

ACTA CORRESPONDIENTE A LA REUNION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA ENTIDAD KUTXABANK CELEBRADA EL 07.11.2013 (ACTA Nº 12)

ASISTENTES:

Por la parte empresarial:

Kutxabank.

D. Fernando López de Eguilaz Munsuri

D. Diego Ricondo Chaves

D. Imanol Lazkano Bilbao

D. Eduardo Gorostiaga Ruiz-Garma

D. David Romero Uribe

Por la parte social

Por CC.OO.

Dña. M^º Carmen Casal Martínez

D. Eloy García Oliveros

D. Iñaki Urien Domínguez

D. Juan Carlos Serrano Ansoleaga

Dña. Carolina Reyes Vera

D. Txema Zabalza López de Guereñu

D. Aíox Fernández González

D. Juan Rienda Ortega

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the names listed in the text. The signatures are scattered across the page, with some appearing next to the names and others in the right margin. The handwriting is cursive and varies in style, with some being more legible than others. There are approximately 15-20 distinct signatures visible.

Por Pixkanaka Kaskari

D. José Montero Castro

D. Borja García Santacruz

D. Jordi Varela Fernández

Dña. Amaia Murguiondo Olaizola

D. Miguel Gómez Pardo

D. Iñaki Zubimendi Zialtzeta

Por ELA/STV

D. José María Cossío Cristóbal

Dña. Leire Cadarso Suescun

D. Juan Alberto Vergara Fuente

Por LAB

D. Iñaki Fgaña Sevilla

D. Guzmán Ruiz Garro

D. José Luis Balaga Eguiluz

D. Eliseo Argandoña Izpurua

Por ALE

D. M^{re} Mercedes Gómez Aguilera



D. David Cuesta Garmendía

D. Rafael Moreno Marín

Por GIV

D. José María Fernández De las Heras San Emeterio

D. Julio Hidalgo Berrostequieta



Secretario D. Eduardo Arana Muruamendiáraz

**APROBACIÓN DE LAS ACTAS CORRESPONDIENTE A LAS REUNIONES DE LA MESA
NEGOCIADORA DE 10.10.13 y 23.10.13**

Se procede a la firma de las actas correspondientes a las sesiones de los días 10 y 23 de octubre de 2013

CCOO, PIXKANAKA y GIV hacen entrega de una propuesta en la que recogen sus planteamientos en las materias que califican como fundamentales para alcanzar un posible acuerdo de Convenio colectivo. Se anexa, como documento Anexo nº 1, a la presente acta, la referida propuesta, que a continuación pasan a exponer, indicando que se trata de una propuesta de carácter "cerrado" por contener los equilibrios internos necesarios de la parte social y entender que también es una propuesta que puede ser aceptada por la empresa. Responde a un ejercicio que han llevado a cabo valorando los puntos de encuentro y desencuentro que surgieron en la reunión anterior ya que la negociación había derivado a una situación en la que se analizaban las diversas cuestiones de manera separada, lo que a su juicio imposibilitaba avances para alcanzar un acuerdo "completo" de convenio colectivo.

En la citada propuesta hay puntos que no gustan a esa parte social pero que están en condiciones de asumirlas en aras a la consecución de un acuerdo que consideran bueno en su conjunto ya que va a dotar de estabilidad a la Entidad y a la plantilla, y solicitan a la Entidad que valoren la propuesta detenidamente.

ETA considera que dar legitimidad a un convenio como el que se recoge en la propuesta entregada por las referidas Secciones Sindicales supone plegarse a las peticiones de la empresa y seguir la senda marcada por la misma en aspectos tanto relativos al contenido como a la ausencia de garantías relativas a la ultraactividad del convenio y a los mecanismos de descuelgue del mismo.

Supone aceptar las premisas de la Entidad sobre la situación de crisis cuando consideran que esta situación no es extrapolable a la situación de la Entidad que ha generado numerosos recursos si bien se han dotado a provisiones en su gran mayoría y no a beneficios (recuerda

Adolfo
[Handwritten signatures and scribbles]

que Kutxabank ha generado, hasta 30 de junio de 2013, 978 millones de euros en recursos, destinando solo un 14% a beneficio).

La propuesta recoge la congelación salarial para los años 2013 y 2014 en contra de los convenios de Kutxa y Caja Vital vigentes, que contemplan para 2013 una revisión conforme a IPC. Además entiende que en este acuerdo la referencia al IPC como índice de revisión de salarios va a desaparecer.

Censura que no se eliminen los incentivos, se muestra crítico con que se suspenda la aportación a la EPSV durante un año, con que se limite la antigüedad como proponía la Entidad, con que se elimine la paga de 25 años para los nuevos empleados. Supone recortes en complementos y carreras profesionales, se producirá un descenso en la clasificación de oficinas y sobre todo, carece de garantías en materia de ultraactividad y mecanismo de descuelgue, pues las intenciones manifestadas en las propuestas no valen para nada. Recuerda que en los convenios colectivos de Kutxa y Vital está contemplada una ultraactividad ilimitada y respecto de la ultraactividad del convenio de bbk se ha planteado un conflicto colectivo en la Audiencia Nacional, señalado para diciembre de este año.

Hacen entrega de un documento con sus propuestas que queda anexo al acta como documento anexo nº 2.

LAB indica que no le sorprende el contenido de la propuesta presentada por CC.OO., Pixkanaka y GIV y la considera más cercana a la posición de la empresa que a los intereses de los trabajadores. La referida propuesta mantiene diferencias entre colectivos, se pierden derechos adquiridos durante décadas, se abren las puertas a la aplicación de la Reforma Laboral, a la que la Entidad no tiene intención alguna de renunciar. LAB sigue reivindicando el marco vasco de relaciones laborales y a su juicio se sigue manteniendo una parte que resulta opaca en cuanto a la gestión de la plantilla. Finalmente advierte que de acordarse un convenio en esos términos habrá "varias plantillas" en la Entidad.

ALL indica que se pueden mantener posturas diversas sin que se trate de plegarse o no a la empresa, es una cuestión de criterio. Indica que la ultraactividad no garantiza las revisiones salariales y recuerda que en épocas precedentes se firmaron convenios colectivos "a la baja" por salvaguardar las revisiones conforme a IPC.

Indica que comparte con ELA su opinión negativa respecto del sistema de incentivos pero indica que esa es una materia que queda fuera del convenio y lo único que les queda es manifestar su disconformidad con dicha materia.

Recuerda que en la anterior reunión su grupo presentó una propuesta por escrito y considera que el documento entregado por CC.OO., PK y GIV, si bien no recoge todos los puntos que ALE planteó en la anterior reunión, puede constituir un punto de partida adecuado para negociar el Convenio.

La representación de CC.OO., PK y GIV, toma la palabra por alusiones, para indicar que no comparte la valoración efectuada por algún grupo sindical calificando su propuesta como cercana a la empresa y "plegándose a la misma", sino que tratan de defender los intereses de la plantilla de la mejor forma posible y consideran que el contenido de su propuesta es bueno para ese fin. La Reforma Laboral constituye un ataque que indudablemente desequilibra la Negociación colectiva pero considera muy difícil el blindaje frente a la legislación sobre la materia que se pueda promulgar en cada momento, debiendo apostar por adaptarse a la misma y alcanzar acuerdos que entienden van a ser respetados por las partes, y que su aplicación será más o menos pacífica dependiendo de la gestión que realice la empresa, pero entiende que los acuerdos se firman con vocación de ser cumplidos por las partes.

La representación de Kutxabank se muestra sorprendida al observar que de las intervenciones precedentes se pudiera entender que ya existe un acuerdo de convenio, indicando que no comparte muchos de los planteamientos realizados.

Contesta a ALE en el sentido de que los incentivos es una materia que está fuera de convenio y así va a seguir en el futuro.

Respecto de la intervención de LAB, no comparte su diagnóstico de la situación, y puntualiza que si bien la empresa no ha renunciado a aplicar la Reforma Laboral también ha indicado en numerosas ocasiones su firme intención de no aplicar la misma salvo que se diera una situación que lo hiciese necesario.

Respecto de la intervención de ELA, considera que ha hecho una lectura interesada y parcial de las cifras que ha indicado, ya que las dotaciones que ha realizado la Entidad obedecen a las exigencias normativas y requisitos de capital establecidos legalmente. Señala que estudiará

Adios

determinadamente la propuesta que ha entregado ELA aunque en una primera lectura parece que la propuesta sigue fuera de la realidad actual.

Respecto de la propuesta presentada por CC.OO. PK y GIV, rechaza que se plantee la misma como una propuesta de carácter "cerrado", entendiéndose que en este proceso se trata de desarrollar una verdadera negociación para el acercamiento sobre los puntos en los que haya discrepancia. Recuerda de forma resumida aquellos puntos en los que existen diferencias como son, el reconocimiento de procesos pendientes de consolidación, la referencia de IPC como revisión salarial del año 2016, el premio de constancia en el trabajo (paga de 25 años), el límite del complemento de antigüedad, así como el mecanismo de reducción salarial.

Solicita un receso de una hora para valorar las propuestas que han sido entregadas en la Mesa.

Se interrumpe la sesión, quedando las partes convocadas a las 12:15 de esta misma mañana.

Tras el receso la representación de Kutxabank toma la palabra y comienza valorando la propuesta presentada por ELA sobre la que indica que se confirma su valoración inicial, teniendo la sensación de que se trata más de una plataforma inicial de negociación que de un documento que posibilite alcanzar un acuerdo de convenio.

Respecto de la propuesta de CC.OO. PK y GIV, va a intentar realizar un esfuerzo en destacar los puntos en los que hay acuerdo y en ese sentido admite que hay coincidencia en materia de Vigencia, jornada y vacaciones, Sistema de homogeneización de tablas salariales, desarrollo profesional (si bien solicita explicación sobre la regla del 60% en la consolidación de niveles), y respecto de la necesidad de limitar la antigüedad, si bien hay desacuerdo en el importe del referido límite, movilidad geográfica, donde, si bien discrepa sobre el fundamento de la compensación por el uso de transporte de la empresa, accedería a la misma en aras a la consecución de un acuerdo. También hay coincidencia sustancial en cuanto a las revisiones salariales si bien hay discrepancia respecto a emplear el IPC como referencia en el 2016.

Existe acuerdo asimismo en el capítulo de premios, faltas y sanciones aunque la empresa mantiene la necesidad de incidir sobre la regulación del premio de constancia en el trabajo (paga de 25 años).

Se acepta la propuesta sobre Club Social, no se discute que se deban constituir las Comisiones que legalmente procedan y se admiten asimismo las propuestas realizadas sobre garantía de empleo, derechos sindicales y cláusula de ultraactividad, en el sentido de realizar declaración de voluntades relativas a la no intención de aplicar la Reforma Laboral.

Sin embargo, constata discrepancias sobre los puntos más importantes de la Negociación que se corresponden con: Límite del complemento de antigüedad, regla del 60% para la consolidación de niveles, referencia del IPC para la revisión salarial del 2016, Paga de 25 años y regulación de un mecanismo de reducción salarial.

A la vista de estas diferencias le sorprende que por algunos grupos sindicales se dé por hecho la existencia de un acuerdo de convenio alcanzado.

CC.OO. PK y GIV responden a la representación de la Entidad proporcionando las explicaciones que se han solicitado, en relación con la limitación de la antigüedad sostienen que el 70,50% del salario base del Nivel XIV, que sitúa el límite alrededor de 18.000 euros, límite por debajo del cual no están en condiciones de aceptar ningún acuerdo. Recuerda que en este punto la plantilla efectúa un esfuerzo estructural importante que ya va a proporcionar ahorro considerable para la Entidad.

Respecto de la paga de 25 años su planteamiento está estrechamente vinculado al complemento de antigüedad, ya que en BBK se generan trienios a partir de consolidar el nivel IX mientras que en Kutxa se generan desde el inicio. En definitiva si no se acepta su propuesta sobre esta paga debería revisarse igualmente el planteamiento que han hecho sobre la limitación del complemento de antigüedad.

Sobre la regla del 60% para la consolidación de niveles explican que el cambio de Sistema de clasificación profesional va a interrumpir algunos procesos de consolidación de niveles y la desaparición de determinadas carreras profesionales preexistentes, y que esta regla del 60% pretende mitigar los efectos negativos que la nueva clasificación de oficinas y de puestos pueda suponer para determinada parte de la plantilla.

Sobre el mecanismo de reducción salarial insisten en que no es el lugar ni el momento para su regulación, apelando a la responsabilidad y lealtad de las partes para abordar las situaciones económicas negativas que pudieran darse en el momento en que se produjeran.

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including the name 'Abelina' and various illegible marks.]

Se insiste en que la propuesta presentada debe ser valorada en su conjunto, respetando su equilibrio interno de forma que aún admitiendo que la Entidad en su última intervención ha accedido a determinados puntos, consideran insuficientes tales esfuerzos. Finalmente indican que, de aceptarse la propuesta planteada, hoy podría alcanzarse un preacuerdo de convenio, convenio cuya existencia, en sí misma, tiene un gran valor para la plantilla y para la Entidad.

La representación de Kutxabank indica que ya se lleva negociando muchos meses y entiende, que en definitiva, son dos los puntos fundamentales que impiden alcanzar un acuerdo, como son, el mecanismo de reducción salarial y la antigüedad, en su doble vertiente de importe del límite del trienio y paga de 25 años, indicando, en este sentido, su disposición a aceptar la aplicación de la regla del 60% en la consolidación de niveles recogida en la propuesta planteada por CCOO, PK, y GIV así como aceptar finalmente el IPC como revisión salarial para el año 2016, cuestión ésta que entiende se producirá en el muy largo plazo.

En este estado de las negociaciones la representación de Kutxabank ofrece mantener la denominada paga de 25 años para los colectivos que tienen derecho a la misma, eliminándola para el personal de nuevo ingreso, manteniendo en todo caso la limitación del complemento de antigüedad en el 60% del nivel XIV. No duda de la lealtad y responsabilidad de la parte social pero indica la necesidad de la Entidad de dotarse de un mecanismo ágil que permita adaptarse a las situaciones desfavorables que pudieran producirse.

CCOO, PK, y GIV manifiestan que mantienen su propuesta en los términos en que la han planteado, y que aunque la representación de la empresa ha aceptado algunos puntos, no pueden aceptar, en particular, un límite de antigüedad del 60% del Nivel XIV, que supondría romper el equilibrio que han pretendido alcanzar con su propuesta.

La representación de Kutxabank toma la palabra para recordar que desde el inicio ha marcado dos objetivos esenciales en la negociación como son el mecanismo de reducción salarial y limitar el complemento de antigüedad, constatando que en estos momentos no se cumplen ninguna de ellas.

CCOO PK y GIV recuerdan que al establecer el límite del complemento de antigüedad, aunque no sea en el importe pretendido por la empresa, ya se generan ahorros derivados de que la plantilla que ya hubiese devengado un importe superior al límite, no generaría trienios adicionales. En relación con el mecanismo de reducción salarial, reiteran su disposición e interés por velar por la viabilidad de la empresa, y de los puestos de trabajo, y en este sentido,

reafirman su posición de negociar mecanismos de adecuación de las condiciones laborales en caso de que se produjera una situación económica adversa que los hiciera necesarios.

La representación de Kutxabank solicita un breve receso.

Reanudada la sesión, la representación de Kutxabank solicita un tiempo adicional de una hora para valorar su posición ante el planteamiento de alcanzar hoy mismo un preacuerdo de Convenio.

Siendo las 14:00 se reanuda la sesión y la representación de Kutxabank interviene para manifestar que considera prioritario en estos momentos la posibilidad de alcanzar en el día de hoy un preacuerdo de convenio en los términos que resultan de las últimas intervenciones, y en su virtud, muestra su disposición a aceptar los planteamientos contenidos en el documento presentado por CC.OO., PK y GIV si bien manifiesta que respecto del último punto contenido en la indicada propuesta, se haga constar y se recoja la voluntad manifestada por esas secciones sindicales de proceder a abordar la negociación de mecanismos de reducción de salarios en caso de que se produjera una situación adversa que así lo aconsejara, atendiendo a su responsabilidad como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras., lo que las indicadas secciones sindicales valoran como adecuado.

La representación de la Entidad solicita al Secretario de la Mesa que plantee a las diferentes representaciones sindicales su disposición a suscribir, como preacuerdo del Primer Convenio colectivo de Kutxabank, la propuesta que se recoge a continuación:

1.- ÁMBITO TEMPORAL

4 años, 2013, 2014, 2015 y 2016.

2. RÉGIMEN DE 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.

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

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.

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 70,5% 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.

- o 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:

<u>Distancia en Kilómetros</u>	<u>importe</u>
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) 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 aquellas empleadas y empleados 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 Hacia 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. Igualda 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

- Clausula de ultraactividad. Declaración de intenciones en acta final de convenio.
- Garantía de empleo, no medidas traumáticas. Como en acuerdo de Mayo modificando acuerdo laboral.
- Garantías sindicales e información a facilitar a representantes de los trabajadores. Regulación bbk.

A continuación, el Secretario de la Mesa procede a preguntar a los diferentes grupos por su disposición a alcanzar un preacuerdo en los términos expuestos.

La representación de CC.OO., con una representatividad del 46,15% de la Comisión Negociadora, responde afirmativamente, si bien indica que aunque su Comisión ejecutiva ya ha validado la propuesta que han realizado hoy, su respuesta definitiva queda condicionada a la ratificación por parte de su afiliación, que entienda estará culminada en dos semanas.

La representación de PIXKANAKA KASKARI, con una representatividad del 15,38% de la Comisión Negociadora, responde afirmativamente.

La representación de ELA, con una representatividad del 15,38% de la Comisión Negociadora, responde negativamente.

La representación de LAB, con una representatividad del 7,69% de la Comisión Negociadora, responde negativamente.

La representación de ALE, con una representatividad del 7,69% de la Comisión Negociadora, responde afirmativamente.

La representación de GIV, con una representatividad del 7,69% de la Comisión Negociadora, responde afirmativamente.

El Secretario constata que la propuesta de preacuerdo del Primer Convenio Colectivo de Kutxabank es aceptada por un 76,91% de la representación social.

Las partes se emplazan a una próxima reunión a celebrar tan pronto como sea posible para establecer un procedimiento y calendario para los trabajos de redacción del texto definitivo del Primer Convenio Colectivo de Kutxabank.