

26.04.12

1.- RETRIBUCIONES

- El modelo aplicable en Kutxabank se corresponderá con el existente en BBK, distribuido en 15 niveles. (Se crean dos niveles en el nivel de entrada). La Tabla Salarial reproducirá las retribuciones del sistema existente en bbk.
- Transposición de niveles. Criterio: Minimizar el número de niveles a extinguir.
 - Confluencia al nivel superior próximo de la tabla del Convenio bbk, reconociendo un mayor salario base, detrayendo de la antigüedad devengada la diferencia entre el nivel actual Kutxa o Vital y el nuevo.
 - Si no hay antigüedad suficiente, se mantiene como nivel a extinguir hasta alcanzar el siguiente nivel bbk según las normas de promoción y consolidación establecidas.
 - Si está por encima del nivel máximo bbk (nivel II) se mantiene como nivel personal a extinguir.
 - Para los actuales niveles a extinguir bbk, Kutxa y Vital se utilizará el mismo sistema de trasposición.
 - Este sistema sólo es compatible con el establecimiento de límites a la antigüedad. (Ver apartado de antigüedad)
- Mecanismo de reducción de salarios de manera temporal en función de deterioro de variables de negocio objetivas, y medibles a determinar, aplicando la siguiente escala:
 - Menos de 25.000 Euros 0%
 - Entre 25.001 y 35.000 Euros 2%
 - Entre 35.001 y 45.000 Euros 3,67%
 - Entre 45.001 y 55.000 Euros 5,18%
 - Entre 55.001 y 65.000 Euros 6,62%
 - Entre 65.001 y 75.000 Euros 8%
 - Entre 75.001 y 85.000 Euros 9,35%
 - Entre 85.001 y 95.000 Euros 10,68%
 - Entre 95.001 y 105.000 Euros 12%
 - Entre 105.001 y 115.000 Euros 13,60%

- De 115.000 en adelante 14,60%
- Clausula de revisión salarial:
 - 2012: IPC
 - 2013: IPC
 - 2014: Según PIB estatal real 2014
 - Si PIB < 1%= 0:
 - Si PIB 2014 = 1%: revisión salarial del 0,75% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
 - Si PIB 2014 = 1,5%: revisión salarial del 1,25% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
 - Si PIB 2014 = 1,75%: revisión salarial del 1,5% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
 - Si PIB 2014 = 2%: revisión salarial del 2% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
- Se adjunta tabla salarial en Anexo 1

2.- ANTIGÜEDAD

- Trienios
 - Se devengan según la fórmula existente en bbk a partir del nivel 9 y representan un 4% sobre el salario base de acuerdo con la escala incluida en el Anexo 2
 - Se limita para todo el colectivo la capacidad de generar antigüedad por un importe superior a 15.000 euros.
- Premio de constancia
 - Eliminación del premio de constancia mediante compensación en un solo pago mediante la distribución del fondo interno dotado a estos efectos según los criterios que se pacten.

3.- DESARROLLO PROFESIONAL

- **Jerarquizados, Direcciones de oficina y Subdirecciones de oficina**
 - Clasificación en función de la clasificación anual de puestos y de oficinas.
 - Retribución vía complemento de nivel (diferencia entre nivel consolidado y nivel del puesto).

- Consolidación vía evaluación del desempeño (con sistema existente en bbk ampliando años según Anexo 3)
- Designación: libre. Adecuación persona – puesto basado en la información profesional existente sobre el empleado/a: evaluaciones, consecución de objetivos, cumplimiento de hitos formativos, información de los responsables de gestión.
- **Puestos avanzados y especializados**
 - Clasificación en función de la clasificación anual de puestos.
 - Retribución vía complemento de nivel (diferencia entre nivel consolidado y nivel del puesto).
 - Consolidación vía evaluación del desempeño
 - Los puestos especializados llevan asociado una promoción en el grado de desarrollo. Igual que el existente en bbk, creándose un nuevo puesto, Especialistas D (Nivel 12 + 1.500 euros de complemento de puesto), en función del nivel consolidado de la persona que accede a dicho puesto.
 - Designación: libre (sin cupos). Adecuación persona – puesto basado en la información profesional existente sobre el empleado/a: evaluaciones, consecución de objetivos, cumplimiento de hitos formativos, información de los responsables de gestión.
- **Gestores/as comerciales y administrativos**
 - Criterio: Cada persona cobra en función de su nivel retributivo y/o del nivel retributivo de su puesto (sistema bbk)
- Acceso progresivo a la retribución establecida para el puesto según tabla del Anexo 4
- Clasificación de oficinas y de puestos de SSCC a definir y publicar anualmente por la empresa

4.- JORNADA

- **Caudal horario:** Jornada de 1.560 horas + 40 adicionales de formación obligatoria = 1.600

- **Vacaciones:** 27 días hábiles. Por razones organizativas la empresa podrá denegar de forma justificada vacaciones en determinados períodos.
- **Jornada general y jornadas especiales** según sistema bbk. La empresa fijará el/los días de apertura y la concreción de la jornada de tarde de cada trabajador/a
- **Apertura de centros:** a criterio de la empresa
 - Tardes: hasta un 30% de oficinas
 - Sábados: hasta un 20%

5.- FORMACION

Según lo establecido en bbk con las siguientes modificaciones:

- Las 40 horas anuales le serán distribuidas al trabajador/a como máximo en 16 tardes, siempre que la formación asociada tenga carácter presencial.
- Estas acciones de formación presencial, para el personal adscrito a Jornada General, tendrán lugar en horario de tarde, en días comprendidos entre lunes y jueves, inclusive.
- Compensación en formación obligatoria: Dieta de tarde.
- Asignación para gastos de manutención originados por acudir el mismo a un curso de Formación aplicándose la escala del Anexo 5.

6.- BENEFICIOS SOCIALES

6.1.- AYUDA POR HIJOS/AS

- A percibir exclusivamente por personal en activo
- Compensación anual de 1.000€ (no revalorizable) desde los 0 hasta los 18 años de edad
- Discapacidades: Hasta 3.500 euros adicionales (en función del gasto) sin límite de edad.
- Suprimir ayuda por nacimiento (bbk) y el premio de natalidad por nacimiento de hijo o hija de empleado/a (vital)

- Suprimir las ayudas de “Reyes-Festividad conmemorativa” (vital)

6.2.- AYUDA ESTUDIOS DE EMPLEADOS

- El Departamento de Formación valorará la idoneidad de los estudios en relación con su financiación por parte de la Entidad, en virtud de su utilidad para el desarrollo de los cometidos profesionales del empleado o empleada
- Aplicable para todo tipo de estudios, grados, masters, idiomas...
- El Departamento de Formación establecerá el importe de la ayuda económica a asignar en base a las circunstancias anteriores.

6.3.- SEGURO DE VIDA

- Cobertura de 1,5 del sueldo base anual del Nivel retributivo del empleado/a, sin distinguir la causa del fallecimiento
- Sólo para personal en activo
- Establecer copago al 50% empresa-empleado/empleada.

6.4.- IGUALA MEDICA

- Sólo para personal en activo
- Incluir a cónyuge sin ingresos y a hijos e hijas hasta 18 años
- Establecer copago al 50% empresa-empleado/empleada

6.5.- CLUB SOCIAL

- Suprimir asignaciones económicas anuales y establecer la subvención de proyectos y actividades culturales, deportivas o de ocio que puedan resultar de interés para un colectivo significativo de empleados y empleadas a juicio de la Entidad a criterio de ésta.

6.6.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Establecimiento de tramos y porcentajes:

Los primeros 30 días se complementan hasta el 80% de los haberes del empleado o empleada

- A partir del día 31 se completa hasta el 100%

6.7.- PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Aportación anual del empleado equivalente al 4% de su nivel retributivo VOLUNTARIA
- Aportación de la empresa equivalente al 4% del nivel retributivo del empleado o empleada.
- Límite 4% del nivel VIII
- Establecimiento de un mecanismo que permita la suspensión temporal de las aportaciones a cargo de la empresa en algunos años en función del deterioro de variables de negocio objetivas, y medibles a determinar

6.8.- OTROS

- Suprimir el premio de nupcialidad por matrimonio
- Suprimir prestación dineraria 600€/año
- Suprimir condiciones guías en viajes
- Suprimir la bolsa de Navidad
- Permisos no retribuidos sólo a juicio de la entidad, en base a razones justificadas.
- Excedencias: Máximo 5 años y eliminar la garantía de retorno, sin existencia de vacante.

7.- PERSONAL FUERA DE CONVENIO

- Colaborador directo de la dirección
- Los que la empresa contrate así por encima del salario de nivel V

8.- VIGENCIA

- 2012, 2013 Y 2014

9.- SELECCIÓN DE PERSONAL

- Según criterio técnico de la entidad

10.- PLAN DE IGUALDAD, MEDIDAS DE CONCILIACION, PRÉSTAMOS Y REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

- A desarrollar

11.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

11.1.- Ordinaria

- Utilización de su propio vehículo a requerimiento de la empresa:
 - Compensación de 0,29 E/Km recorrido + peajes + gastos justificados
 - Si el desplazamiento es a municipio diferente al lugar de trabajo habitual asignación para manutención y/o estancia:
 - Hasta 30 km. ida y vuelta 3 euros
 - De 31 a 50 km. ida y vuelta 4 euros
 - De 51 a 80 Km. ida y vuelta 6 euros
 - De 81 a 100 km. Ida y vuelta 8 euros
 - De 101 a 150 km. Ida y vuelta 12 euros
 - De 151 a 250 km. Ida y vuelta 18 euros
 - Más de 250 km. Ida y vuelta 26 euros
- Cambio de destino a más de 100 Km ida y vuelta del domicilio habitual y utilizando vehículo propio acuerdo a renovar cada tres años
 - Compensación de 0,29 E/km recorrido
 - Dieta de 9 E/día trabajado
 - Se exceptúa si es por solicitud del trabajador/a
 - Si el traslado supone promoción o ascenso de nivel las compensaciones se minorarán

11.2.- Para la integración o futuras reestructuraciones

- Compensaciones acuerdo laboral 15-09-2011

ANEXO 1. TABLA SALARIAL

PRECIOS 2012 (1% a cta)

Nivel	ACCESOS A NIVELES	Importe	DIF.
NIVEL 02	Por designación	70.988,12	
NIVEL 03		66.259,90	4.728,22
NIVEL 04		60.982,60	5.277,30
NIVEL 05		56.466,76	4.515,84
NIVEL 06		52.796,24	3.670,52
NIVEL 07		49.199,78	3.596,46
NIVEL 08		45.502,80	3.696,98
NIVEL 09		41.839,70	3.663,10
NIVEL 10	2	38.522,82	3.316,88
NIVEL 11	2	34.740,16	3.782,66
NIVEL 12	3	31.141,60	3.598,56
NIVEL 13	3	27.231,54	3.910,06
NIVEL 14	3	25.136,44	2.095,10
NIVEL 15	3	23.000,00	2.136,44
NIVEL 16	2	21.000,00	2.000,00

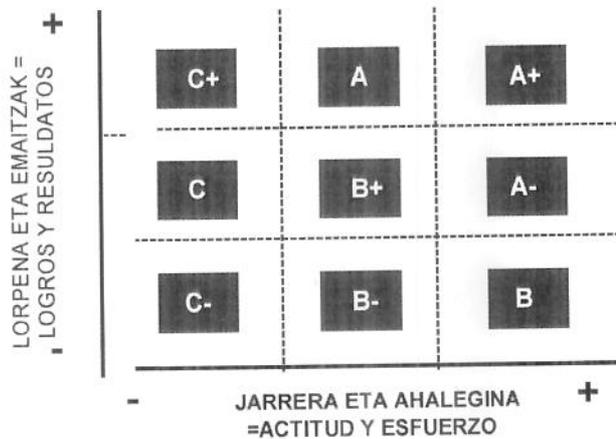
ANEXO 2. ANTIGÜEDAD

Nivel II	2.839,52
Nivel III	2.650,40
Nivel IV	2.439,30
Nivel V	2.258,67
Nivel VI	2.111,85
Nivel VII	1.967,99
Nivel VIII	1.820,11
Nivel IX	1.673,59

ANEXO 3. PROMOCION PROFESIONAL

NVEL	PUESTOS	DESCRIPCIÓN	PROMOCIÓN
NVEL 02	Jerarquizados, Direcciones de oficinas grandes y medianas	Direcciones de Departamento, Sección o Área	Libre designación y clasificación de oficinas
NVEL 03		Direcciones y Subdirecciones de Zona	
NVEL 04		Direcciones y Subdirecciones de Bancas Especializadas	
NVEL 05		Direcciones de oficinas Grandes y Medianas y Subdir. Of. Grandes	
NVEL 06	Direcciones oficinas pequeñas, Subdirecciones oficinas, Avanzados	Direcciones de oficinas Pequeñas	Libre designación y clasificación de oficinas
NVEL 07		Subdirecciones de oficinas Medianas	
NVEL 08		Gestores/as de Bca Personal, Bca de Empresas, Mercados y Técnicos/as SSCC	
NVEL 09	Especialistas	Gestores/as de Bca Personal, Bca de Empresas, Mercados y Técnicos/as SSCC (en función de los conocimientos, la experiencia y las evaluaciones)	Libre designación y evaluaciones
NVEL 10			
NVEL 11			
NVEL 12			
NVEL 13	Gestores/as comerciales, Gestores/as de clientes, Administrativos/as	Gestores/as comerciales. Gestores/as de clientes Administrativos/as de oficinas de Empresas y de SS.CC.	Ascenso por antigüedad s/ convenio
NVEL 14			
NVEL 15			
NVEL 16			

MATRIZ DE EVALUACION Y CONSOLIDACION DE NIVELES



Nivel a consolidar	Eval. A	Eval. B	Eval. C
NIVEL 02	4	5	Sin efecto en la consolidación
NIVEL 03	4	5	
NIVEL 04	4	5	
NIVEL 05	4	5	
NIVEL 06	3	4	
NIVEL 07	3	4	
NIVEL 08	3	4	
NIVEL 09	1	2	
NIVEL 10	1	2	
NIVEL 11	1	2	
NIVEL 12	1	2	
NIVEL 13	1	2	
NIVEL 14	1	2	
NIVEL 15	1	2	

ANEXO 4. ACCESO PROGRESIVO A LAS RETRIBUCIONES DEL PUESTO

Jerarquizados, direcciones y subdirecciones oficinas	Complemento nivel + complemento de puesto			
Si diferencia de niveles > 2	25% primer año	50% segundo año	75% tercer año	100% cuarto año
Si diferencia de niveles >1< 2	33% primer año	66% segundo año	100% tercer año	

Avanzados	Complemento nivel + complemento de puesto			
Si diferencia de niveles > 2	25% primer año	50% segundo año	75% tercer año	100% cuarto año
Si diferencia de niveles >1< 2	33% primer año	66% segundo año	100% tercer año	

Especialistas	Complemento nivel + complemento de puesto			
Si diferencia de niveles > 2	25% primer año	50% segundo año	75% tercer año	100% cuarto año
Si diferencia de niveles >1< 2	33% primer año	66% segundo año	100% tercer año	

ANEXO 5. COMPENSACION FORMACION

Kilómetros de Inicio	Kilómetros Finales	F. Obligatoria	F. Voluntaria
1	30	5,00	0,00
31	50	6,50	0,00
51	80	8,50	0,00
81	100	13,00	13,00
101	130	16,00	16,00
131	160	20,00	20,00
161	190	30,00	30,00
191	220	34,00	34,00
221	250	38,00	38,00
251	280	42,00	42,00
281	310	48,00	48,00
311	340	54,00	54,00
341	370	58,00	58,00
371	400	64,00	64,00
401	430	70,00	70,00
431	460	76,00	76,00
461	490	82,00	82,00
491	520	88,00	88,00
521	550	94,00	94,00
551	En adelante	106,00	106,00