un centro excedentario respetando los límites de movilidad geográfica establecidos en el Convenio Colectivo vigente. Se establece que se realizará mediante este recurso un máximo del 40% de las coberturas.
2. Con personal que voluntariamente se adscriba a las **posiciones de Equipo de Cobertura de Bajas de Larga Duración**, que serán ofertadas mediante convocatoria interna para la cobertura de las bajas y ausencias descritas con anterioridad.
3. Con personal contratado temporalmente o mediante puesta a disposición (ETT). Se establece que se realizará mediante este recurso un mínimo del 40% de las coberturas.



Cada dos meses se facilitará la siguiente información en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo:

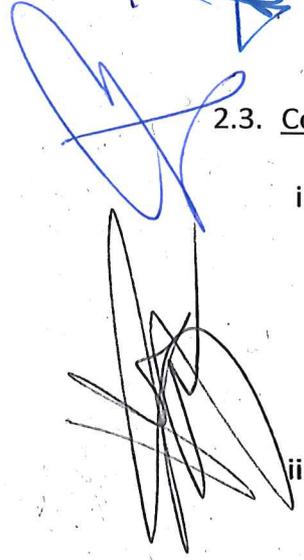
- 
- Nombre y matrícula del empleado/a a sustituir y fecha de inicio de la baja
  - DT, DG, DAN y Oficina
  - Indicación del tipo de baja (de larga duración o maternidad y fecha de fin
  - Fecha de inicio y fecha de fin de la cobertura
  - Nombre y matrícula del empleado/a que sustituye
  - DT, DG, DAN y oficina

Los datos se cerrarán el último día del mes. Esta información se enviará a la RLT firmante del acuerdo en un plazo máximo de 15 días desde la fecha de cierre de los datos.

Se indicará a sí mismo el tipo de cobertura: ETT, personal excedentario o ECBLD.

Las tipologías de bajas respetarán los porcentajes mínimos y máximos de cobertura establecidos en el presente apartado

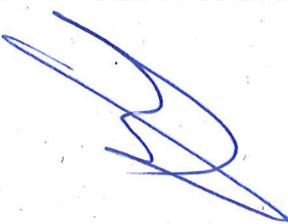
### 2.3. Cobertura de ausencias en oficinas Store y/o Bussiness Bank

- 
- i. Sin perjuicio de lo recogido en otros apartados del presente acuerdo, en caso de ausencias de larga duración de los cargos de Dirección, Dirección Comercial o Subdirección, la plaza a cubrir se convocará como Dirección Adjunta o Subdirección 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. Para atender las necesidades de coberturas temporales en las oficinas con Horario Laboral Singular, se garantiza que las personas que las realicen lo harán de forma voluntaria y percibirán las compensaciones económicas establecidas en el presente acuerdo.

Para ello podrán ser convocadas plazas con Horario Laboral Singular de Equipos de Soporte, Apoderados y Apoderadas de Equipo de Soporte y de Equipos de Cobertura de Larga Duración.

En caso que sean destinados a oficinas con Horario Laboral Singular percibirán, durante el periodo de tiempo que desempeñen su función en las citadas oficinas, las compensaciones establecidas en los apartados 4.a y 4.b del acuerdo de 28 de Abril de 2018, según corresponda.



## 2.4. Cobertura de ausencias en Centros In Touch

i. Sin perjuicio de lo recogido en otros apartados del presente acuerdo, 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 acuerdo de 18 de Abril de 2018 y percibirán las compensaciones económicas establecidas en el apartado 4 del acuerdo de 18 de Abril de 2018, 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.

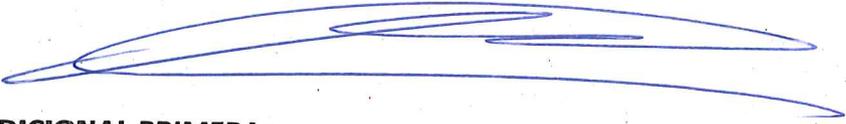
Las coberturas se realizarán de forma continuada, no intermitente y por días laborables completos. Los días de libre disposición establecidos en el apartado I.4.e) serán asignados a estas personas, de forma proporcional al periodo de cobertura efectiva en estos centros.

## 3. Circuito interno de comunicación y resolución de incidencias

A tal fin, se pondrá en marcha un circuito interno de denuncia donde la RLT comunicará en caso de incumplimiento o incidencias a la Dirección.

Dichas incidencias, 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 del presente acuerdo y que se reunirá con carácter general trimestralmente a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Una vez analizadas las incidencias en la Comisión de seguimiento reducida, la Dirección deberá concretar la resolución en un plazo máximo de 7 días.



**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 50% (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, incluida la tipología de centros que se tienen en cuenta para establecer el ajuste anual de días de la bolsa para la cobertura de vacaciones

