

ACUERDO LABORAL PARA EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE BILBAO
BIZKAIA KUTXA, KUTXA Y CAJA VITAL

15 de septiembre de 2011

I.- MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS

A.-CRITERIOS GENERALES

Primero.- En relación con el proceso de integración iniciado, las partes declaran su compromiso con el mantenimiento de las relaciones laborales de las personas que forman las plantillas de las tres cajas, tanto en el ámbito financiero como en la obra social propia, así como en el de sus sociedades instrumentales que se relacionan en el Anexo I.

Consecuentemente, para llevar a cabo la reordenación, reorganización interna y traspaso de plantillas a la nueva sociedad que de este proceso pudiera derivarse, manifiestan su renuncia expresa a la utilización de medidas traumáticas, tales como expedientes de regulación de empleo, extinciones de contratos por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, ni aquellas que puedan derivarse de las reformas laborales efectuadas a la fecha de firma del presente documento.

Segundo.- Sin menoscabo de las facultades organizativas que corresponden a las cajas, es voluntad de las partes alcanzar, a través del presente proceso de negociación, la necesaria reordenación de la plantilla para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios y oficinas, la cual se realizará de un modo gradual desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo, en lo que se refiere a la reorganización derivada del proceso de integración, que se fija en el 31 de diciembre de 2014, sin perjuicio de las fechas de aplicación que para determinadas medidas se establezcan específicamente. Asimismo, es finalidad del acuerdo la definición del marco de relaciones laborales de la entidad resultante.

B.-MEDIDAS

1. PREJUBILACIONES

Primero.- Podrán acogerse a esta medida, de forma voluntaria, las personas en activo a 31 de diciembre de 2011 que cumplan las condiciones recogidas en el calendario que a continuación se desarrolla y siempre que cuenten con una antigüedad de al menos 10 años en la fecha de acceso a la prejubilación.

La aplicación de este acuerdo se llevará a cabo del siguiente modo:

La empresa ofertará el acceso a la medida de prejubilación con una antelación de 60 días respecto al calendario que se desarrolla a continuación.

El 1 de marzo de 2012 se hará efectiva la salida, por acuerdo de jubilación parcial o contrato de prejubilación, de todas las personas en activo al 31 de diciembre de 2011 que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación" hayan nacido durante el año 1948 y se hayan acogido a la oferta de prejubilación. Esta salida se hará extensiva a aquellos empleados y empleadas que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación" y habiendo nacido en el año 1949, la suma de sus años de edad y de los años de prestación efectiva de servicios desde su fecha de ingreso como fijo en la Entidad, descontando, en su caso, los períodos de excedencia voluntaria, sea igual o superior a 100, limitando los años de prejubilación a un máximo de 3, disfrutados los cuales accederán a la jubilación que les pudiera corresponder.

El 1 de enero de 2013 se hará efectiva la salida, por acuerdo de jubilación parcial o contrato de prejubilación, de todas las personas en activo al 31 de diciembre de 2011 que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación" hayan nacido durante el año 1949 y se hayan acogido a la oferta de prejubilación. Esta salida se hará extensiva a aquellos empleados y empleadas que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación" y habiendo nacido en el año 1950, la suma de sus años de edad y de los años de prestación efectiva de servicios desde su fecha de ingreso como fijo en la Entidad, descontando, en su caso, los períodos de excedencia voluntaria, sea igual o superior a 100, limitando los años de prejubilación a un máximo de 3, disfrutados los cuales accederán a la jubilación que les pudiera corresponder.

Entre el 1 de julio y el 1 de octubre de 2013, se hará efectiva la salida, en la fecha que determine la Entidad dentro del referido intervalo, por acuerdo de jubilación parcial o contrato de prejubilación, de todas las personas en activo al 31 de diciembre de 2011 que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación", hayan nacido durante el año 1950 y se hayan acogido a la oferta de prejubilación. Esta salida se hará extensiva a aquellos empleados y empleadas que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación" y habiendo nacido en el año 1951, la suma de sus años de edad y de los años de prestación efectiva de servicios desde su fecha de ingreso como fijo en la Entidad, descontando, en su caso, los períodos de excedencia voluntaria, sea igual o superior a 100, limitando los años de prejubilación a un máximo de 3, disfrutados los cuales accederán a la jubilación que les pudiera corresponder.

El 1 de enero de 2014 se hará efectiva la salida, por acuerdo de jubilación parcial o contrato de prejubilación, de todas las personas en activo al 31 de diciembre de 2011 que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación", hayan nacido durante el año 1951 y se hayan acogido a la oferta de prejubilación. Esta salida se hará extensiva a aquellos empleados y empleadas que, no habiendo alcanzado su "fecha de mejor jubilación" y habiendo nacido en el año 1952, la suma de sus años de edad y de los años de prestación efectiva de servicios desde su fecha de ingreso como fijo en la Entidad, descontando, en su caso, los períodos de excedencia voluntaria, sea igual o superior a 100, limitando los años de prejubilación a un máximo de 3, disfrutados los cuales accederán a la jubilación que les pudiera corresponder.

Las referencias hechas en el presente acuerdo a la "fecha de mejor jubilación" (concepto existente en BBK) es la que en Caja Vital se denomina como "fecha de jubilación prevista en los estatutos para cada socio en las EPSV's", y denominada a su vez en Kutxa como "fecha de mejor jubilación".

Si tras la aplicación del calendario anterior las cajas o la entidad resultante considerasen la necesidad de dar salida a un mayor número de excedentes, podrán hacerlo en las condiciones pactadas en este capítulo, ordenando rigurosamente la oferta de prejubilaciones en primer lugar por año de nacimiento y, dentro de éste, por el resultado de la suma 100 aplicable en cada caso y, en último lugar, por la fecha de nacimiento.

Esta oferta se hará extensiva con los mismos requisitos, condiciones económicas y referencia de fechas de salida, exclusivamente a:

- a) a las personas de Kutxa que estén acogidas a la licencia retribuida, que cumplan con los requisitos de fechas de nacimiento recogidos en cada uno de los años de aplicación arriba indicados.
- b) A las personas de Kutxa que estén acogidas a la situación de jubilación parcial, que cumplan con los requisitos de fechas de nacimiento recogidos en cada uno de los años de aplicación arriba indicados, a favor de los que, llegada su "fecha de mejor jubilación" se realizará una aportación extraordinaria, equivalente a la diferencia entre el nivel de renta que estén percibiendo (pensión de jubilación parcial más complemento de la Caja) y el 80% acordado con carácter general en el presente acuerdo, por el período comprendido entre la fecha en que le corresponde poder acogerse a esta medida y hasta su "fecha de mejor jubilación", a ingresar en su EPSV de empleo.
- c) A las personas de Caja Vital que se encuentran acogidos a la situación de jubilación parcial o estén en situación de excedencia voluntaria con un convenio especial de la Seguridad Social pagado por Caja Vital.

Las personas que se acojan a esta medida de prejubilación deberán jubilarse de forma obligatoria cuando alcancen su "mejor edad de jubilación" (o a los 3 años desde el acogimiento a la misma en el caso de quienes lo hagan mediante la fórmula 100), entendiéndose por tal la que se recoge en los estatutos de las EPSVs de Caja Vital, Kutxa y BBK (artículo 17 en las Entidades de Previsión Social Voluntaria Araba eta Gasteiz Aurrezki Kutxa II y III en Vital, artículo 16 de la EPSV LANAU BAT en Kutxa, y artículo 16 en HAZIA de BBK).

Segundo.- La entidad, en caso de estimarlo oportuno, podrá adelantar la fecha de aplicación de este acuerdo, con la conformidad de la persona interesada.

Tercero.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad no inferior al 80% de la retribución bruta fija anual que percibía en activo al momento de acceder a la prejubilación.

A estos efectos se entenderá por "retribución fija bruta anual", en BBK: la constituida por los conceptos de "sueldo base", "complemento de antigüedad", "complemento de nivel", "plus de promoción económica", "complemento de puesto", "plus diferencia informático" y otros pluses establecidos individualmente en el contrato de trabajo.

En Caja Vital: "sueldo base", "complemento de antigüedad", "plus extrasalarial", "plus de oficinas", "plus dedicación" y "complemento de puesto".

En Kutxa: "sueldo base", "complemento de antigüedad", "complemento de homologación", "complemento de función" y "plus de carrera".

Igualmente, cuando en alguna de las cajas existiese a favor de la persona afectada un compromiso expreso en virtud de la negociación colectiva en materia de aportaciones al plan de pensiones, se mantendrán tales

aportaciones, de elegir esta opción, hasta la edad de acceso a la jubilación establecida con carácter general en este acuerdo.

En el momento de la extinción de la relación laboral se abonará al trabajador el finiquito correspondiente, con aplicación de lo establecido en el convenio de la caja de procedencia o en el que sustituya, en su caso, a éste.

Cuarto.- La renta mensual que percibirá el prejubilado o jubilado parcial que se acoja a tal situación de prejubilación a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo se revisará con efectos del 1 de enero de cada año tomando como referencia el IPC definitivo de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año precedente.

Quinto.- La situación de prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con las actividades de negocio que desarrolle la entidad.

Sexto.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos especiales de empleado de las personas que se acojan a la medida de prejubilación se mantendrán en los mismos términos que los que gozaban en cada una de sus cajas respectivas. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo.

Les serán de aplicación, en las mismas condiciones que a la plantilla en activo y hasta la mejor edad de jubilación, la remuneración especial de la cuenta corriente y las comisiones derivadas de la operativa.

Le serán de aplicación a cada persona, en relación a su entidad de origen y hasta el momento de la jubilación, o más allá si así está contemplado, los beneficios sociales reconocidos en los actuales convenios de cada caja.

Séptimo.- La Comisión de Seguimiento del presente acuerdo estudiará y analizará los efectos que pudieran derivarse en las medidas que se implementan en este capítulo de producirse una modificación legislativa que variase la edad establecida para, con carácter general, causar como beneficiario prestación de jubilación contributiva (artículo 161.1 a) de la LGSS.

Octavo.- En consonancia con la duración de la situación de prejubilación, que se extenderá en todo caso desde el efectivo acogimiento a la misma hasta, como máximo, el día anterior en que el prejubilado alcance su fecha de mejor jubilación, fecha inicial de efectos con la que el prejubilado deberá en todo caso solicitar su paso a la situación de jubilación, el Banco, para los supuestos de prejubilación con cese en la Entidad, se hará cargo del coste de mantener el convenio especial con la Seguridad Social durante el tiempo que dure esa situación de prejubilación.

A tal efecto, a partir de la fecha de acogimiento efectivo a dicha prejubilación, y, como máximo, hasta el día anterior al de la fecha en que el prejubilado alcance su fecha de mejor jubilación, fecha inicial de efectos con la que el prejubilado deberá en todo caso solicitar su paso a la situación de jubilación, el Banco, para los supuestos de prejubilación con cese en la Entidad, asumirá el importe correspondiente a las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Tanto las cajas como la nueva entidad promoverán un mayor desarrollo del negocio propio en provincias y comunidades autónomas de referencia con el fin de minimizar la necesidad de reubicaciones como consecuencia del presente proceso de integración. Asimismo, se procurará tener en cuenta las circunstancias familiares de la persona o personas afectadas, así como criterios de racionalidad y proporcionalidad.

Segundo.- En los supuestos de movilidad geográfica originada por la integración durante los años 2012, 2013 y 2014, que no conlleven cambio de domicilio será de aplicación a la plantilla de la nueva entidad la siguiente regulación:

- A. Cuando, a requerimiento de la empresa y/o por necesidades del servicio, el empleado o empleada tenga que utilizar su propio vehículo, tendrá derecho a una compensación de 0,29 €/Km. recorrido. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma.

De la misma forma, en los desplazamientos que tuviera que efectuar por los motivos arriba indicados, tendrá derecho en concepto de dieta a que se le abone el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de los mismos. 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	Importe
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

- B. El cambio de destino que suponga para el trabajador o trabajadora un mayor alejamiento del municipio en el que tenga su domicilio habitual dará derecho a percibir 0,29 €/Km siempre que utilice su propio vehículo y, siempre que la distancia entre el municipio en el que tenga su domicilio habitual y el municipio de su nuevo centro supere los 60 kilómetros, ida y vuelta. Asimismo tendrá derecho a percibir una dieta de 9 €/día trabajado. Se exceptúa el caso en que el traslado lo haya solicitado el trabajador. En los casos en que el traslado suponga promoción profesional o ascenso de nivel salarial las compensaciones por movilidad geográfica se minorarán en el mismo importe bruto anual que suponga la promoción profesional o ascenso de nivel salarial.

Tercero.- En los supuestos de movilidad geográfica debida a necesidades de la empresa como consecuencia de este proceso de integración y que requieran el traslado domiciliario de la empleada o empleado, que, como referencia, se entiende necesario a partir de 90 kilómetros de distancia, será de aplicación la siguiente regulación:

A. En el caso de que el traslado tenga carácter temporal, el mismo se regirá por las siguientes condiciones:

1. Será renovado anualmente, con una duración máxima total de 3 años, pudiendo, no obstante, anticipar su vencimiento por acuerdo de las partes, lo que deberán comunicarse entre ellas con una antelación de 60 días.
2. Se garantizará a la empleada o empleado afectado el retorno al municipio de su centro de origen, una vez cumplida la vigencia del traslado que hubiese sido pactada.
3. Los gastos de mudanza, tanto en el momento de la incorporación al nuevo destino como en el de retorno, serán a cargo de la empresa.
4. La empresa satisfará el alquiler razonable y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino, o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el trabajador o trabajadora, durante el periodo de duración del traslado. En los casos en los que haya discrepancia, se resolverá en la Comisión de seguimiento.
5. El empleado o empleada recibirá un complemento de destino de 2.000 euros anuales, pagaderos al inicio de cada periodo anual.
6. Asimismo, la empresa le abonará la cantidad de 500 euros mensuales en concepto de dieta alimenticia.

B. Por otro lado, en el caso de que el traslado tenga carácter definitivo, las condiciones aplicables serán las siguientes:

1. Los gastos de mudanza serán a cargo de la empresa.
2. La empresa satisfará el alquiler razonable y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino, o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el trabajador o trabajadora, durante un periodo de 4 años. En los casos en los que haya discrepancia, se resolverá en la Comisión de seguimiento.
3. El empleado o empleada percibirá un complemento de destino de 7.000 euros anuales durante los 4 primeros años, pagaderos al inicio de cada periodo anual.

Cuarto.- La persona trasladada tendrá derecho a que el traslado se le comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad, pudiendo disfrutar de 5 días de permiso retribuido, que será sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en cada entidad.

Quinto.- Al trabajador o trabajadora que no acepte el traslado, salvo que existiese una causa justificada a juicio de la Entidad, le resultará de aplicación lo previsto a estos efectos en la legislación vigente, pudiendo acogerse a las condiciones recogidas en el apartado relativo a las "bajas incentivadas de carácter voluntario".

Sexto.- En los traslados que con ocasión del proceso de integración conlleven un cambio efectivo de residencia podrá solicitar, sin cancelación del anterior, un préstamo de primera vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de cada caja o, si se ha aprobado, en el de la nueva entidad, con el límite de endeudamiento del 50% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía adecuada a juicio de la Entidad, y siendo prestatarios los miembros de

la misma. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento del referido pago de alquiler.

Las personas afectadas por esta movilidad podrán alquilar la vivienda habitual anterior, aun cuando haya sido financiada con un préstamo de empleado, sin que este arrendamiento sea causa de vencimiento anticipado del mismo. Igualmente, en el caso de retorno de la persona al territorio de origen, se permitirá el alquiler de la nueva vivienda adquirida en el lugar de destino.

Séptimo.- Las medidas de movilidad geográfica previstas en el presente acuerdo serán aplicables a todos los traslados que se produzcan en el ámbito de las entidades firmantes como consecuencia del presente proceso de integración y reorganización. Se exceptúa el caso en que el traslado lo haya solicitado el trabajador. En los casos en que el traslado suponga promoción profesional o ascenso de nivel salarial las compensaciones por movilidad geográfica se minorarán en el mismo importe bruto anual que suponga la promoción profesional o ascenso de nivel salarial.

En todo caso, en el proceso de movilidad geográfica se tendrán en cuenta con carácter prioritario las peticiones de traslado voluntario en la medida en que sean compatibles con las necesidades organizativas de la entidad, con las compensaciones pactadas.

En el supuesto de que se generen vacantes en el lugar de origen de la trabajadora o trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, éstos tendrán derecho preferente para ocupar dicha plaza atendiendo a las características del puesto y perfil profesional y siempre que reúnan las condiciones de idoneidad necesarias a juicio de la Entidad.

Octavo.- En el ámbito interno de la entidad se establecerán mecanismos que permitan que la representación sindical pueda realizar un análisis previo y un posterior seguimiento y supervisión de cualquier medida de movilidad no acordada que pretenda acometerse, así como de supuestos específicos de movilidad en determinadas zonas de Expansión. Sin perjuicio de ello, la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo ejercerá, en el ámbito del conjunto de entidades integrantes del grupo, la función de seguimiento de las medidas de movilidad geográfica y los traspasos de unidades productivas que pudieran realizarse, así como las previsiones existentes en ambas materias.

3. BAJAS INCENTIVADAS DE CARÁCTER VOLUNTARIO

Primero.- Podrán acogerse las personas que no reúnan las condiciones exigidas en el apartado I.B.1) para acceder a la prejubilación, desde la firma del presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2014.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida por parte del trabajador o trabajadora, como su aceptación por las cajas o, en el futuro, por la nueva entidad resultante de la integración, serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el periodo de duración del proceso de reordenación e integración a juicio exclusivo de la Entidad.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización a tanto alzado de 60

días por año trabajado, con un tope máximo de 45 mensualidades y un importe mínimo correspondiente a 12 mensualidades.

Para el cálculo de la indemnización recogida en este apartado, las mensualidades se calcularán dividiendo entre 12 la retribución fija bruta anual que tuviera la persona en el momento de la extinción, actuando como mínimo garantizado el que tuviera a 31/12/2011.

A estos efectos se entenderá por "retribución fija bruta anual", en BBK: la constituida por los conceptos de "sueldo base", "complemento de antigüedad", "complemento de nivel", "plus de promoción económica", "complemento de puesto", "plus diferencia informático" y otros pluses establecidos individualmente en el contrato de trabajo.

En Caja Vital: "sueldo base", "complemento de antigüedad", "plus extrasalarial", "plus de oficinas", "plus dedicación" y "complemento de puesto".

En Kutxa: "sueldo base", "complemento de antigüedad", "complemento de homologación", "complemento de función" y "plus de carrera".

Cuarto.- La aceptación por el trabajador o trabajadora de la oferta de baja incentivada contemplada en este acuerdo no generará deducción de derechos del aceptante, como consecuencia de la reducción de su vida laboral activa en BBK, Kutxa o Vital, en su EPSV correspondiente (Hazia en BBK, deducción contemplada en el Art. 8 - Apdo. 7-b; Lanaur Hiru EPSV; EPSV ARABA ETA GASTEIZ AURREZKI KUTXA II y EPSV ARABA ETA GASTEIZ AURREZKI KUTXA III, artículos 17 y 20, apartado B, en ambos casos; y LANAUR BAT, artículo 16, en Kutxa).

4. SUSPENSIONES VOLUNTARIAS DE CONTRATO

Primero.- Tendrán carácter voluntario y podrán solicitarse desde la firma del presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2014. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la caja.

Segundo.- La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a cinco mediante solicitud del trabajador o trabajadora con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de tres años inicial.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación equivalente al 25% de la retribución bruta fija de los doce meses anteriores a la suspensión por cada año de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le correspondería de haberse acogido a las bajas incentivadas de conformidad con lo establecido en el epígrafe 3 del presente capítulo, en el momento de acceder a la situación de suspensión del contrato.

Cuarto.- Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en un puesto de similar nivel, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el punto tercero, capítulo II del presente acuerdo laboral. A tal efecto, la persona deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima

de 30 días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los 30 días siguientes a la fecha de finalización. Si el empleado rechazara tal incorporación, tendrá derecho al abono de una compensación final por extinción contractual equivalente a las especificadas para las bajas incentivadas en este acuerdo, no computándose como años de servicio el tiempo en el que el contrato de trabajo ha estado suspendido, previa deducción de las cantidades ya abonadas durante el período de suspensión.

Si en el momento de la reincorporación no existiere aún un convenio colectivo único le será de aplicación el convenio colectivo de su caja de origen.

Quinto.- El periodo de suspensión no computará como antigüedad ni a efectos indemnizatorios.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA:

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora y para la caja, que podrá acceder o no a la misma, y no será de aplicación a aquellos empleados o empleadas que reúnan los requisitos establecidos en el apartado I.B.1) de este acuerdo para acceder a la prejubilación. El plazo para acogerse a esta reducción de jornada abarcará desde la firma del presente acuerdo hasta 31 de diciembre de 2014.

Segundo.- La reducción de jornada deberá ser del 50% respecto de un trabajador a tiempo completo y podrá ser acumulada si las necesidades organizativas lo permiten a juicio de la Entidad en jornadas completas, percibiendo un 60% de la retribución anual que le correspondiese.

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este período. Igualmente, las cajas se comprometen a realizar las aportaciones a las EPSV que correspondan proporcionalmente al régimen de jornada en que el trabajador o trabajadora presta servicios, y a no efectuar ningún tipo de recálculo en las cantidades aportadas en su EPSV y que forman parte de los derechos consolidados de cada trabajador o trabajadora.

II. TRANSMISIÓN DE UNIDADES PRODUCTIVAS: INCORPORACIÓN DESDE LAS CAJAS A LA NUEVA ENTIDAD.

Las personas que de forma obligatoria, por aplicación del artículo 44 del TRLET, se incorporen a la entidad resultante del proceso de integración, como consecuencia de la transmisión de unidades productivas o centros de trabajo desde las cajas, mantendrán los derechos y obligaciones que tenían con anterioridad a la transmisión derivados del convenio colectivo de su entidad de origen, así como los acuerdos de mejora al convenio colectivo respectivo y otras mejoras existentes que les eran de aplicación previamente a esta integración, con las únicas modificaciones que se deriven de lo establecido en el presente acuerdo y las modificaciones que legítimamente se pacten en el futuro.

Así mismo, se mantendrán en vigor los convenios colectivos de las Cajas de origen así como los acuerdos de mejora alcanzados en cada una de ellas, vigentes, a la fecha de firma de este acuerdo, que resultarán de respectiva aplicación a las plantillas de cada caja que pasen a realizar su prestación laboral en la entidad resultante hasta que sean, en su caso, sustituidos, por la normativa de aplicación en la nueva Entidad.

III. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA NUEVA ENTIDAD

1.- Garantías generales

- A. Salvo lo establecido en el presente documento, las cajas garantizan que durante el plazo de duración del proceso de integración, 31 de diciembre de 2014, cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas de las cajas y de la nueva entidad resultante se realizará sin recurrir a la utilización de medidas traumáticas que no sean negociadas.
- B. Se garantiza que ninguna persona de las plantillas de la Actividad Financiera de las 3 cajas percibirá tras la incorporación a la nueva sociedad una retribución bruta fija anual inferior a la que percibía en la caja de procedencia como garantizada y no reducible, excluidos los complementos funcionales que mantendrán su naturaleza como tales.
- C. La nueva entidad se subroga en todos los derechos y obligaciones que, por razón de contrato, tengan asumidos BBK, Kutxa y Caja Vital en relación con todas y cada una de las personas de sus respectivas plantillas a la fecha de firma del presente acuerdo.

Las condiciones aplicables en la nueva entidad resultante, en tanto no se apruebe un nuevo convenio colectivo para la misma, serán las que los trabajadores y trabajadoras tenían ya establecidas en el de su caja de origen, salvo el personal de nuevo ingreso, a quienes les será de aplicación el convenio colectivo de BBK, todo ello con las modificaciones y adaptaciones que se desprendan del presente acuerdo.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a iniciar una negociación para la homogeneización de las condiciones laborales de las plantillas de las tres cajas, proceso que se intentará finalizar antes del 31 de diciembre de 2013.

2.- Estructura retributiva en la nueva entidad

- A. La estructura salarial común deberá pactarse en el nuevo convenio colectivo de la entidad resultante, que fijará, ordenará y regulará los conceptos salariales, así como los complementos de puesto y función.
- B. En tanto no se produzca la homogeneización salarial, la plantilla de cada entidad continuará disfrutando de su estructura salarial y demás conceptos salariales existentes en su caja de procedencia, con el mismo carácter y tal y

como estuviesen establecidas en cada una de ellas, excluidos los complementos funcionales que, por su naturaleza, podrán verse afectados atendiendo al contenido funcional del puesto al que quede asignada.

3.- Clasificación profesional/Clasificación oficinas

- A. En tanto no se produzca la homogeneización, se aplicará a cada persona el sistema de clasificación profesional del convenio colectivo de su caja de origen, en todo lo referido a grupos y niveles profesionales.
- B. En el marco previsto en el Capítulo IV, se negociará un nuevo sistema unificado en materia de clasificación de oficinas y carreras profesionales.
- C. El periodo de consolidación en curso en la caja de origen se computará a efectos de la consolidación de categorías y niveles en los puestos que tengan establecido un sistema reglado de carrera profesional.
- D. En los puestos que tengan establecido un sistema reglado de carrera profesional, el periodo de consolidación en curso en la caja de origen se computará a efectos de la consolidación de categorías y niveles en los términos siguientes:

D.1) Si el empleado que ocupa el puesto pasa a ocupar sus funciones en un puesto de superior Nivel, verá adaptada su retribución a la que el convenio colectivo de su entidad de origen, o, en su caso, el de la Entidad resultante, establezca para el desempeño en el nuevo puesto. En el caso de que pase a ocupar sus funciones en un puesto de igual Nivel, mantendrá su proceso de consolidación en los mismos términos, computándose para dicho proceso el periodo del mismo desarrollado en el puesto anterior. En el caso de que pase a desempeñar sus funciones en un puesto de inferior Nivel, su retribución no consolidada y el proceso de consolidación se adaptará al nuevo nivel del puesto.

D.2) Los empleados que no siguieran desempeñando esas funciones y estuvieran en proceso de consolidación, accederán de acuerdo con las normas establecidas al efecto en el Convenio Colectivo de su entidad de origen, o, en su caso, el de la Entidad resultante, al siguiente nivel retributivo contemplado en su carrera personal, en el caso de BBK y VITAL, y a los 2 siguientes niveles retributivos en el caso de KUTXA (para el supuesto de que la diferencia sea de 2 ó más niveles entre el consolidado y el funcional) con las siguientes condiciones:

a) Sólo se aplicará este acceso al siguiente nivel si a la fecha del cambio de puesto había transcurrido al menos el 40% del período más rápido necesario para la consolidación del siguiente nivel de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de origen o, en su caso, el de la Entidad resultante.

b) Accederá al siguiente nivel en la fecha en la que se hubiese producido si no se hubiese dado el cambio de puesto que le ha afectado.

D.3) El complemento de puesto, en su caso, será el del nuevo puesto ocupado.

Excepcionalmente, las personas de BBK que ocuparon puestos de gerente y se encuentren en la actualidad en periodo de consolidación del nivel retributivo correspondiente a dicho puesto mantendrán el desarrollo hasta el final de su actual carrera por el trascurso del tiempo previsto en el convenio colectivo de BBK para el caso de años de desempeño con evaluación "A" (Disposición adicional primera del referido convenio colectivo).

4. Tiempo de Trabajo

- A. A partir del 1 de enero de 2013 será de aplicación en la nueva entidad la jornada general de BBK, en horario de mañana de lunes a viernes y una única tarde de trabajo que se establece en los jueves, con jornada intensiva entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, estando regida en todo lo demás por lo recogido en el Art. 24 del convenio colectivo de BBK

Asimismo, si antes de la fecha arriba indicada, y dentro del proceso de reorganización, se produjese la unión de varias oficinas o centros con plantillas de diferente entidad de origen, será de aplicación la jornada general de BBK.

- B. Se mantendrán los horarios especiales en los centros en los que así estén establecidos en las cajas de origen.

5. Beneficios Sociales

- A. Los trabajadores y trabajadoras provenientes de cada caja mantendrán el derecho a los beneficios sociales establecidos actualmente en su entidad de origen.
- B. En el marco previsto en el Capítulo IV, se establecerá un sistema de beneficios sociales propio, sobre la base de lo establecido en los convenios colectivos de las cajas que la integran.
- C. Seguirán siendo de aplicación las condiciones de financiación establecidas en la caja de origen respecto de las operaciones vivas en el momento de la incorporación a la nueva sociedad y hasta su extinción.

6. Previsión Social

Se mantendrán los derechos en materia de previsión social complementaria actualmente reconocidos al personal ingresado en BBK antes del 17 de mayo de 1988, en Kutxa antes del 27 de mayo de 1988 y en Caja Vital antes de 1 de abril de 1990, según están regulados en los estatutos de las EPSV constituidas por cada entidad.

- A. Las aportaciones para la mejora de la prestación de jubilación de las personas ingresadas en BBK con posterioridad al 17 de mayo de 1988, en Kutxa con posterioridad al 27 de mayo de 1988 y en Caja Vital con posterioridad al 1 de abril de 1990, se mantendrán con la regulación actual de cada caja.
- B. A partir del 1 de enero de 2013 las aportaciones a la EPSV de las personas ingresadas en Kutxa con posterioridad al 27 de mayo de 1988 (LANAUR HIRU) serán como mínimo por el mismo importe que las que se realicen por la Entidad a favor de las personas ingresadas en BBK con posterioridad al 17 de mayo de 1988.
- C. A partir del 1 de enero de 2012 la aportación de las personas ingresadas en la actividad financiera de BBK con posterioridad al 27 de mayo de 1988 tendrá carácter voluntario, quedando esta voluntariedad condicionada a la modificación de los estatutos de la EPSV y su posterior aprobación por la autoridad competente. La ausencia de aportaciones voluntarias por parte del empleado o empleada no modificará la obligación de aportación de la empresa ni el importe de la misma.

7. Permisos y conciliación

- A. En materia de permisos y conciliación, cada trabajador o trabajadora estará a lo dispuesto en el convenio de su caja de origen.
- B. En el marco previsto en el primer párrafo del Capítulo IV, se establecerá un sistema de permisos y conciliación propio, sobre la base de lo establecido en los convenios colectivos de las tres cajas.

8. Otras materias a desarrollar por negociación colectiva

En el marco previsto en el Capítulo IV, se negociarán sistemas armonizados en la entidad resultante en materias tales como salud laboral (específicamente se continuarán desarrollando los actuales estudios de riesgos psicosociales existentes en cada caja), plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual, psicológico y violencia de género, selección y promoción, empleo y contratación, procedimientos disciplinarios, etc.

9. Garantías sindicales

Primero. - Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales que se incorporen a la nueva sociedad procedentes de las cajas conservarán las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de las nuevas elecciones en la entidad resultante en su mismo ámbito de representación. En el supuesto de transmisión de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, se mantendrá en la nueva sociedad por los representantes sindicales que sean transmitidos con la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, por formar parte de la misma, los derechos de representación, garantías y crédito horario.

La nueva entidad respetará los compromisos que tengan contraídos las tres cajas con los representantes sindicales en materia de créditos horarios y garantías sindicales, respetándose igualmente los compromisos adquiridos con respecto a los representantes unitarios y comités de salud laboral y delegados de prevención.

Segundo.- El desempeño de la actividad sindical no supondrá ninguna merma en las retribuciones, ni en el acceso a la formación y a la carrera profesional y/o su desarrollo, ni en el ejercicio de cualquier otro derecho a los representantes sindicales (delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales LOLS).

Al personal que desempeñe cualquiera de esas funciones sindicales y se encuentre en proceso de consolidación de niveles retributivos dentro de una carrera profesional y/o integrado en sistemas de retribución variable, se le adecuará la medición del cumplimiento de sus objetivos al porcentaje efectivo de jornada laboral realizado, descontando el tiempo dedicado a tareas sindicales.

En el ámbito de la nueva entidad se estudiarán en una futura negociación fórmulas para la adecuación de determinados aspectos de promoción profesional a las circunstancias y características específicas de las personas con dedicación plena a la actividad sindical.

Tercero.- Los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales LOLS, que sean integrantes de una misma organización sindical, podrán distribuir libremente entre ellas mismas el total mensual de horas de crédito resultante de la suma de sus correspondientes créditos mensuales individuales.

IV. ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUTURA

La comisión negociadora del presente acuerdo iniciará, después de hacerse efectiva la integración, un proceso de negociación tendente a alcanzar antes del 31 de diciembre de 2013 el convenio colectivo que regule y desarrolle las condiciones laborales del conjunto de las plantillas de la nueva entidad resultante de la integración, tanto de las personas procedentes de la actividad financiera de las tres cajas que se transfieran a la nueva entidad como las que permanezcan en las Cajas, así como el personal de la Actividad Financiera de BBK excluido del convenio, como del personal que en el futuro ingrese directamente en el Banco.

V. OTRAS DISPOSICIONES

Las personas en situación de excedencia por cualquier motivo mantendrán sus derechos y/o expectativas en los mismos términos que antes de producirse este proceso de integración.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se creará durante el cuarto trimestre de 2011 una comisión de seguimiento, interpretación y desarrollo del acuerdo actual, integrada por un máximo de 2 personas en representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por el mismo número total de personas en representación de las cajas.

La comisión tiene como funciones, entre otras, las de interpretar el actual acuerdo, efectuar el seguimiento de su aplicación en medidas de reestructuración, así como resolver las situaciones excepcionales o de conflicto que puedan producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas por el presente acuerdo.

Se facilitará a dicha comisión, con periodicidad trimestral, la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo, y será especialmente informada sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de movilidad geográfica.

Esta comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes.

VII. ENTRADA EN VIGOR

La validez, eficacia y entrada en vigor de este acuerdo laboral será el 1 de enero de 2012, en el marco del proceso de integración, condicionada a la culminación jurídica de éste y a la aprobación del acuerdo por el Consejo del Banco a través del que las Cajas ejercerán su actividad financiera, así como a la aprobación por las autoridades competentes.

ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CIERRE DE LOS CONVENIOS DE LAS TRES CAJAS.

Es voluntad de las partes firmantes convocar las respectivas mesas de negociación de convenio de cada Caja y mantener en dichas mesas la necesidad de establecer una vigencia en dichos convenios hasta el 31 de diciembre de 2013 para los aspectos salariales, con una cláusula de vigencia hasta la aprobación del convenio colectivo de la nueva entidad para el resto de contenidos.

En el año 2011 se aplicará una subida salarial a cuenta del 2%, la cual se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco resultante para el ejercicio.

En los años 2012 y 2013 se aplicará la subida salarial a cuenta acordada en la Comisión de Seguimiento en el mes de diciembre del año anterior, subida que se regularizará de manera efectiva, anualmente, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco del año correspondiente.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de estudiar el establecimiento en el convenio colectivo de la futura Entidad la edad máxima de jubilación obligatoria de conformidad con los requisitos legales establecidos para ello en cada momento, y siempre que el personal cumpla los requisitos necesarios para que se reconozca en su favor la pensión de jubilación de acuerdo con la normativa de la Seguridad Social.

ANEXO I

A) - OBRA SOCIAL PROPIA (apartado I.A-Primero del Acuerdo Laboral)

Se entiende e incluye a estos efectos como personal de obra social propia, a los empleados de la obra social propia de BBK y de Vital, así como al personal que, proveniente de Kutxa, se subrogó en la Fundación Kutxa.

B) - SOCIEDADES INSTRUMENTALES (apartado I.A-Primero del Acuerdo Laboral)

- de bbk:
 - BBK Gestión, S.G.I.I.C., S.A.
 - Gesfinor, S.A.
- de kutxa:
 - Kutxagest
 - Epsv kutxa
 - Inverlur (matriz)
- de Vital:
 - Vitalgestion Sociedad Gestora de Instituciones de Inversion Colectiva S.A.
 - Dinero Activo, S.A.

En prueba de conformidad con todo lo que antecede, firman las representaciones que se indican a continuación, en Bilbao, a 15 de septiembre de 2011.

Por BBK,

Por Kutxa,

Por Caja Vital,

Por CC.OO.

Por Pixkanaka-Kaskari,

Por G. Independiente Vital

Por LAB,

Por ELA,

Por ALE,

Por ASPEM,

Por Alternativa Vital,