ACUERDO LABORAL

En Barcelona, a 28 de abril de 2017

REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de CaixaBank:

Sr. Francesc Xavier Coll
Sr. Alfons Salvo
Sra. Ana Quirós
Sr. Armand Reixach
Sr. Francisco Javier Rojas
Sr. Josep Ibáñez

Y de otra:

En representación de SECPB:
Sr. Jordi Freixes
Sr. Pedro Villafañe
Sr. Enrique Conde
Sra. Begoña Peiró
Sr. Juan Carlos Flores
Sra. Elena Díaz

En representación de CCOO:
Sr. Ricard Ruiz
Sra. Marina Sánchez
Sra. Vanessa Lecha
Sr. Carlos Martínez
Sra. Mayte Pozo
Sra. Sara Cutanda

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 22 de noviembre de 2016 con la finalidad de regular un Horario Laboral Singular y de atención al público en un número determinado de oficinas así como para adaptar el horario de dichos centros a las necesidades organizativas y a sus excepcionales características.

Que de conformidad con la facultad conferida por el artículo 31.7 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, la Dirección de la Entidad y el % de la representación laboral de los trabajadores han alcanzado un acuerdo que establece un Horario Laboral Singular dentro de los límites establecidos en el Convenio Colectivo y la Normativa laboral de CaixaBank.

Segundo.- Que durante las negociaciones se ha convenido en tratar aspectos y materias relativas al Acuerdo de Gestores de Clientes de 3 de diciembre de 2009 así como del Acuerdo Laboral de 17 de julio de 2014 para acelerar el retorno de movilizados y modificación del cupo de oficinas V y S1.

Como consecuencia de ello, las partes han convenido en modificar los siguientes Acuerdos Laborales, en los apartados que se detallan a continuación:

- Acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009.
  - *Apartado 2. Gestor de Clientes I (GCI)*
  - *Apartado 3. Gestor de Clientes II (GCII)*
  - *Disposición Transitoria Séptima*
  - *Disposición Transitoria Octava*
- Acuerdo laboral de oficinas S1 de 25 de octubre de 2013
  - Apartado *Dirección de Oficina.*

ACUERDOS

Vigencia

El presente Acuerdo laboral desplegará sus efectos a partir de la fecha de firma y tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2019. 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 una mayoría del 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 OFICINAS A Y STORE

1. Ámbito de aplicación

El número máximo de Oficinas a las que resultará de aplicación el horario singular regulado en el presente Acuerdo Laboral será de 290.
Será de aplicación en cada centro en el momento en que finalice el proceso de cobertura de vacantes y hayan sido cubiertas las plazas.

2. Horario Singular

2.1. Horario singular de atención al público

Durante la vigencia del presente pacto se establece el siguiente horario singular de atención al público 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 8:30h a 18:30h de lunes a jueves con excepción de los días establecidos en el punto ii.

ii. De 8:30h a 14:30h los viernes y todas las vísperas de festivos

De 1 de julio a 15 de septiembre: De 8:30h a 14:30h

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

2.2. 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 todo caso para la aplicación de los días con horario de 8:30 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

Los empleados podrán 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, y se podrán modificar a petición de la persona interesada, previo acuerdo con la Dirección de la oficina.

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

Las personas que desarrollen la función de Dirección, Dirección Comercial o Subdirección 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 las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular será voluntaria para la totalidad de la plantilla .
La Dirección velará porque se respete el carácter voluntario en la adscripción y permanencia en las citadas oficinas, a tal efecto

i. Los empleados 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, los empleados que consideren vulnerada la voluntariedad en la adscripción en dichas oficinas 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 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.

Todas las posiciones, tanto de las 33 oficinas ya reguladas en el acuerdo laboral de 31 de enero de 2014 como de las nuevas oficinas en las 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.

Se priorizarán las peticiones de la plantilla actualmente adscrita a las 33 oficinas reguladas en el citado acuerdo de 31 de enero de 2014, así como la actualmente

adscrita a las oficinas que en la fecha de firma del presente acuerdo tengan la denominación de A o Store y que se relacionan en el Anexo 1, para cubrir las posiciones que actualmente estén ocupando, a excepción de aquellas posiciones que no sean convocadas.
Las personas que ocupen la posición de Director Comercial en la fecha de firma del presente Acuerdo Laboral, tendrán prioridad en la solicitud de plazas que se convoquen en las oficinas con Horario Singular Laboral adecuadas a su perfil profesional.
No se considerará desierta una posición a la que se haya presentado al menos un candidato 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, entendiendo que se cumplen siempre que venga ejerciendo la misma función.

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

3.2 Permanencia

A partir de los 24 meses de adscripción a una *Oficina A y Store con Horario Laboral Singular*, la plantilla de la misma 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 con horario general, siguiendo los procedimientos establecidos a tal efecto. La Entidad atenderá su solicitud en el plazo máximo de cuatro 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.
En el caso de que la Entidad precise incorporar nuevos empleados en horario general, se abrirá la posibilidad de que los empleados anteriormente excepcionados puedan solicitar estas plazas.

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 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 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.

En el caso de empleados adscritos al Horario Laboral Singular establecido en el Acuerdo Laboral de 31 de enero de 2014, con anterioridad a la firma del presente acuerdo, el plazo de permanencia para poder solicitar el traslado empezará a contar desde el momento de adscripción a aquel horario singular.

3.3 Medidas adicionales para garantizar la voluntariedad

El personal adscrito a una oficina que pase a ser considerada como Oficina A o Store con Horario Laboral Singular tendrá la posibilidad de optar a continuar prestando sus servicios en la misma, presentándose a la convocatoria interna correspondiente.
El personal adscrito a una oficina que pase a ser considerada como Oficina A o Store con Horario Laboral Singular que (i) no solicite voluntariamente su adscripción a la misma o (ii) en caso de hacerlo, no sea seleccionada, será reubicada en un centro de trabajo con horario general 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 los empleados que no continúen en la oficina:

- 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. 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.
- En los casos de Dirección, Subdirección o Dirección Comercial, se mantendrá el Nivel retributivo y plus funcional consolidados, dejando de percibir los gastos de gestión y representación.

4. Compensación

a) Plus de Horario Laboral Singular

Los gestores y empleados sin cargo que formen parte de la plantilla de las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular percibirán un Plus de Horario Laboral Singular por un importe anual de 4.000 € 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, 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, deje de realizar en toda su extensión dicho Horario Laboral Singular 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 o empleado de las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular, percibirá una compensación por comidas de 10,28 € por día efectivamente trabajado con jornada partida correspondientes al turno asignado, 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.

Los gastos de manutención en que incurran el Director, Director Comercial o Subdirector, derivados del ejercicio profesional se atenderán según establezca en cada momento la normativa de gastos de la entidad.

c) Plus de flexibilidad

Los gestores que formen parte de la plantilla de las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular con un Nivel VI o inferior que no estén adscritos 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.

El personal adscrito al colectivo de flexibilidad horaria en las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular dejará 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 gestores de clientes y por experiencia para el personal adscrito a las oficinas con Horario Laboral Singular reguladas en el presente acuerdo.

i. Anualmente se aplicará.a la carrera de GC o Experiencia un avance de 2 meses por cada año completo en las oficinas con Horario Laboral Singular regulado en el presente acuerdo.

ii. La aplicación del avance tendrá efectos del día 1 del mes siguiente en que cumpla el año completo de permanencia en la oficina con Horario Laboral Singular.

iii. En el supuesto que el empleado deje de estar adscrito a una oficina con 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.

Asimismo, se computarán como tiempo de permanencia en el Horario Laboral Singular, los permisos de maternidad, paternidad, sus ampliaciones, lactancia, parto múltiple, los periodos de baja relacionados con el embarazo y prestación durante el embarazo.

e) Días de libre disposición

El personal que forme parte de la plantilla de las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular 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 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 de modificación de jornada.

5. Cargos y plantilla de la Oficina

i. Dirección y Subdirección
Las personas que ocupen los cargos de Dirección y Subdirección tendrán la retribución en función de la categoría de la oficina resultante del sistema de clasificación.

ii. Dirección Comercial
Asimismo dispondrán de un cargo de Dirección Comercial, las oficinas que cumplan los siguientes requisitos de forma simultánea:

- Más de 350 clientes de Banca Privada
- Más de 1.200 clientes de Banca Premier

Estos criterios podrán ser revisados por la Dirección informando previamente a la comisión de seguimiento.

Las personas que ocupen el cargo de Dirección Comercial tendrán la retribución correspondiente al Nivel de una Subdirección que le corresponda por la categoría de la oficina y los Gastos de gestión y representación de una Dirección de la categoría de la oficina.

Las personas que ocupen los cargos de Dirección, Dirección Comercial y Subdirección en las Oficinas A y Store con Horario Laboral Singular percibirán un Plus de Cargo de Oficina A/Store por importe anual de 2.000 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.

Los cargos adscritos a estas oficinas A o Store con Horario Laboral Singular que por decisión de la Entidad o por desaparición del Horario Laboral Singular, dejen de estarlo, dejarán de percibir el Plus de Cargo de Oficina A/Store, 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 deje de prestar sus servicios en una Oficina A o Store con Horario Laboral Singular.

Si el cambio de adscripción obedece a una decisión del empleado, se dejará de percibir el Plus de Cargo de Oficina A/Store a partir del día en que deje de prestar sus servicios en una Oficina A o Store con Horario Laboral 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.

iii. Gestor de Clientes II
Los GCII de las oficinas con Horario Laboral Singular reguladas en el presente acuerdo deberán ostentar como mínimo Nivel X.

6. Cobertura de ausencias

i. En caso de ausencias de larga duración de los cargos de Dirección 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 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 según corresponda.

7. Reducciones 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. Para ejercer la mejora establecida en el apartado 1.2 del Protocolo de Igualdad y Conciliación de CaixaBank también podrá solicitar el cambio a una oficina con horario general ubicada 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 la oficina con Horario Singular Laboral a la finalización de reducción de jornada solicitada.

8. **Información sindical**

Para la apertura y puesta en marcha del Horario Laboral Singular será condición necesaria que, con un mínimo de 15 días de antelación a la convocatoria pública de vacantes para la cobertura de plazas, se facilite a los sindicatos firmantes la siguiente información: Fecha prevista de la apertura o adaptación de la Oficina A o Store con indicación de la dirección del centro y número de vacantes de cada función que se convocan.

Para las oficinas A y Store existentes a la fecha de firma del presente acuerdo, 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 a los Sindicatos firmantes del presente acuerdo 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 30 días, con carácter mensual, se facilitará a los sindicatos firmantes la relación de personas finalmente seleccionadas.

Cada mes de Diciembre, se facilitará la relación de las oficinas en las que se aplica el Horario Laboral Singular regulado en el presente Acuerdo Laboral.

A partir de 2018, cada mes de Diciembre, se facilitará a los Sindicatos firmantes del presente pacto, 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 a los Sindicatos firmantes del presente pacto, la previsión de nuevas aperturas. En la primera Comisión de seguimiento se facilitará una previsión inicial.

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. GESTORES DE CLIENTES – Modificación del acuerdo laboral de Gestores de Clientes de 3 de diciembre de 2009

1. **Prórroga del Acuerdo laboral de Gestores de Clientes de 3 de diciembre de 2009**

Ante el vencimiento de la prórroga del Acuerdo de Gestores de Clientes en fecha 30 de abril de 2017, las partes acuerdan una nueva prórroga que finalizará el 31 de marzo de 2019. La vigencia se prorrogará a partir de esta fecha, 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 una representación de más del 40% de los sindicatos firmantes. La denuncia deberá ser presentada por escrito con al menos 30 días de antelación a su vencimiento.

2. **<u>Adaptación del primer apartado sin título del punto 2. Gestor de clientes I</u>**

Se acuerda modificar el apartado inicial del punto 2. Gestor de clientes I con el siguiente literal:

> *Serán aquellos empleados sin cargo, ~~con un mínimo de un año de antigüedad en "la Caixa"~~, que gestionen una cartera de clientes ~~generalista~~ y que accedan a las plazas de GC I que se convoquen.*
>
> *Periódicamente y en función de criterios organizativos, de negocio y presupuestarios, CaixaBank determinará en cada momento el número de plazas de GC I y su ubicación.*
>
> *El acceso a esta etapa se llevará a cabo a través de convocatoria interna y proceso de selección posterior, con el objetivo de realizar las coberturas de aquellas plazas concretas designadas por CaixaBank para cada centro. Toda vez que el acceso es optativo, se asumirá por parte del empleado el posible cambio de destino.*
>
> *Las diferentes convocatorias internas de las plazas se publicitarán a través de los medios habilitados al efecto, con información accesible a todos los empleados.*
>
> *Para la cobertura de las citadas plazas, la Entidad (Área RRHH/DT/DG/DAN) llevarán a cabo un proceso objetivo de selección entre los empleados que se hayan presentado a las mismas. Dicho proceso evaluará conocimientos y competencias profesionales y comerciales a través de las correspondientes pruebas y entrevistas. Este proceso deberá garantizar la objetividad y deberá incluir la perspectiva de género, en un marco de igualdad de oportunidades. Asimismo, se garantizará la igualdad de trato y de valoración en dicho proceso a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación.*
>
> *El proceso de selección, así como la valoración para la permanencia en los diferentes años de GC I, serán establecidos en cada momento por la Dirección de CaixaBank.*

3. **<u>Adaptación del primer apartado sin título del punto 3. Gestor de clientes II</u>**

Se acuerda modificar el apartado inicial del punto 3. Gestor de clientes II con el siguiente literal:

> *Serán aquellos empleados sin cargo, ~~con un mínimo de tres años de antigüedad en "la Caixa"~~, que gestionen una cartera de clientes ~~especializada~~ que definirá en cada momento la Entidad y que accedan a una de las plazas de GC II que se convoquen.*

Periódicamente y en función de criterios organizativos, de negocio y presupuestarios, CaixaBank determinará en cada momento el número de plazas de GC II y su ubicación, convocando a tal efecto las pertinentes plazas, publicitándolas a través de los medios habilitados al efecto con información accesible a todos los empleados.

El acceso a esta etapa se llevará a cabo a través de convocatoria interna y proceso de selección posterior, con el objetivo de realizar las coberturas de aquellas plazas concretas designadas por CaixaBank para cada centro. Toda vez que el acceso es optativo, se asumirá por parte del empleado el posible cambio de destino.

~~*Para poder presentarse a las mencionadas convocatorias, será necesario que el empleado, además de la antigüedad requerida, acredite un mínimo de 2 años como GC I o una experiencia comercial y profesional equiparable.*~~

Para la cobertura de las citadas plazas, la Entidad (Área RRHH/DT/DG/DAN) llevarán a cabo un proceso objetivo de selección entre los empleados que se hayan presentado a las mismas. Dicho proceso evaluará conocimientos y competencias profesionales y comerciales a través de las correspondientes pruebas y entrevistas. Este proceso deberá garantizar la objetividad y deberá incluir la perspectiva de género, en un marco de igualdad de oportunidades. Asimismo, se garantizará la igualdad de trato y de valoración en dicho proceso a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación.

El proceso de selección, así como la valoración para la permanencia en los diferentes años de GC II, serán establecidos en cada momento por la Dirección de CaixaBank.

La Dirección establecerá el tipo de cartera correspondiente a cada una de las plazas de GC II. En las convocatorias internas de GC II se publicitará también el tipo de cartera asociado a cada plaza.

4. Adaptación del apartado Desarrollo del punto 3. Gestor de clientes II

Se acuerda incorporar un nuevo párrafo en el apartado Desarrollo del punto 3. Gestor de clientes II con el siguiente literal:

En esta etapa los empleados podrán progresar en un período de quince años y con una superación positiva de los sucesivos años, llegar a alcanzar el Nivel V.
Una vez alcanzado dicho Nivel, el empleado seguirá realizando funciones de Gestión de cartera ~~especializada o similar~~, sin perjuicio de su evolución profesional posterior. En el mismo sentido, aquellos empleados, que se incorporen con un Nivel superior a V, realizarán las funciones de Gestión de cartera ~~especializada~~, con mantenimiento de sus condiciones de origen.

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

Todos los empleados que accedan a GC II se incorporarán en el equivalente al año que corresponda según el nivel profesional que ostente en el momento de su incorporación. Si una vez accedido a GC II, se produjese un ascenso de Nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel.
Asimismo, los GC II con nivel inferior a VI percibirán un plus denominado complemento CC II, cuyo importe anual será el que se detalla:

Años	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Importe	1.403,70	1.403,70	2.105,74	2.105,74	2.105,74	2.456,50	2.456,50	2.456,50	2.807,52	2.807,52	2.8

Este complemento se abonará mensualmente, al final de cada mes natural, y será no pensionable, reversible y no absorbible. Además computará par la capacidad crediticia del empleado. Siempre que, de conformidad con lo que disponga en cada momento el Convenio Colectivo del Sector, corresponda una revisión de los Salarios Base establecidos en el mismo, se procederá a incrementar el importe de este plus en el mismo porcentaje que el establecido para dichos salarios base.

Si por cualquier motivo, a partir de la fecha de firma del presente Acuerdo Laboral, tras la aplicación del Desarrollo de la carrera de GCII establecido en el presente apartado se fuera a producir una disminución teórica de la retribución salarial fija total bruta (suma de los conceptos salariales fijos), para evitar que la misma tenga lugar, se ajustará la estructura retributiva como proceda (e.g. mediante algún complemento transitorio o mecanismo de efecto equivalente) de forma tal que el empleado no vea mermadas sus percepciones mientras continúe realizando dichas funciones como GCII.

En todo caso, no se considerará para tal comprobación y garantía la disminución salarial derivada de la pérdida del derecho de la percepción de pluses ajenos a la carrera de GC's, tales como la Ayuda de hijos, el Complemento de Residencia, pluses asociados a horario singular, etc.

5. Modificación de la Disposición Transitoria Octava

Se acuerda modificar la Disposición Transitoria Octava que queda redactado como sigue:

Los subdirectores de oficinas E, F y G que lo deseen podrán incorporarse a GC II 2ª responsable en las condiciones de acceso establecidas en el presente Acuerdo.

La Entidad deberá atender dicha solicitud en un plazo máximo de 2 meses, garantizándose la aceptación de todas ellas.

6. **<u>Adaptación del apartado Permanencia de los puntos 2. Gestor de Clientes I y 3. Gestor de clientes II</u>**

Se acuerda incorporar un nuevo párrafo en el apartado Permanencia del punto 2. Gestor de clientes I, con el siguiente literal:

La permanencia del empleado como GC I, podrá finalizar por decisión fundamentada de la Dirección de CaixaBank o por decisión del interesado, produciéndose la finalización efectiva el último día del mes natural en el que se produzca la comunicación de dicha decisión, quedando consolidado el nivel profesional adquirido por el empleado hasta ese momento.

Si la finalización de la permanencia como CG I se produce por decisión de CaixaBank, el empleado accederá al próximo cambio de Nivel en el momento que le hubiera correspondido de continuar en GC I, siempre y cuando falten menos de 4 meses para el cambio de año.

En caso que entre la finalización de la permanencia como GC I por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la misma carrera no medie más de dos años, se le mantendrá el tiempo de permanencia en la misma, reincorporándose en el momento que correspondería de computar el tiempo de permanencia ostentado.

Si la finalización de la permanencia como GC I se produce por decisión de CaixaBank y dentro de los 2 años siguientes a su incorporación, el empleado podrá solicitar el retorno su centro anterior o a otro en un radio de 25 km. Dicha solicitud deberá ser atendida en el plazo máximo de tres meses.

En todo caso, la permanencia como CG I finalizará por acceder el empelado a GC II o aun cargo de responsabilidad, en cuyo caso pasará a percibir la retribución correspondiente a su nueva responsabilidad.

Se acuerda incorporar un nuevo párrafo en el apartado Permanencia del punto 3. Gestor de clientes II, con el siguiente literal:

La permanencia del empleado como GC II, podrá finalizar por decisión fundamentada de la Dirección de CaixaBank o por decisión del interesado, produciéndose la finalización efectiva el último día del mes natural en el que se produzca la comunicación de dicha decisión, quedando consolidado el nivel profesional adquirido por el empleado hasta ese momento.

Si la finalización de la permanencia como CG II se produce por decisión de CaixaBank, el empleado accederá al próximo cambio de Nivel en el

momento que le hubiera correspondido de continuar en GC II, siempre y cuando falten menos de 4 meses para el cambio de año.

En caso que entre la finalización de la permanencia como GC II por decisión de la Entidad y una posterior reincorporación en la misma carrera no medie más de dos años, se le mantendrá el tiempo de permanencia en la misma, reincorporándose en el momento que correspondería de computar el tiempo de permanencia ostentado.

Los empleados que causen baja voluntaria como GC II, dejarán de percibir el Complemento GC II en la fecha de comunicación de la baja.

Si el empleado dejara de ser GC II por decisión de la Dirección de CaixaBank, dejará de percibir el Complemento GC II, pasando éste a un Plus Personal no revisable, que se reducirá progresivamente de la forma que se detalla a continuación:

- *Primer año como CG II: Se reducirá un 50% en el momento de la baja y el restante 50% al año de la misma.*
- *A partir de 2 años como GC II: se reducirá el 50% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los 2 años siguientes.*
- *3 o más años como GC II: se reducirá el 25% en el momento de la baja y un 25% cada uno de los 3 años siguientes a la misma.*

Si la finalización de la permanencia como GC II se produce por decisión de CaixaBank y dentro de los 2 años siguientes a su incorporación, el empleado podrá solicitar el retorno su centro anterior o a otro en un radio de 25 km. Dicha solicitud deberá ser atendida en el plazo máximo de tres meses.

En todo caso, la permanencia como CG II finalizará por acceder el empelado a GC II o aun cargo de responsabilidad, en cuyo caso pasará a percibir la retribución correspondiente a su nueva responsabilidad, perdiendo en ese momento los complementos que pudiera percibir como GC II.

7. <u>Adaptación del apartado Evaluación de los puntos 2. Gestor de Clientes I y 3. Gestor de clientes II</u>

Se acuerda incorporar un nuevo párrafo en el apartado Evaluación del punto 2. Gestor de clientes I, con el siguiente literal:

La evaluación de este colectivo se efectuará cada año por parte de sus responsables funcionales/jerárquicos a través de los sistemas establecidos por la Dirección en cada momento. En todo caso, el Gestor accederá a la evaluación que hayan realizado sus responsables.

Dicha evaluación determinará la continuidad o no como Gestor así como el Bonus según su Target. No se contempla la posibilidad de repetir año.

Las situaciones que supongan la no prestación efectiva de toda la jornada no afectarán a la progresión dentro de la etapa, salvo que éstas hayan supuesto más de un tercio del total de la jornada efectiva en los últimos doce meses inmediatamente anteriores. En este caso, se aplazará la evaluación y el cambio de año correspondiente hasta el momento en que se acrediten dos tercios del total de la jornada efectiva.
Computarán como jornada efectiva exclusivamente a los efectos de progresión en la carrera los permisos de maternidad y paternidad, sus ampliaciones por lactancia, parto múltiple, discapacidad u hospitalización del hijo o hija y los periodos de baja relacionados con el embarazo y prestación riesgo durante el embarazo..

8. **<u>Se acuerda incorporar un nuevo párrafo en el apartado Evaluación del punto 3. Gestor de clientes II, con el siguiente literal:</u>**

La evaluación de este colectivo se efectuará cada año por parte de sus responsables funcionales/jerárquicos a través de los sistemas establecidos por la Dirección en cada momento. En todo caso, el Gestor accederá a la evaluación que hayan realizado sus responsables.

Dicha evaluación determinará la continuidad o no como Gestor así como el Bonus según su Target. No se contempla la posibilidad de repetir año.

Las situaciones que supongan la no prestación efectiva de toda la jornada no afectarán a la progresión dentro de la etapa, salvo que éstas hayan supuesto más de un tercio del total de la jornada efectiva en los últimos doce meses inmediatamente anteriores.
En este caso, se aplazará la evaluación y el cambio de año correspondiente hasta el momento en que se acrediten dos tercios del total de la jornada efectiva.
Computarán como jornada efectiva exclusivamente a los efectos de progresión en la carrera los permisos de maternidad y paternidad, sus ampliaciones por lactancia, parto múltiple, discapacidad u hospitalización del hijo o hija y los periodos de baja relacionados con el embarazo y prestación riesgo durante el embarazo..
Las convocatorias, así como la valoración para la superación de las diferentes etapas serán establecidas en cada momento por la Dirección de CaixaBank.

9. **<u>Adaptación del apartado Retribución Variable de los puntos 2. Gestor de Clientes I y 3. Gestor de clientes II</u>**

Se acuerda modificar el apartado Retribución variable de los puntos 2. Gestor de Clientes I y 3. Gestor de Clientes II, con el siguiente literal:

Además de la retribución que en cada momento le corresponda al empleado que se encuentre en la etapa GCI, éste podrá llegar a percibir un

importe variable en forma de Bonus Target que se determinará en función del logro por su parte de los retos que se establezcan. Este importe incluirá, en su caso, el Bonus de oficina y su percepción no vendrá determinada por la existencia o no de éste, ni se verá afectada negativamente por el disfrute por los permisos de maternidad y paternidad, sus ampliaciones por lactancia, parto múltiple, discapacidad u hospitalización del hijo o hija y los periodos de baja relacionados con el embarazo y prestación riesgo durante el embarazo y reducción de jornada que no suponga más de 1/3 de la jornada efectiva.

El Bonus Target para este colectivo se definirá en función de la cartera asignada, y su importe será informado cada año por la Dirección de la Entidad.

10. <u>Modificación Disposición Transitoria Séptima del acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009</u>

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 (3.000) a 3.700, quedando con el siguiente literal:

Número de plazas de GCI y GCII

Se garantizará a la finalización del presente pacto un mínimo de 3.800 plazas para el colectivo de GCI y GCII, de las cuales como mínimo el 1.900 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*

11. <u>Incorporación de un nuevo párrafo en los apartados 2. Gestor de Clientes I y 3. Gestor de Clientes II en el Acuerdo laboral de 3 de diciembre de 2009</u>

Se acuerda incorporar un nuevo apartado en el Acuerdo Laboral de 3 de diciembre de 2009 por el que se regula el tratamiento de los gestores comerciales con contrato en prácticas:

No será de aplicación el porcentaje de reducción de prácticas regulado en el Apartado 3 del Acuerdo Laboral de 17 de julio de 2014 ni en el apartado V del presente Acuerdo Laboral para los empleados que ocupen plaza de GCI o GCII.

III. OFRECIMIENTO DE VACANTES EN EMPRESAS DEL GRUPO

Vacantes

1. 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 las siguientes vacantes en la empresa GDS Cusa del Grupo CaixaBank.

   Número de vacantes:
   - GDS Madrid: 50
   - GDS Sevilla: 50

   Ámbito de aplicación:
   Podrán optar voluntariamente a estas vacantes en cada caso:
   - GDS Madrid: 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 Madrid, Toledo, Guadalajara y Ciudad Real.
   - GDS Sevilla: 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 Autónoma de Andalucía.

   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.

2. Adicionalmente, para cubrir necesidades en el centro de GDS en Sevilla, y optimizar la plantilla de Sevilla ciudad y poblaciones cercanas, se ofrecen 100 vacantes a las que podrán optar voluntariamente la plantilla de los centros de trabajo relacionados en el Anexo 2. La Entidad seleccionará aquellos candidatos que se ajusten al perfil, con el límite de plazas convocadas. 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 la Comunidad Autónoma de Andalucía

3. Para estos centros de GDS Cusa ubicados en Sevilla y Madrid se ofrecen adicionalmente 94 vacantes en Sevilla y 23 en Madrid a las que tendrán preferencia la plantilla que actualmente está adscrita al centro de Servicios Bancarios de Sevilla y la plantilla que está en situación de comisión de servicio en GDS en Madrid.

Voluntariedad

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

La Dirección velará porque se respete el carácter voluntario en la adscripción y permanencia en los citados centros, a tal efecto

i. Los empleados 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, los empleados que 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.

Incorporación a GDS

La plantilla que se acoja de forma voluntaria a la referida medida, iniciará 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 25 peticiones cada año.
Las peticiones deberán formularse el mes de noviembre de cada año atendiéndose 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.

ii. La plantilla que opte a Excedencia Especial en GDS tendrá la opción de acogerse a un programa de prejubilaciones o Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas en CaixaBank.

iii. La plantilla que opte a la Excedencia Especial, mantendrá el horario que viniera realizando en CaixaBank, y podrá 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.

iv. La plantilla que opte por acogerse a la Excedencia Especial en GDS mantendrá las Ayudas de Estudios y de Idiomas, en las mismas condiciones que la plantilla de CaixaBank, con cargo a GDS.

v. 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).

IV. OFICINAS TIPOLOGÍA 'S1'

Con el objetivo de evitar la exclusión financiera de las poblaciones afectadas, se prevé el acuerdo del pase de oficinas V y clasificadas a S1 en el marco de lo establecido en el acuerdo laboral de 25 de octubre de 2013 que se tratarán en el marco de la primera comisión de seguimiento.

Se trata de oficinas que con el volumen de negocio y clientes actual solo justifican una plantilla de una persona y que su actual estructura penaliza su resultado de explotación. A partir de su pase a S1 tendrán una plantilla de un solo empleado o empleada, que ejercerá la función de Dirección de oficina.

Se acuerda también, modificar el apartado *Dirección de oficina S1* del acuerdo laboral de 25 de octubre de 2013 con el siguiente literal:

Dirección de oficina S1

La persona que ejerza la Dirección de la oficina S1 se incorporará a la carrera de GCII con un Nivel mínimo 1-VII y en lugar de percibir el Complemento GCII

percibirá 269,78 euros brutos mensuales en concepto de Gastos de Gestión y Representación y 108,43 euros brutos mensuales en concepto de Plus de Flexibilidad, con las características fijadas en CaixaBank para ambos pluses.
En el caso del Plus de Flexibilidad solo lo percibirán aquellas personas con Nivel 1-VI o inferior.
Los empleados que accedan a la dirección de una oficina S1 dejarán de percibir, en todos los casos, los pluses y complementos correspondientes a su anterior función y adquirirán, en su caso, el Nivel y los pluses y complementos asociados a su nueva función.

Asimismo se establecen las siguientes condiciones de aplicación a la plantilla de las oficinas clasificadas que pasen a S1 según se establezca en la primera comisión de seguimiento:

- Los actuales responsables del centro pasarán a ejercer, con carácter general, el cargo de Director de Oficinas S1, en las condiciones establecidas en el acuerdo laboral citado.
- Los empleados y empleadas con cargo de Subdirección que no accedan a la Dirección de la S1 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.

V. COMPROMISO DE NUEVAS CONTRATACIONES

Para cubrir aquellas vacantes que puntualmente puedan producirse, incluyendo las contrataciones que realice la Entidad para cubrir las convocatorias que han quedado desiertas por falta de candidatos de acuerdo con lo establecido en el apartado I.3.1., la Entidad contratará un número mínimo de 450 personas durante el periodo comprendido entre la fecha de firma del presente acuerdo y el 31 de diciembre de 2019.

Mejorando lo establecido en la legislación laboral, en caso que la Entidad haga uso de la contratación en prácticas regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente retribución:

- Primer año: 75% de la retribución del Nivel correspondiente.
- Segundo año: 90% de la retribución del Nivel correspondiente.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank.

Asimismo, una vez transcurridos dos años desde la contratación, al menos un porcentaje del 80% de los empleados incorporados en contratos en prácticas deberán tener la condición de indefinidos sin considerar aquellos que hubieran causado baja voluntaria o hubiesen sido despedidos por motivos disciplinarios.

VI. DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

La Dirección se compromete a ofrecer un Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas durante 2017, destinado al personal nacido con anterioridad al 1 de Enero de 1962, las personas que se incorporen al programa recibirán una compensación equivalente al porcentaje que se detalla a continuación, de la retribución fija bruta anual percibida en los 12 meses anteriores a la desvinculación.

- Nacidos con anterioridad a 1 de Enero de 1961: 70%
- Nacidos en 1961: 68%

La totalidad de condiciones y requisitos se establecen en el Anexo 3 del presente acuerdo.

Antes de la fecha prevista para el inicio del programa CaixaBank fijará una dotación presupuestaria que dedicará a la realización de este programa de desvinculaciones voluntarias incentivadas, sin que en ningún caso pueda excederse la misma, por tanto se atenderán las peticiones de acceso al citado programa priorizando en función de las fechas de nacimiento primero y en caso de empate se aplicará el criterio de mayor antigüedad en CaixaBank. En ese momento se determinará el número y los empleados que podrán acogerse al mismo.

En el supuesto que en 2018, la Entidad decidiera llevar a cabo un nuevo plan de desvinculaciones, se aplicarán los porcentajes a continuación regulados así como las condiciones establecidas en el Anexo 3.

- Nacidos con anterioridad a 1 de Enero de 1962: 70%
- Nacidos en 1962: 68%

VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Pantalla de Visualización de datos:

En este acto, de manera unilateral, y al amparo de lo establecido en el articulo 3.2 del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, Caixabank comunicará a toda la plantilla mediante canales internos durante el mes de mayo 2017, de forma expresa, el reconocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras como usuarios de pantalla de visualización de datos.

También durante el mismo mes lo comunicara a la Mutua al Servicio de Prevención Mancomunado y al CUSSL para implantar de forma consensuada, en el seno del mismo, su desarrollo preventivo.

Psicosociales:

La Dirección de Caixabank y la RLT, a los efectos de identificación de los Riesgos Psicosociales en la entidad, reconocen como método fiable y validado el método FPSICO 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, y/o versiones actualizadas posteriores, siempre y cuando se utilice sin modificación alguna. Todo ello sin perjuicio del derecho de la RLT a realizar las comprobaciones oportunas respecto de la correcta utilización del mismo con sus propias mediciones de muestra.

En las próximas sesiones del CUSSL se debatirán los próximos pasos, iniciándose en la primera reunión prevista para el 2 de mayo de 2017 estableciendo como fecha máxima, para haberse realizado a toda la plantilla la identificación y evaluación de riesgos psicosociales con el cuestionario antes mencionado, el 31 de diciembre de 2017.

VIII. COMPROMISO DE NEGOCIACIONES FUTURAS

Las partes acuerdan que en un plazo máximo de 30 días será convocada la mesa de negociación del Plan de Igualdad para retomar las negociaciones.

Asimismo las partes acuerdan iniciar la negociación conjunta de un nuevo sistema de clasificación de oficinas y de carreras profesionales durante el primer trimestre de 2019.

IX. PROTOCOLO DE INTEGRACIÓN DE OFICINAS

Se incluye como Anexo 4 al presente Acuerdo, el Protocolo de integración de Oficinas existente en la Entidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Se establece una **Comisión Paritaria de Seguimiento** de este acuerdo, constituida 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, 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.
En cualquier caso, en el ámbito del Plan de Desvinculaciones la Dirección de la Entidad informará a la Comisión sobre las solicitudes presentadas, las tramitadas y no tramitadas. Igualmente facilitará a la misma los modelos de la documentación y contratos relativos al desarrollo del Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para las personas que actualmente estén adscritas al centro de Servicios Bancarios de Sevilla y la plantilla que está en situación de comisión de servicio en GDS en Madrid y que opte a cubrir las vacantes relacionadas en el apartado III.3. mediante Excedencia Especial se le garantizará que durante el periodo de tiempo en que esté en esta situación, percibirá, como mínimo, la totalidad de la retribución fija bruta anual, que viniese percibiendo en CaixaBank, reconociéndosele a título individual la aplicación de las condiciones previstas en el pacto de horarios especiales de 29 de diciembre de 1998, mientras realice el horario que lo origina.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para la determinación de las distancias entre los centros de trabajo de origen y destino se utilizará como herramienta de cálculo la Vía Michelín/Tipo de itinerario: Recomendado por Michelín – (Sin Peajes) (www.viamichelin.es) y se tendrá en consideración como origen y destino la dirección de cada centro de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En virtud de lo recogido en el apartado VIII las partes acuerdan tratar alternativas para la aplicación de la reducción de jornada en las oficinas con Horario Laboral Singular.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

El personal que estuviera adscrito a una Oficina de las denominadas A o Store y tuviera horario especial al amparo de los dispuesto por el Acuerdo Laboral de Oficinas "Modelo A" de fecha 31 de enero de 2014 podrá optar por el horario establecido en el presente acuerdo o retornar al horario original del que disfrutaba al momento que optó por el horario especial al amparo de los dispuesto por el Acuerdo Laboral de Oficinas "Modelo A" de fecha 31 de enero de 2014.
En caso que la persona esté percibiendo el Plus horario especial establecido en el mencionado acuerdo laboral y no opte por continuar en la Oficina A dejará de percibir el Plus horario especial íntegramente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA:

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento se tratarán los siguientes temas:

- las propuestas realizadas por los sindicatos firmantes en materia de racionalización de la jornada de trabajo.
- el calendario de salida de las personas que se adhieran a las Desvinculaciones Voluntarias Incentivas recogidas en el apartado VI de este acuerdo.
- la propuesta de la dirección sobre el pase de oficinas V a S1 y oficinas clasificadas a S1, en las condiciones recogidas en el apartado IV de este acuerdo y la posibilidad de ampliar el cupo mínimo de GC's en función del incremento de oficinas S1.
- Los requisitos para determinar la necesidad de Director Comercial

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA:

Con la firma del presente Acuerdo queda derogado el Acuerdo Laboral de Oficinas "Modelo A" de fecha 31 de enero de 2014 así como lo establecido en la comisión de seguimiento del 29 de julio de 2016 del mismo acuerdo.
En cualquier caso, será de aplicación durante el periodo de adaptación (modificación horario, convocatoria vacantes, ...) al nuevo Horario Laboral Singular de las 33 oficinas reguladas en el citado acuerdo de 31 de enero de 2014.

Y en prueba de su conformidad, y para que así conste, firman el presente documento por duplicado y a un solo efecto, en el día y fecha arriba indicados.

ANEXO 3 – REQUISITOS Y CONDICIONES DE LAS DESVINCULACIONES INCENTIVADAS RECOGIDAS EN EL APARTADO VI DEL ACUERDO

Se establecen los siguientes requisitos y condiciones para el Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas recogido en el apartado VI del presente acuerdo, sin que en ningún caso pueda superarse la dotación presupuestaria asignada a tal fin:

1.- REQUISITOS DE ADHESIÓN AL PLAN

Podrán solicitar su adhesión de forma voluntaria al Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas, los empleados y empleadas de CaixaBank que reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber nacido antes de 1 de enero de 1962.

b) Acreditar una antigüedad mínima de 6 años en la Entidad, computada a fecha de la extinción.

c) Tener la condición de activo o el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo. Quedarán excluidos aquellos empleados en situación de incapacidad permanente con reserva de puesto de trabajo según lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- CONDICIONES

2.1.- Naturaleza y formalización de la desvinculación

Los empleados adheridos e incorporados al Plan causarán baja en la fecha prevista en cada caso por mutuo acuerdo con la Entidad (artículo 49.1, a) del Estatuto de los Trabajadores, o precepto legal entonces vigente que lo sustituya).

A tal efecto, suscribirán con la Entidad un acuerdo o contrato de desvinculación, documento individualizado que concretará los términos y condiciones de la extinción de la relación laboral y de la compensación acordada entre las partes por aquélla.

Los empleados incorporados a este Plan, como sucedía en las anteriores Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas, no se encontrarán en situación legal de desempleo (con lo que no podrán solicitar la prestación contributiva del S.E.P.E.).

Asimismo, la totalidad de pagos compensatorios que perciban los empleados durante el período de compensación estarán sujetos a retención del IRPF y formarán parte de la Base Imponible.

2.2.- Periodo de compensación

La fecha de extinción de los contratos de trabajo de las personas adheridas al presente Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas y cuya solicitud sea aceptada será en la fecha que se indique oportunamente, siendo el día siguiente la fecha de inicio del periodo de compensación por la desvinculación.

Las compensaciones y beneficios previstos en el presente Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas se reconocerán exclusivamente hasta el cumplimiento de las fechas que a continuación se detallan, con las excepciones específicamente previstas:

a) Para las personas nacidas en los años 1959, 1960 o 1961: hasta el último día del mes en que cumplan 63 años de edad o con anterioridad a dicha fecha si, antes de cumplir 63 años, accedieran a la jubilación, se declarasen afectos de una incapacidad permanente o en caso de su fallecimiento.

b) Para las personas nacidas con anterioridad al 1 de enero de 1959: hasta el último día del mes en que cumplan 64 años de edad o con anterioridad a dicha fecha si, antes de cumplir 64 años, accedieran a la jubilación, se declarasen afectos de una incapacidad permanente o en caso de su fallecimiento.

A la persona incorporada al Plan, al finalizar el periodo de compensación, le serán de aplicación las siguientes condiciones:

i. Finalizarán todos los abonos, aportaciones, prestaciones, beneficios sociales y condiciones correspondientes a la fase de compensación.

ii. En cualquier caso, desde la fecha de finalización de la fase de compensación, la persona no ostentará ningún derecho ante CaixaBank que no sea reconocido en el presente Plan.

2.3.- Condiciones económicas durante el periodo de compensación:

CaixaBank abonará anualmente a las personas incorporadas al programa el porcentaje definido a continuación de la retribución fija anual bruta percibida en los 12 meses anteriores a la desvinculación siempre que se trate de conceptos de retribución fija devengados en el mismo periodo de 12 meses, hasta el cumplimiento de la fecha indicada en el apartado 2.2.

- Nacidos con anterioridad a 1961: 70%
- Nacidos en 1961: 68%

Se entenderá por retribución fija bruta anual la suma de las percepciones salariales dinerarias y periódicas efectivamente percibidas y devengadas en los 12 meses anteriores a la desvinculación, sin incluir, con carácter no exhaustivo ni limitativo, eventuales cantidades abonadas puntualmente por la Entidad en concepto de bonus, pagos compensatorios, dietas, kilometraje o similares conceptos no salariales, no fijos o no periódicos.

En los 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 e (ii) Incapacidad Temporal, el salario regulador en los términos establecidos en este apartado será el que hubiera correspondido a tiempo completo en el supuesto (i) y el salario que hubiera correspondido a los empleados de estar en activo en el supuesto (ii).

En caso de excedencia con reserva de puesto de trabajo, se considerará el salario que hubiese tenido en caso de estar en activo en CaixaBank.

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.

Los citados abonos anuales se distribuirán en doce mensualidades de igual importe, revalorizándose anualmente en el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo de aplicación para el salario base con el máximo del 1% anual. La primera actualización tendrá lugar con fecha de efectos de 1 de enero de 2018.

De las cantidades a cobrar por la persona incorporada al Plan, se deducirá el importe que corresponda en concepto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás conceptos que legalmente procedan.

Aquellos empleados y empleadas que a fecha xxxxxxx estén ocupando una función que conlleve la percepción de pluses funcionales, cumplan los requisitos para adherirse al Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas y se les revoque de su función entre la citada fecha y la fecha de extinción como consecuencia del presente Plan de DVI's, mantendrán el mismo importe que venían percibiendo en concepto de pluses funcionales, con las excepciones que se explicitan en el presente documento. Concretamente, se les mantendrá el mismo importe en caso de pérdida del cargo por integración de la oficina y no se computará en caso de reclasificación de oficinas o sanción disciplinaria.

Cuando proceda, dicho importe pasará a percibirse con carácter retroactivo a partir del momento que se adhiera al Plan como un plus de mercado, absorbible por cualquier incremento excepto revisión salarial convenio, trienios y ayuda hijos. En caso que no se haga efectiva la extinción por el presente Plan en la fecha prevista por decisión del empleado o empleada, se dejará sin efecto el abono del citado plus, procediendo a la retrocesión de los importes percibidos hasta la fecha.

En caso que accediese a la jubilación, se declarase afecto de una incapacidad permanente o en caso de su fallecimiento durante el periodo de compensación, la Entidad dejará de abonar la compensación.

2.4.- Convenio Especial durante el periodo de compensación:

Durante el periodo de compensación, CaixaBank abonará a la persona desvinculada el importe bruto equivalente a las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social que el personal desvinculado debe suscribir desde el día siguiente a la extinción de su contrato de trabajo y hasta la finalización del periodo de compensación. Cada año se aplicará la revalorización que corresponda a las bases máximas, según incremento que aplique la Tesorería General de la Seguridad Social.

La persona que se adhiera al Plan, se obliga a subscribir en la misma fecha, un Convenio especial con la Seguridad Social durante el periodo de compensación, para lo cual deberá acreditar a la Entidad mensualmente el pago del citado convenio.

En el supuesto de que, por cualquier motivo, el personal incorporado en el Plan dejase de pagar el citado convenio especial, cesará la obligación de CaixaBank de abonar el importe correspondiente al mismo.

En caso que accediese a la jubilación, se declarase afecto de una incapacidad permanente o en caso de su fallecimiento durante el periodo de compensación, la Entidad dejará de abonar el importe del convenio especial. A estos efectos, la persona desvinculada queda obligada a comunicar a la Entidad su acceso a la jubilación. Asimismo, en el supuesto de que se hayan abonado cantidades en concepto de convenio especial con posterioridad al acceso de jubilación, la persona desvinculada procederá a la devolución de las citadas cantidades a la Entidad.

2.5.- Compromisos por pensiones durante el periodo de compensación:

Durante el periodo de compensación, la persona incorporada al Plan tendrá la condición de partícipe del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, SA, sin que la extinción contractual suponga el pase a partícipe en suspenso, ni dé lugar a ninguna prestación del Plan por esta extinción. En consecuencia durante ese periodo el promotor continuará efectuando las aportaciones:

a. Por la contingencia de jubilación: por el importe correspondiente a la última aportación efectuada en el mes inmediatamente anterior al de la fecha de extinción, revalorizándose anualmente en el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo de aplicación para el salario base con el máximo del 1% anual. La primera revalorización tendrá lugar con fecha de efectos del 1 de enero del 2018.

b. Por la contingencia de riesgo en las mismas condiciones establecidas en cada momento para los partícipes del Plan.

La base de aportación será la existente en el momento de la extinción del contrato, revalorizándose anualmente en el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije

en el Convenio Colectivo de aplicación para el salario base con el máximo del 1% anual. La primera revalorización tendrá lugar con fecha de efectos del 1 de enero de 2018.

En caso que accediese a la jubilación, se declarase afecto de una incapacidad permanente o en caso de su fallecimiento durante el periodo de compensación, la Entidad dejará de realizar aportaciones para ambas contingencias.

2.6.- Beneficios sociales durante el periodo de compensación:

Préstamos y anticipos:

a. Anticipos de nómina: se cancelarán en el momento de la extinción de la relación laboral, mediante descuento efectuado de la cantidad que resulte en concepto de liquidación de haberes pendientes. En caso de resultar un importe negativo, la Entidad aplicará un cargo en la cuenta de haberes de la persona desvinculada por el importe que corresponda.
   Asimismo los préstamos "a tipo cero" procedentes de la reconversión de anticipos, préstamos moratoria y las cuentas de crédito de atenciones diversas también se cancelarán en el momento de la extinción de la relación laboral mediante un cargo en la cuenta de haberes de la persona desvinculada por el importe que corresponda.

b. Préstamos para la adquisición de vivienda y préstamos de atenciones diversas en condición de empleado: se mantendrán en sus actuales condiciones de préstamos de empleado/a.

La persona incorporada al Plan seguirá percibiendo la ayuda formación hijos en condiciones análogas al personal pasivo.

La persona incorporada al Plan accederá al resto de beneficios sociales en condiciones equivalentes al personal pasivo de la Entidad, con la excepción de la póliza sanitaria de empleados que durante el periodo de compensación se equiparará a la de activos.

En caso que accediese a la jubilación, se declarase afecto de una incapacidad permanente o en caso de su fallecimiento durante el periodo de compensación, la Entidad dejará de financiar el coste de la póliza sanitaria.

Finalizado el período de compensación, se le aplicaran las condiciones equivalentes al personal pasivo de la Entidad incluyendo la póliza sanitaria, el coste de la cual será a cargo del empleado desvinculado.

2.7.- Prestación de otros servicios retribuidos:

Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente Plan, las personas que se acojan al mismo, no podrán prestar servicios retribuidos por cuenta propia o ajena

en otra entidad que pueda entrar en concurrencia con CaixaBank dado que la realización de la misma implicará la pérdida definitiva de los derechos previstos en este Plan, con excepción de las compensaciones percibidas hasta la fecha.

Respecto a la prestación de servicios retribuidos por cuenta propia o ajena en actividades que no entren en concurrencia, deberá ser comunicada por escrito a la Entidad, ya que implicará la modificación de los compromisos relativos al convenio especial.

3.- ADHESIÓN

Todos los empleados y empleadas que reúnan las condiciones establecidas en el punto primero y deseen adherirse al Plan, deberán inscribirse durante el periodo que oportunamente indique la Entidad.

Las inscripciones se llevarán a cabo a través del Portal del Empleado.

La Entidad remitirá una comunicación informativa sobre las condiciones del Plan al personal no presente en los centros de trabajo (en situación de IT, maternidades, excedencias, etc.) a través de los canales que considere más adecuados.

Una vez presentada la solicitud, se verificarán los requisitos de la misma y, en su caso, oportunamente, se comunicará a los solicitantes la aceptación de su adhesión.

Las solicitudes se atenderán priorizando la fecha de nacimiento y en caso de igualdad de fecha de nacimiento la antigüedad reconocida en la Entidad, sin que en ningún caso se pueda exceder la dotación presupuestaria establecida para este proceso.
Las solicitudes se atenderán siguiendo los mismos criterios de prelación, sin que en ningún caso se pueda exceder la dotación presupuestaria establecida.

4.- CONDICIÓN RESOLUTORIA

El incumplimiento por parte de la plantilla acogida al presente Plan, de cualquiera de los compromisos y obligaciones regulados en el mismo, eximirá a CaixaBank de los compromisos y obligaciones asumidos desde el momento de conocer el citado incumplimiento a excepción de las compensaciones recibidas hasta la fecha.

5.- RETORNO PAGOS ÚNICOS COMPENSATORIOS

A las personas que se acojan al Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas les será de aplicación la Disposición Transitoria Decimoctava del Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica de 22 de mayo de 2012, en la que se establece la devolución del pago único compensatorio de 2.800 Euros en el porcentaje que corresponda.

Asimismo serán de aplicación las clausulas correspondientes del Acuerdo Laboral de 27 de marzo de 2013, Acuerdo Laboral de 29 de junio de 2015, Acuerdo Laboral de

Integración de Banca Cívica de 22 de mayo de 2012, Acuerdo Laboral de Integración de Banco de Valencia de 18 de abril de 2013 y Acuerdo Laboral de Integración de BBSAU de 14 de abril de 2015, en las que se establece la devolución del pago único compensatorio por movilidad geográfica en el porcentaje que corresponda.

7.- PAGA ESPECIAL 25/35 AÑOS

A las personas que se acojan al Plan de Desvinculaciones Voluntarias Incentivadas que hubieran devengado en 2017 la paga especial por 25 y/o 35 años de servicio antes de cumplir los 58 años de edad los nacidos en 1961 y los 57 años de edad los nacidos en con anterioridad, les será abonada en la nómina del mes de su desvinculación.

ANEXO 4 - Protocolo de Integración de oficinas

Aplicación de las condiciones económicas y laborales de los Directores, Subdirectores y GC'S en los supuestos de integración de oficinas.

1. Desde la integración efectiva del centro y durante el periodo previo a la asignación al destino definitivo, se aplicarán las siguientes condiciones:

   - Directores y Subdirectores: aquellos que hayan consolidado el Nivel en el momento de la integración, mantendrán el Nivel retributivo y plus funcional.
     Asimismo, mantendrán durante los 30 días naturales siguientes a la fecha de integración, la función, los gastos de gestión y representación, así como el complemento transitorio de clasificación o el complemento transitorio en funciones que vinieran percibiendo hasta dicha fecha. Trascurrido el citado período de 30 días, si no ha sido posible su reubicación en otra posición, pararán a la función de empleado, dejando de percibir los pluses asociados al puesto de trabajo.

   - Gestores de Clientes:
     a) Los GC II Segundo Responsable:
     Aquellos que hayan consolidado el Nivel en el momento de la integración, mantendrán el Nivel retributivo.
     Asimismo, durante los 30 días naturales siguientes a la fecha de integración, mantendrán la función y la percepción del Plus de Apoderamiento y el complemento transitorio de clasificación que vinieran percibiendo hasta dicha fecha.
     Transcurrido dicho periodo, si no ha sido posible su reubicación en otra posición, pasarán a la función de GCI, dejando de percibir los pluses asociados al puesto de trabajo.

     b) GC II:
     Aquellos que hayan consolidado el Nivel en el momento de la integración, mantendrán el Nivel retributivo.
     Asimismo, durante los 30 días naturales siguientes a la fecha de integración, se mantendrán en la carrera.
     Transcurrido dicho periodo, si no ha sido posible su reubicación en otra posición de GCII, pasarán a la función de empleado, con la correspondiente pérdida progresiva de los pluses, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Gestores de Clientes de 3 de diciembre de 2009.

     c) GC I:
     Aquellos que hayan consolidado el Nivel en el momento de la integración, mantendrán el Nivel retributivo.
     Asimismo, durante los 30 días naturales siguientes a la fecha de integración, se mantendrán en la carrera.

Transcurrido dicho periodo, si no ha sido posible su reubicación en otra posición de GCI, pasarán a la función de empleado, con la correspondiente pérdida progresiva de los pluses, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Gestores de Clientes de 3 de diciembre de 2009.

La plantilla que esté adscrita al colectivo de horario flexible con Plus seguirá percibiendo el Plus de Flexibilidad en tanto no renuncie a él.

2. A partir de la asignación al nuevo destino, se adecuarán las condiciones económicas y laborales propias del nuevo destino, dejando de percibir los pluses inherentes al cargo previo.