



Gaur, osteguna hilak 7, CCOO, PK eta GIV taldeek korreo honi erantsitako dokumentua aurkeztuko dugu lan-hitzarmenaren negoziaketa mahaian. 7 orrialdetan hitzarmenaren mamizkoa gaiak jasotzen dituen proposamen orokor eta amaierako bat da.

la 2 urte iraun dituen negoziaketa baten ondoren bukaerako akordio batera iristeko garaia iritsi dela uste dugu, eta hori dela eta hitzarmen honetarako gure helburuak eta enpresarenak izan daitezkenak bateratzen dituen akordio bat proposatzen dugu. Horrela ba gaur eskeintzen dugun akordioa orokorra, da eta ez dago negoziaketa gehiagoren aukerarik.

Zuzendaritzak aurkeztu diogun aurreakordioa aldaketarik gabe onartu beharko du, CCOO, PK eta GIV akordio batetara iristeko gauden heinean baldin badago behintzat. Horrela bada Kutxabaneko lehen lan-hitzarmenaren gorputza osatu dezaken mamia izango dugu. Aitzitik enpresak gure proposamenari ezezkoa ematen badio negoziaketa neurrigabe nahastuko dela argi dago.

Kutxabankek zentzuzko erabakia hartuko duela espero dugu.

Hoy jueves día 7, CCOO, PK y GIV vamos a presentar en la mesa de negociación del convenio colectivo el documento que adjuntamos a este correo. Se trata de una propuesta global y definitiva de convenio que recoge en 9 páginas los aspectos fundamentales del mismo.

Creemos que tras casi dos años de negociación ha llegado el momento de alcanzar un acuerdo final y por ello en esta propuesta marcamos un punto de encuentro que creemos puede conciliar nuestros objetivos y los de la empresa para este convenio. Por eso el acuerdo que ofrecemos hoy es global y no puede estar sujeto a más negociación.

Si la dirección está interesada en tener un convenio colectivo tanto como lo estamos en CCOO, PK y GIV, éste debe pasar por aceptar el preacuerdo que presentamos sin ninguna modificación. Si es así, tendremos lo que puede conformar el cuerpo del primer convenio colectivo de Kutxabank. Si, por el contrario, la empresa opta por desechar nuestra propuesta, es evidente que la negociación se complicará en exceso.

Confiamos en el buen criterio de la dirección de Kutxabank.

7 de noviembre de 2013/ 2013ko azaroa 7

CCOO – PK - GIV



PROPUESTA DE CCOO, PK y GIV DE CONVENIO COLECTIVO KUTXABANK

1.- ÁMBITO TEMPORAL

4 años: 2013, 2014, 2015 y 2016.

2. JORNADA Y VACACIONES

Regulación convenio bbk. 1.560 horas anuales de trabajo efectivo (incluye 15 horas de formación obligatoria). Un día en jornada partida de mañana y tarde de octubre a abril con dieta de 11,00 euros por día de jornada partida efectivamente trabajada.

Jornada general: 3 días de libranza. 27 días hábiles de vacaciones al año para toda la plantilla.

No se prestará servicios la tarde de las dos últimas semanas del mes de diciembre y de la primera semana del mes de enero, ni, en su caso, la tarde del Jueves Santo.

Se recogerán las Jornadas especiales preexistentes en el convenio colectivo de bbk.

3.- HOMOGENEIZACIÓN DE TABLAS SALARIALES.

Para la conversión se reconocerá, con carácter general, un salario base mayor, detrayendo la cantidad necesaria de la antigüedad devengada hasta el momento de la homogeneización. Además de los 13 niveles existentes en Kutxabank, se utilizarán los niveles a extinguir contemplados en el convenio bbk, o se crearán los niveles a extinguir que sean necesarios para homogeneizar las tablas salariales de toda la plantilla de Kutxabank. Si algún empleado/a no tuviera suficiente antigüedad para alcanzar el nivel más próximo propuesto, su nivel profesional se mantendrá como nivel a extinguir.

Tabla salarial	
Nivel retributivo	Sueldo Base Anual (euros) 2013
2	72.183,02
3	67.375,28
4	62.009,08
5	57.417,22
6	53.684,96
7	50.028,02
8	46.268,74
9	42.544,04
10	39.171,30
11	35.324,94
12	31.665,90
13	27.690,04
14	25.559,66



4.- ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

- Normativa sobre antigüedad del Convenio bbk. Ascensos por antigüedad hasta nivel 9 según tabla bbk y trienio al 4% a partir de nivel 9. Liquidación de la fracción del trienio corrido antes de la conversión a toda la plantilla Kutxabank.
- Se limita la capacidad de generar “complemento de antigüedad” por un importe superior al que represente un 70,50% del nivel retributivo 14 (18.019.56 euros para el año 2013). Los que hayan generado dicho importe pero se les haya reducido por el efecto de la conversión a los nuevos niveles profesional KB, podrán generar nuevos trienios hasta alcanzar dicha cifra. Aquellos que hayan sobrepasado el límite, mantendrán su antigüedad.
- Ascenso por antigüedad plantilla origen Kutxa. Respeto del calendario por antigüedad hasta Nivel 11 y de la generación de trienio según lo definido en la carrera “C” de Kutxa. Disp. Transitoria 4ª del Convenio de Kutxa.
- Respeto de aquellas “carreras por antigüedad” que estuvieran reconocidas en los convenios colectivos de bbk y Caja Vital.

5.-DESARROLLO PROFESIONAL

El Sistema de promoción profesional será el preexistente en bbk, basado en la libre designación y cese por parte de la Entidad. Las reglas de consolidación de niveles, evaluaciones del desempeño y progreso entre niveles serán igualmente las preexistentes en BBK.

Nombramiento por designación de un mínimo de 10 personas por año (2014, 2015 y 2016) a Puestos de Gestión Especializada Avanzada y de un mínimo de 5 personas por año (2014, 2015 y 2016) a Puestos Técnicos Avanzados

Mantenimiento del 50% del plus de carrera de Kutxa en 2014 y 50% en 2015, desapareciendo a partir del 01.01.2016.

5.1- CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Las Oficinas de Kutxabank se ordenarán en virtud de su Volumen de Negocio.

Grupo – Tipo de oficina	% s/ total oficinas clasificadas
“ESPECIAL”	5%
“A”	10%
“B”	20%
“C”	25%
“D”	25%
“E”	10%
“F”	5%
TOTAL	100%

- Para tratar de minimizar el impacto que pueda suponer el nuevo sistema de clasificación de oficinas:
 - Se asignará un complemento personal voluntario absorbible por cualquier concepto salarial excepto la actualización salarial anual, y los denominados



- “premio de constancia en el trabajo” en bbk y “Paga extraordinaria de constancia” en Caja Vital, por importe equivalente a 2/3 de la pérdida económica que suponga el nuevo sistema de clasificación de oficinas.
- Posibilidad de consolidar un nivel más al correspondiente al de la oficina en la que se encuentra, tras cinco años, para las personas que tuvieran tal expectativa según la anterior clasificación de oficinas y se mantengan en el puesto.
 - El empleado/a que, por estar ejerciendo un puesto recogido en un sistema reglado de carrera profesional, estuviera en proceso de consolidación del nivel retributivo subsiguiente al que ostenta, y que por efecto de la nueva clasificación de oficinas no siguiera consolidándolo (por tener asignado dicho puesto en la nueva clasificación un nivel retributivo igual o inferior al que ostenta el empleado o empleada), consolidará dicho nivel retributivo subsiguiente recogido en el sistema anterior, y en la fecha en la que le hubiera correspondido en el sistema anterior siempre que:
 - A 1 de enero de 2014 hubiese transcurrido al menos el 60% del tiempo necesario por la vía "más rápida" para la consolidación de dicho nivel subsiguiente según el sistema anterior.
 - Y a dicha fecha siguiera ejerciendo ese puesto de manera efectiva.
 - Todas las oficinas clasificadas como Especiales, A, B o C estarán dotadas de un subdirector/a. Se nombrará el 50% de los que falten por nombrar a lo largo del año 2014 y el 50% restante a lo largo del año 2015, la mitad de este 50% antes del fin del primer semestre de 2015 y la otra mitad antes de la finalización del segundo semestre del año 2015.
 - Si el número total de oficinas a clasificar se viera incrementado o reducido, según corresponda, en más de un 20% del número de Oficinas clasificadas en la anterior clasificación, la Entidad y las representaciones de los trabajadores y trabajadoras deberán acordar el sistema más adecuado de clasificación adaptado a la realidad. Mientras tanto, para las oficinas que tenga Kutxabank en ese momento, se continuará aplicando la clasificación según el sistema recogido en este apartado.

5.2-CLASIFICACION DE PUESTOS

- Se realizará una clasificación anual de puestos, con las mismas normas de designación y cese, evaluación de desempeño y progreso y consolidación de niveles de bbk, que se entregará a la representación sindical.
- El empleado o empleada que, por estar ejerciendo un puesto recogido en un sistema reglado de carrera profesional, estuviera en proceso de consolidación del nivel retributivo subsiguiente al que ostenta, y que por efecto de la nueva clasificación de puestos no siguiera consolidándolo (por tener asignado dicho puesto en la nueva clasificación un nivel retributivo igual o inferior al que ostenta el empleado o empleada), consolidará dicho nivel retributivo subsiguiente recogido en el sistema anterior, y en la fecha en la que le hubiera correspondido en el sistema anterior siempre que:
 - A 1 de enero de 2014 hubiese transcurrido al menos el 60% del tiempo necesario por la vía "más rápida" para la consolidación de dicho nivel subsiguiente según el sistema anterior.



- Y a dicha fecha siguiera ejerciendo ese puesto de manera efectiva.

6.- KILOMETRAJE Y GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

A) Desplazamientos ocasionales

Si justifica utilización de vehículo propio 0,29 €/Km. recorrido. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma. La justificación se entiende que existirá cuando no haya transporte público razonable.

Además, cuando el desplazamiento sea a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual, y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, las asignaciones para gastos de manutención y/o estancia variarán según la siguiente tabla:

Distancia en Kilómetros (Ida y vuelta)	Importe (Euros)
Hasta 30 Km.	3
De 31 a 50 Km.	4
De 51 a 80 Km.	6
De 81 a 100 Km.	8
De 101 a 150 Km.	12
De 151 a 250 Km.	18
Más de 250 Km.	26

B) Desplazamientos por cambio de destino:

- ***Desplazamientos de 30 a 65 kilómetros (ida).*** Si justifica utilización de vehículo propio, 0,29 €/Km. + dieta 9 euros (no compatible con la dieta de 11 euros por tarde trabajada) 4 años de duración. La justificación se entiende que existirá cuando no haya transporte público razonable.
- ***Desplazamientos de más de 65 a 120 kilómetros (ida).*** Si justifica utilización de vehículo propio, 0,29 €/Km. + dieta 9 euros (no compatible con la dieta de 11 euros por tarde trabajada). 4 años de duración. La justificación se entiende que existirá cuando no haya transporte público razonable. Si el empleado cambia su domicilio a destino: 7.000 euros brutos anuales de compensación durante 4 años a partir del cambio de domicilio.
- Compensación durante 4 años para el personal que utilice diariamente el transporte organizado por la empresa:
 - 850 euros brutos anuales para las personas que realicen el trayecto Vitoria-Bilbao (ida y vuelta)
 - 1.400 euros brutos anuales para las personas que realicen el trayecto San Sebastián-Bilbao (ida y vuelta).
 - 1.400 euros brutos anuales para las personas que realicen el trayecto San Sebastián-Vitoria (ida y vuelta).
 -

C) Desplazamiento que requiera cambio de domicilio (de más de 120 kilómetros ida)

Compensaciones previstas a estos efectos en el Acuerdo Laboral de Integración de 15 de septiembre de 2011 y Comisiones de Seguimiento del mismo. Exclusivamente durante 2014, indemnización de 60 días por año trabajado en caso de extinción del contrato por rechazo de movilidad geográfica con un mínimo de 12 y un máximo de 45 mensualidades. Se podrá optar por kilometraje en lugar de la ayuda vivienda.



D) Las compensaciones por kilometraje y gastos por desplazamiento a partir del 31.12.16 serán negociadas en un próximo Convenio Colectivo, y se redactará una cláusula de intención de aplicar por parte de la empresa la menor movilidad posible.

7- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

2013: 0%; 2014: 0%; 2015: 1,5%; 2016: IPC CAPV En caso de IPC negativo, el IPC a aplicar será el 0%.

Para minimizar el impacto sobre los niveles salariales más bajos, a todas aquellos empleados y empleadas cuya retribución fija total sea inferior a 30.000 euros brutos anuales percibirá una cantidad equivalente al 1% de su salario de una sola vez al inicio de cada año, 2013 y 2014.

8.- PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

Aportación de la empresa:

- 2013 6% Salario Base del Nivel Retributivo 7-A
- 2014 0%
- 2015 6% Salario Base del Nivel Retributivo 7-A
- 2016 6% Salario Base del Nivel Retributivo 7-A

Adicionalmente, en 2016 se producirá una aportación extraordinaria y de una única vez del 6% del Salario base del Nivel Retributivo 7-A.

Se mantiene la aportación de los empleados provenientes de Caja Vital, congelándose hasta que la del resto de empleados/as se iguale a ésta.

Aportación del trabajador/a voluntaria. Las nuevas incorporaciones se incorporarán a la EPSV Hazia bbk.

9.-PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Las plantillas provenientes de bbk y Caja Vital conservarán a título personal el derecho al percibo de los denominados “premio de constancia en el trabajo” en bbk y “Paga extraordinaria de constancia” en Caja Vital en las condiciones establecidas actualmente. Se suprimen para el personal de nuevo ingreso en Kutxabank. Se aplicará el catálogo de faltas y sanciones preexistente en el convenio colectivo de bbk.

10.-BENEFICIOS SOCIALES

10.1. Ayudas económicas por hijos e hijas.

- 975€ anuales por cada hijo o hija de 0 a 23 años. Se mantendrá transitoriamente para los empleados y empleadas procedentes de Caja Vital, durante la vigencia de este convenio, la ayuda de estudios para hijos e hijas con estudios universitarios en curso, en los términos recogidos en el IX Convenio Colectivo, siendo incompatible esta ayuda con la ayuda por hijos.
- Ayuda de 2.000 euros anuales para cada hijo o hija minusválido. Importe adicional hasta alcanzar 5.000 euros anuales con justificación de gastos.
- 850 euros por nacimiento o adopción de hijo o hija. Se mantiene transitoriamente durante la vigencia de este convenio la paga de nacimiento del Convenio de Caja Vital para el colectivo proveniente de Caja Vital.



- Se mantendrá transitoriamente, durante los años 2014 y 2015, las pagas de matrimonio reconocidas en el IX Convenio Colectivo de Caja Vital para el colectivo procedente de esta entidad

10.2. Seguro Colectivo de Vida. Convenio colectivo de bbk.

10.3. Iguala Médica Colectiva. Mantenimiento de las condiciones actuales existentes para cada colectivo de origen (bbk, Kutxa, Vital). Nuevos empleados regulación bbk hasta que se pacte un único sistema para toda la plantilla.

10.4. Estudios de los empleados y empleadas: Regulación Convenio Kutxa.

10.5 Préstamos y créditos de empleados. Se aplicará el catálogo de préstamos y créditos preexistente en el Convenio colectivo de bbk con las siguientes modificaciones:

- Se establece la posibilidad de solicitar hasta 3 préstamos de vivienda habitual y uno de veraneo hasta que se alcance el límite máximo establecido.
- El tipo de interés será del 70% del Euribor hasta dicho importe máximo y a partir del mismo, el Euribor + 0,25%. Se establecerá un tipo medio ponderado para el total del préstamo y al amortizarse el importe que excediera del importe máximo se aplicará el 70% del Euribor. Ampliación de la garantía hipotecaria al 50%. Se aplicará también a los préstamos concedidos en 2013
- Se establece un nuevo límite a la cuenta de crédito, 50.000,00 euros y se suprime la posibilidad de ampliación del plazo hasta los 70 años de edad del empleado/a, estableciéndose la obligatoriedad de ir reduciendo el límite máximo disponible en un 20% cada año a partir de los 60 años de edad del empleado/a.
- Se mantiene a título personal la ayuda de alquiler para los empleados/as provenientes de Kutxa que la estaban percibiendo a la firma de este Convenio.

11.-CONCILIACION E IGUALDAD

11.1 Permisos retribuidos (Extensible el matrimonio a parejas de hecho en todos los que aplique)

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio (o pareja de hecho).
- b) 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo o hija.
- c) 1 día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 5 días por fallecimiento de cónyuge o descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y 3 días para el resto hasta de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- e) 3 días por accidente o enfermedad graves de cónyuge o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

En relación con los permisos recogidos en los apartados d) y e) anteriores, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 250 kilómetros de distancia (tramo de ida), el plazo de permiso se ampliará hasta en dos días adicionales.



11.2 Permisos no retribuidos. Se mantienen los permisos no retribuidos con causa justificada preexistentes en el convenio de BBK introduciendo la causa de tratamientos de reproducción asistida. Los permisos no retribuidos no justificados serán, de un mínimo de 3 y un máximo de 6 meses de duración, excepto para los mayores de 55 años que serán de entre 1 mes y 6 meses.

11.3 Reducción de jornada por guarda legal La Entidad autorizará la ampliación de este derecho hasta los 12 años de edad del menor y una reducción de jornada inferior a un octavo a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un o una menor de hasta 8 años. Si el tiempo de la reducción de jornada solicitada consistiera exclusivamente en las jornadas de tarde del régimen de Jornada General, solo podrá ejercitarse esta reducción de jornada por quienes tengan a su cuidado directo un o una menor de hasta 6 años.

11.4 Permiso para atender causas de conciliación Hasta un máximo de 15 horas anuales retribuidas, debidamente justificadas, para causas de conciliación de la vida laboral y familiar, entendidas éstas como acompañamiento a familiares, escolarización y lo que razonablemente se entienda como conciliación.

11.5 Permiso por maternidad/paternidad y lactancia. Maternidad/paternidad: permiso de siete días naturales a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. Lactancia: Posibilidad de sustituir las horas de lactancia por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más ocho días hábiles, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento de éste

11.6 Excedencia mayores de 60 años con convenio especial de la Seguridad Social por cuenta de la empresa.

11.7.- Paga de jubilación y fallecimiento preexistente. Mantener como derecho personal a extinguir.

12.-PERSONAL FUERA DE CONVENIO.

Incorporación del personal fuera de Convenio bbk excepto alta dirección y personal de confianza del equipo directivo (secretarías, etc....) a los que se extenderán excepcionalmente los beneficios sociales recogidos en el convenio Kutxabank.

13.- CLUB SOCIAL

Aportación anual de 70 M euros para 2014, 80 M euros para 2015 y 100 M euros para 2016. Constitución de una Asociación y presentación del plan anual de actividades y de la memoria de actividades realizadas como paso previo a la aportación. En caso de no constituirse la asociación y/o no presentar el plan anual y/o la memoria anual, se perderá la aportación de ese año.



14.- COMISIONES

- Paritaria interpretativa del Convenio, Igualdad, Lingüística, Salud Laboral, y otros protocolos (violencia de género) con plazo predeterminado para alcanzar acuerdos.
- Formación. Regulación bbk con la siguiente tabla de asignación de gastos de manutención:

Kilómetros de Inicio	Kilómetros Finales	F. Obligatoria	F. Voluntaria
1	30	16,00	0,00
31	50	17,50	8,00
51	80	19,50	19,50
81	100	24,00	24,00
101	130	27,00	27,00
131	160	31,00	31,00
161	190	41,00	41,00
191	220	45,00	45,00
221	250	49,00	49,00
251	280	53,00	53,00
281	310	59,00	59,00
311	340	65,00	65,00
341	370	69,00	69,00
371	400	75,00	75,00
401	430	81,00	81,00
431	460	87,00	87,00
461	490	93,00	93,00
491	520	99,00	99,00
521	550	105,00	105,00
551	En adelante	117,00	117,00

15.- EQUIPO VOLANTE. Regulación bbk.



16.- OTROS

- cláusula de ultraactividad. En la medida de lo posible....declaración de intenciones en acta final de convenio
- Garantía de empleo, no medidas traumáticas. Como en acuerdo de Mayo modificando acuerdo laboral. En la medida de lo posible...
- Garantías sindicales e información a facilitar a representantes de los trabajadores. Regulación bbk.
- No aceptación de ningún tipo de cláusula de recorte salarial.