

MODELO

IN TOUCH



Acuerdo 18.04.2018, vigente hasta 31.12.2019 y prorrogable anualmente por períodos anuales sucesivos, salvo denuncia por escrito de una de las partes firmantes

HORARIO LABORAL SINGULAR

§ De enero a diciembre, excepto periodo 01.07 a 15.09:

-2 días a la semana (excepto vísperas de festivos): de 08:15' a 18:30' con 1:15' para comer

-2 turnos. Turno 1: lunes y miércoles. Turno 2: martes y jueves

-3 días a la semana (viernes con carácter fijo y los otros 2 según turno): De 08:15' a 15:00'

-De 08:15' a 15:00' todas las vísperas de festivos

§ De 01.07 a 15.09:

-De 08:15' a 15:00'

§ No se planificarán reuniones con clientes con posterioridad a las 18:00'

§ Las personas que desarrollen funciones 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.

ADSCRIPCIÓN

Será voluntaria.

La plantilla podrá usar el procedimiento establecido en el Código Ético para canalizar las posibles incidencias relacionadas con la vulneración de aquél.

Se habilita canal de denuncias confidencial para canalizar incidencias de personas que vean vulnerada la voluntariedad, que posibilita la apertura de expediente disciplinario.

Oferta mediante publicación en proceso interno de cobertura de vacantes.

Si no se cubre con personal interno, la Entidad procederá a la contratación externa de personal o a amortizar la vacante para ofertarla en otro centro Intouch donde hubiera exceso de solicitudes.

PERMANENCIA

A partir de los **24 meses de adscripción** a un Centro Intouch se podrá solicitar traslado a otro centro de trabajo con horario general, atendándose la solicitud en un plazo máximo de 4 meses a contar desde su presentación, respetando los límites de movilidad establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo.

No aplica mínimo de 24 meses a personas afectadas por **movilidad de larga distancia** si optan a una vacante de ECBLD o a una vacante en GDS regulada en Acuerdo Laboral.

Plazo de permanencia mínima de **48 meses** si se solicita traslado a un centro de trabajo que 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, se tendrá en cuenta el período de adscripción al horario laboral singular en los centros cuyo ámbito de aplicación sea el acuerdo de 28.04.17.

Si no fuera posible, la Entidad podrá destinarla a cualquier otro centro de trabajo con horario general dentro del **radio de 50 km** de la población solicitada.

MEDIDAS ADICIONALES PARA GARANTIZAR LA VOLUNTARIEDAD.

Se aplicarán las siguientes condiciones a la plantilla que no continúe en el centro:

§ **Para Gestores de Clientes**, no supondrá la salida de la carrera profesional, si no fuera posible su reubicación en una vacante de GC. 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 seleccionada o seleccionado o implicará la renuncia y complementos a la carrera de GC.

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

COMPENSACIÓN

a) Plus de Horario Laboral Singular

Para empleadas/os sin cargo percibirán un Plus de Horario Laboral Singular de **4.080,36 EUR brutos al año**, que se prorrateará en 12 mensualidades, revisable anualmente en igual porcentaje que el incremento del Salario Base del Convenio Colectivo.

No será pensionable y computará para el cálculo de las pagas especiales y para la capacidad crediticia.

No supondrá absorción de complementos, siempre y cuando sean de distinta naturaleza. No podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto, y no estará sujeto a la adecuación progresiva.

b) Compensación por comidas

Gestores y empleadas y empleados con HLS en Intouch se registrarán por Acuerdo Laboral de Sistema de Compensación por Comidas de 12.12.2017.

Dirección de centro y Gerencia Coordinación de Equipo, según normativa de gastos de la Entidad.

c) Plus Flexibilidad

Personas en carrera de GC con HLS en Intouch con Nivel VI o inferior que no esté adscrita al colectivo de flexibilidad horaria con plus, será **voluntario y reversible** adherirse al "Control flexible de horario con plus", percibiendo el correspondiente "**Plus de Flexibilidad**".

Se deja de percibir el Plus si se tiene HLS y se está adscrito al colectivo de horario flexible en centros Intouch y se sale voluntariamente del centro Intouch.



a) Evolución carrera profesional

Se establece avance en carreras de GC y carrera por experiencia para personas con HLS adscritas a centros Intouch:

- i. Avance 2 meses por año completo de adscripción al HLS en centros Intouch.
- ii. Consolidación del avance con efectos del día 1 del mes siguiente al cumplir 1 año en HLS.
- iii. Para plantilla que ya estuviera en Intouch, computará a partir de la fecha de su firma.
- iv. Para el cómputo de los 12 meses, se considerará el periodo de adscripción al HLS en Intouch y en los del ámbito del acuerdo de 28.04.17.
- v. Si deja de estar adscrito al HSL, los efectos acumulados quedarán consolidados y no habrá más avance.
- vi. El proceso de cálculo y asignación de avance será anual y tendrá lugar en junio de cada año.
- vii. A la plantilla con función de GC, le será de aplicación el avance tanto en la carrera de experiencia como en la de GC.
- viii. En la nómina de junio se aplicará 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. Si el GC abandona la carrera por decisión de la Entidad y faltaban menos de 4 meses para el cambio de año, se aplicará la aceleración de carrera y accederá al próximo cambio de Nivel en la carrera de experiencia que le hubiera correspondido.

xi. Si se finaliza o suspende la relación laboral se aplicarán los efectos económicos del avance de carrera 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 HLS.

xiii. Los periodos en HLS inferiores al año completo no devengarán avance de carrera profesional hasta que se alcance el año completo en el HLS.

b) Días de libre disposición

4 días de libre disposición adicional según disposición adicional 5ª del acuerdo de 07.04.2008.

Se devengarán de forma proporcional al tiempo trabajado en HLS en cómputo anual.

RACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA Y COMERCIAL

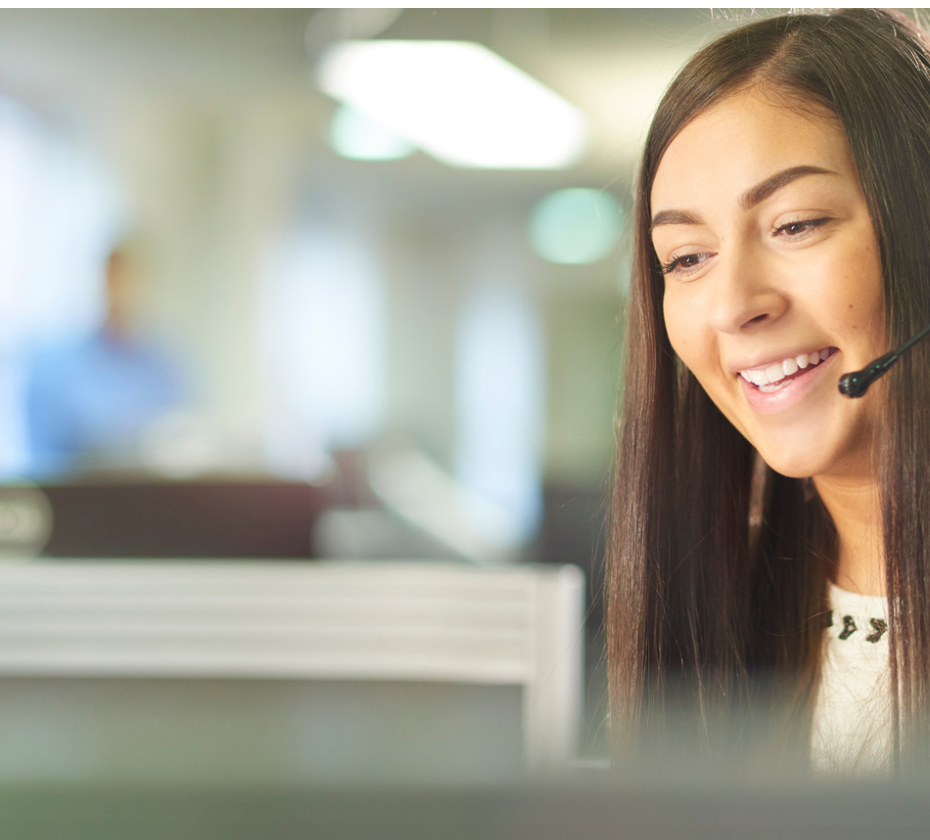
Se establece un canal único de convocatoria para las actividades previstas en el punto 8 del Acuerdo Laboral de 17.07.2014: Calendario de Microsoft Outlook.

Las reuniones que finalicen después del horario laboral, aunque fueran convocadas con inicio y finalización dentro de dicho horario, computarán como 1 de los 9 días de actividades máximos establecidos para cada trimestre.

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

COBERTURA JURÍDICA PARA LA RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL

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



REDUCCIÓN DE JORNADA

i. Diaria con reducción proporcional de salario, según lo regulado en el art. 37 del E.T y Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank.

ii. De 1,5 horas en las tardes laborables o de 1,5 horas en la hora de inicio hasta que el hijo cumpla 2 años, siempre que lo permita la organización del centro. Esta modalidad se considera "mejora de empresa", por lo que no podrán operar los beneficios que la normativa contempla para la reducción de jornada por guarda legal regulada en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

iii. Para la mejora establecida en el apartado 1.2 del Protocolo de Igualdad y Conciliación de CaixaBank, podrán solicitar cambio a centro con horario general, manteniendo derecho a retorno a la finalización de la reducción de jornada solicitada.

Se aplicará reducción de salario proporcional a la reducción de jornada por cuidado de hijos. Durante el 2º año de reducción de jornada, se aplicará la reducción del Plus de HLS en proporción a la reducción de jornada realizada entre las 15:00' y las 18:30' o mediante modalidad ii.

DIRECCIÓN Y GERENCIA CORRODINACIÓN DE EQUIPO Y PLANTILLA DE LOS CENTROS INTOUCH

i. Niveles

Dirección Centro Nivel mínimo III.
Gerencia Coordinación de Equipo,
Nivel mínimo IV.

ii. Pluses para Dirección de Centro y Gerencia Coordinación de Equipo en Intouch:

a) Plus de Responsabilidad: 2.040,12 EUR/año

b) Plus de Supervisión:

a. Dirección de Centro: 1.712,64 EUR a 2.015,04 EUR/año en función de si la plantilla del centro es menor de 75 personas o más.

b. Gerencia de Coordinación de Equipo: 1.511,28 EUR/año

Estos pluses se **prorratearán en 12 meses**, serán revisados anualmente en igual porcentaje que el salario base en el Convenio Colectivo, tendrán naturaleza de no pensionable (salvo el Plus de Supervisión que sí será pensionable), no serán absorbibles ni compensables y no estarán sujetos a adecuación progresiva.

Si son baja por decisión de la Entidad o por desaparición del HLS, dejarán de percibir el Plus de Responsabilidad de centro Intouch y el Plus de Supervisión, pasando el importe a un Plus Personal no revisable que se reducirá progresivamente a razón del 50% anual a partir de la baja.

Si la baja es por decisión del empleado, se dejan de percibir el día en que deje de prestar sus servicios.

iii. Gestores de clientes

Garantía de un mínimo de un 25% de cada centro serán GC.

COBERTURA DE AUSENCIAS

i. **Ausencias de larga duración** para Dirección o Gerencia Coordinación de Equipo, la plaza se convocará como Dirección Adjunta o Gerencia Coordinación Adjunta, antes de los 180 días de baja y será cubierta como máximo en los 30 días siguientes.

ii. En el caso de **coberturas temporales**, se garantiza voluntariedad y se percibirán las compensaciones económicas establecidas para el puesto.