

## ¡Felicidades! Tenemos mucho más que un buen Plan



Tras cuatro años de intenso trabajo, **CCOO CaixaBank** firmamos el **II Plan de Igualdad**; aunque es mucho más que eso porque este nuevo macro acuerdo desarrolla **seis aspectos fundamentales: Igualdad, Conciliación, Protocolo en caso de acoso, Políticas inclusivas de personas con discapacidad, Desconexión digital y Cobertura de bajas**. Todo ello con mejoras reales y tangibles para ti.



Por fin **conseguimos más y mejores derechos para la plantilla**, y llegamos a acuerdos que mejorarán las condiciones de trabajo y nos beneficiarán.



El objetivo que CCOO CaixaBank logramos con la firma de este gran acuerdo es que las casi 29.000 personas que trabajamos en esta empresa lo hagamos en condiciones de **respeto y reconocimiento a nuestra labor diaria**.

Todo lo acontecido estos años ha hecho que los esfuerzos de CCOO CaixaBank para alcanzar un acuerdo en igualdad pasaran desapercibidos, pero con paciencia –cada demora ha sido una oportunidad para mejorar– y constancia –cumplir el compromiso de mejoras para la plantilla– dicho trabajo ha hecho que éste sea mucho más que un acuerdo de igualdad, es un macro acuerdo con **grandes avances y mejoras laborales prácticas y efectivas en igualdad, conciliación, promoción, retribución, salud, inclusión, tiempo de trabajo, trabajo remoto y mucho más**.

A continuación, puedes consultar los aspectos más relevantes:

### IGUALDAD

#### ● REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES:

- Compromiso de mejorar el número de mujeres en la alta dirección y en Banca privada y empresas.
- Se diseñarán acciones que faciliten y apoyen el **acceso de las mujeres donde se encuentren infra representadas**.
- Se garantizarán las medidas de conciliación también en puestos directivos.

#### ● POLITICA DE COMPENSACIÓN:

- **Acabamos con la reducción del importe de tus premios, bonus u otros incentivos, seas madre o padre**, con motivo de la baja por nacimiento, adopción, guarda legal o acogimiento, los periodos de baja relacionados con el embarazo, ni tampoco por ausencias por riesgo durante el embarazo o cuidado de menor lactante.
- Establecimiento de una **política retributiva que garantice la ausencia de discriminación** por cualquier razón establecida en la ley y **especialmente por razón de género**.
- Los/las responsables recibirán indicaciones claras para evitar perjuicios en la retribución.
- Se crea un canal para la reclamación.

#### ● SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

- Mejoramos los protocolos internos de selección y promoción **para evitar que el derecho a conciliar repercuta en tu carrera profesional**.

### ● PLANES DE FORMACIÓN:

- La formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desarrollo del puesto de trabajo **se considera tiempo efectivo de trabajo.**
- En la **convocatoria de exámenes, se tendrán en cuenta las situaciones en las que haya medidas de conciliación.** Cuando no se pueda, **se establecerán medidas de regularización.**

### ● CONDICIONES DE TRABAJO:

- **Se potenciarán las reuniones a distancia.**
- **Se fomentará el despliegue gradual del trabajo en remoto** en SSCC y DT, y otras situaciones o segmentos.

### ● VIOLENCIA DE GÉNERO:

- **Ampliamos los documentos para acreditar la condición de víctima de violencia de género y acceder a los derechos laborales regulados.**
- **Concretamos medidas de protección**

## **CONCILIACIÓN**

- **Aumentamos a una hora de FLEXIBILIDAD por conciliación en el horario de entrada y salida, o en el tiempo de la comida de los jueves** en los que deba trabajarse en horario de tarde. Además en los supuestos de **reducción de jornada también podrás aplicar esta flexibilidad.**

### ● REDUCCIÓN DE JORNADA:

- **La reducción de jornada limitada a los jueves tarde,** podrán solicitarla **personas con hijos/as de hasta 12 años.**
- Consolidación de la regulación de la reducción de jornada en centros específicos, InTouch, y oficinas Store.

### ● PERMISOS:

- **1 día hábil o, alternativamente, una bolsa de 10 horas hábiles para urgencias, imprevistos, necesidades personales y familiares, etc.**
- **Dos días añadidos a los tres de ampliación ya regulados para los supuestos de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada cuando existan hijos/as menores en común.**
- **Las mujeres embarazadas o durante la lactancia natural podrán acceder a comisiones de servicio temporales** mientras dure su situación, siempre que éstas sean posibles organizativamente y estén recomendadas bajo el criterio médico de Vigilancia de la salud.
- Al igual que en el caso del permiso por hospitalización, **en el supuesto de intervención quirúrgica** del hijo/a, cónyuge/pareja de hecho y padre/madre, también podrá distribuirse a petición del empleado/a dentro de la temporalidad que comprenda dicha intervención quirúrgica sin hospitalización, sin que sea necesario que el inicio del mismo coincida con el momento del primer día de hospitalización o intervención quirúrgica.
- En el supuesto en el que el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral establecida, el **permiso se iniciará el primer día laborable siguiente.**

### ● VACACIONES:

- Si, por motivos de conciliación, no se han podido disfrutar la totalidad de las vacaciones del año en curso, estas **podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.**
- **Podrán disfrutarse todas las vacaciones pendientes a continuación de la baja** por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, **o lactancia (acumulada),** incluso si se produce cambio de año, a elección del empleado o empleada.
- En el caso de que, **por sentencia o convenio regulador de divorcio o separación,** la plantilla tenga asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años,

se dará prioridad en la elección de las fechas de al menos dos semanas de las que tenga el/la menor a su cargo.

- En el supuesto de hijo/a con discapacidad que acuda a centros escolares especializados, se dará prioridad a la elección de las fechas de al menos 10 días hábiles en las que dichos centros estén cerrados.
- **EXCEDENCIAS:** Se garantiza el derecho de reingreso inmediato en el ámbito geográfico establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento para las excedencias protegidas.
- La **AMPLIACIÓN “CAIXA” de 10 días del permiso por nacimiento** se hace extensiva de forma progresiva al padre y/o **progenitor distinto a la madre biológica**. Serán 3 días naturales en 2020, 6 en 2021 y, a partir del 2022: 10 días naturales. Será de 14 días en caso de parto múltiple o nacimiento de hijo/a con discapacidad 4 días naturales en 2020, 8 en 2021 y 14 a partir del 2022.
- **LACTANCIA:** Se consolida el permiso de cuidado del lactante como un derecho individual de las personas trabajadoras.
- **TRASLADOS:**
  - Se comprometen a la elaboración de un circuito y el análisis de los traslados solicitados por conciliación.
  - Se establecen **comisiones de servicio temporales mientras dure el embarazo**.
  - Se priorizarán los traslados en las siguientes situaciones: cuidadores de personas dependientes, mujeres embarazadas y lactantes, necesidades de reunificación familiar, custodia compartida con sentencia o acuerdo, enfermedad de la persona o de su pareja, hijos y padres, y afectadas por violencia de género.
- **SITUACIONES ESPECIALMENTE ATENDIDAS:**
  - **Violencia de género:** permisos y medidas de protección de datos y traslados. Durante la excedencia por violencia de género se tendrá derecho a la percepción de la ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas/os de empleadas/os y se podrá concurrir a las pruebas de capacitación durante el período en que disfrutan de la reserva legal de puesto de trabajo.
  - **Asistencia necesaria para casos de discriminación** por otras causas.
  - En el caso de **nacimiento de hijo/a con discapacidad**, se recibirán las cantidades siguientes, que incluyen las previstas en Convenio:
    - Si la **discapacidad es igual o superior al 65%**, se incrementa la prestación anual de 6.000€/año a 6.300€/año (brutos).
    - Si la **discapacidad es igual o superior al 33% e inferior al 65%**, se incrementa de 5.000€ a **5.150€/año (brutos)** durante los tres primeros años de vida del hijo/a.

#### **PROTOCOLO EN CASO DE ACOSOS**

- Como novedad, se regula el **proceso de mediación**, con la figura del mediador/a externo como medida adicional de solución de conflictos.
- Se introducen garantías adicionales de confidencialidad
- Se establece la obligatoriedad por parte de la Dirección de actuar ante conductas irregulares flagrantes, sin necesidad de que medie una denuncia.

#### **POLÍTICAS INCLUSIVAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

## ● PRINCIPIOS Y COMPROMISOS:

- Se adoptará una política activa con el objetivo de mejorar anualmente la presencia y facilitar la inclusión de personas con discapacidad ( $\geq 33\%$ ) en la Entidad.
- No discriminar y evitar que se discrimine por motivos de cualquier tipo de discapacidad.
- Plan para facilitar la **accesibilidad universal a los centros de trabajo y a las nuevas tecnologías**.
- Políticas activas de empleo y promoción.
- Medidas para facilitar la conciliación.

## ● MEDIDAS:

- Adaptación, formación y participación en el diseño del puesto de trabajo. **Será posible la concesión de un permiso retribuido hasta la adaptación** cuando así lo recomiende el servicio de prevención.
- **1 día de permiso retribuido** para necesidades médicas, revisiones o recaídas del empleado/a, consultas médicas relacionadas con su discapacidad y/o enfermedad.
- Servicio gratuito de **asesoramiento para los trámites legales** y/o relacionados con la discapacidad.
- **Se garantiza el acceso con animales de asistencia** a sus puestos de trabajo.
- Se facilitará la utilización de la lengua de signos, el Braille, los modos, medios y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles.
- La información y los servicios se proporcionarán en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso.
- La atención a la salud y revisiones médicas, se adaptarán a las personas con discapacidad y también a la pronta detección e intervención, destinados a prevenir el agravamiento de la discapacidad.
- En el caso de que deba realizarse un tratamiento médico temporal y éste requiera la reubicación de su puesto de trabajo en otra localidad, siempre que sea posible organizativamente, se le facilitará una comisión de servicio mientras sea necesario el tratamiento y cumpliendo los requisitos de adaptación del nuevo puesto de trabajo. Esta solicitud sólo la puede realizar el empleado/a.
- Se fomentará el trabajo remoto a domicilio, siempre que sea organizativamente posible, en los casos que sea necesario evitar los desplazamientos a un centro de trabajo. También por recaídas de la patología que padezca.
- Se fomentará y facilitará la flexibilidad horaria, siempre que sea posible organizativamente.
- En cualquier negociación, incluidas aquellas en las que se planteen mejoras de las condiciones financieras, se tendrá en cuenta a las personas con discapacidad para establecer condiciones más beneficiosas, como en el caso de los gastos de adaptación del domicilio.
- Se adecuará la formación obligatoria para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta especialmente los supuestos de discapacidad psíquica.

## DESCONEXIÓN DIGITAL

### ● COMUNICACIONES:

- La plantilla tendrá derecho a no responder ninguna comunicación fuera de su horario laboral.
- No se enviarán comunicaciones por cualquier medio entre las 19h y las 8h del día siguiente, tampoco en fin de semana ni festivos.
- Se utilizará el envío retardado de correos electrónicos cuando éstos se envíen fuera del horario establecido.
- CaixaBank garantiza que el ejercicio de este derecho no puede conllevar sanciones ni puede

influir negativamente en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

- No se podrán dar directrices de trabajo fuera de las franjas horarias.
- Se reconoce el **derecho a la desconexión digital** durante las vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, fines de semana, reducciones de jornada en semana de fiesta mayor, así como los permisos, incapacidades, reducciones de jornada y excedencias.
- **REUNIONES Y FORMACIÓN:**
  - Las reuniones se convocarán dentro de los límites del horario laboral de cada persona. Si, por causas justificadas, se han de realizar fuera de la jornada ordinaria, la asistencia y los desplazamientos se considerarán como tiempo efectivo de trabajo en el registro de jornada.
  - Para las convocatorias de reuniones o formación presencial o telemática que deban extenderse más allá de la jornada laboral, se establecen las siguientes limitaciones:
    - no se convocarán reuniones que finalicen más allá de las 18:30
    - deberán convocarse por escrito, con indicación expresa de su voluntariedad, con una antelación mínima de 48 horas, con indicación de quién la convoca, intervinientes, lugar de celebración, hora de inicio y hora de finalización (adecuadas según los desplazamientos que vayan a producirse);
    - las convocatorias fuera del horario general de CaixaBank, no podrán realizarse nunca en días no laborables ni en festivos, en vísperas de días no laborables ni festivos, durante el mes de agosto, durante los días de jornadas reducidas por fiesta mayor o durante los jueves de libranza de tardes regulados en el Convenio en cada momento.
- Se establecen, para procurar adoptarlas, un conjunto de **BUENAS PRÁCTICAS PARA CONSEGUIR REUNIONES EFICIENTES**. Entre ellas destacamos:
  - Se reducirá el número de reuniones cuanto sea posible y se minimizarán los desplazamientos. Se potenciará el uso de videoconferencias, call, link y otras herramientas colaborativas que CaixaBank habilite en cada momento.
  - Se tendrán en consideración las particularidades de jornada que apliquen a cada una de las personas participantes en las reuniones. En especial, se evitará el envío de convocatorias a reuniones que tuvieran lugar fuera del horario laboral de una persona con reducción de jornada por motivos de conciliación familiar.
- Se instaure un **CIRCUITO INTERNO DE COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE INCIDENCIAS** que deberán resolverse en un plazo máximo de siete días, una vez analizadas en la Comisión de Seguimiento.

#### COBERTURA DE BAJAS

- Se aumenta la dotación de horas para la cobertura de las vacaciones y ausencias: 35.000 días al año para los años 2020-2022.
- Se cubrirán no solo las bajas por maternidad sino también las bajas del otro progenitor. También las bajas por IT y otras ausencias de larga duración superiores a 70 días, todo ello en un plazo máximo de 10 días.
- Las coberturas pactadas serán para todo CaixaBank, no sólo red, sino también: DT, Servicios Centrales, InTouch, Banca Privada, Banca Empresas, etc.
- Se consensua la figura del cargo adjunto para ausencias de más de 180 días.
- Se establece un circuito interno de resolución de incidencias donde se concretará la resolución en un tiempo máximo de 7 días.

Tú eres nuestra motivación. CCOO trabajamos para mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla.