

## MESA DE CONVENIO

16-07-2013

### 1.- HOMOGENEIZACIÓN DE TABLAS SALARIALES

#### Tablas salariales de KB

<u>Nivel retributivo</u>	<u>Sueldo Base Anual (euros) 2013</u>
02	72.183,02
03	67.375,28
04	62.009,08
05	57.417,22
06	53.684,96
07	50.028,02
08	46.268,74
09	42.544,04
10	39.171,30
11	35.324,94
12	31.665,90
13	27.690,04
14	25.559,66

#### Criterio general

Para minimizar el número de niveles profesionales 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, excepcionalmente se utilizarán los niveles a extinguir contemplados en el convenio de origen de BBK 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.

#### ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD

##### Ascenso por antigüedad de la plantilla origen Kutxa

En el supuesto de que la persona afectada no haya alcanzado en Kutxa el nivel máximo de su ascenso por antigüedad (Nivel 11) se concretará un calendario individual que contemple los ascensos y retribuciones por el transcurso del tiempo, así como el complemento de antigüedad, según los tiempos y niveles definidos en las reglas existentes en el convenio colectivo de aplicación en origen para la carrera C, y se le

respetarán a esa persona hasta el momento de alcanzar el mencionado nivel máximo de su ascenso por antigüedad con su correspondiente retribución.

En el momento en que la persona alcance el nivel 11 de Kutxa, se le reconocerá el nivel 9 de KB detrayendo de la antigüedad devengada hasta el momento la diferencia existente entre el nivel 11 de Kutxa y el nivel 9 de Kutxabank. Si algún empleado/a no tuviera suficiente antigüedad para alcanzar dicho nivel, se mantendrá en el nivel 11 de Kutxa hasta generar la suficiente antigüedad para alcanzar el nivel 9 de Kutxabank

### **Ascenso por antigüedad de la plantilla origen Vital**

En el supuesto de que la persona afectada no haya alcanzado en Vital el nivel máximo de su ascenso por antigüedad, Auxiliar A o equivalente, se concretará un calendario individual que contemple los ascensos y retribuciones por el transcurso del tiempo según los tiempos y niveles definidos en las reglas vigentes en Vital según su Convenio Colectivo.

En el momento en que la persona alcance el nivel máximo, se le reconocerá el nivel 9 de KB detrayendo la cantidad necesaria de la antigüedad devengada hasta el momento la diferencia existente entre el Auxiliar A y el nivel 9 de Kutxabank. Si no tuviera suficiente antigüedad devengada se le detraerá la cantidad necesaria del plus extrasalarial. Se estudiarán mecanismos para efectuar la homogeneizar los distintos ascensos por antigüedad existentes en cada entidad origen con el fin de, respetando el principio citado, facilitar la gestión.

## **CARRERAS PROFESIONALES**

### **Tratamiento de las carreras profesionales origen Kutxa**

Dado que en el apartado de Desarrollo Profesional del convenio de Kutxabank no se contemplan las carreras definidas en el convenio origen de Kutxa, se dejará de percibir el denominado plus de carrera que con carácter general se percibe en las carreras C, D y E.

Con objeto de paliar la variación económica de este colectivo, el primer año percibirán un complemento voluntario absorbible de un importe equivalente al 50% del plus de carrera percibido hasta la firma del convenio.

La posibilidad de ascensos definidos para dichas carreras en el convenio origen se limitará al nivel 11 de Kutxa.

***Nota: Los distintos planteamientos del punto 1. HOMOGENEIZACION DE TABLAS SALARIALES, quedan condicionados a la aceptación de la propuesta del apartado de Antigüedad (Punto 4).***

## **2.- CLASIFICACIÓN DE OFICINAS**

Las Oficinas se ordenarán de mayor a menor en virtud de su Volumen de Negocio al cierre del ejercicio anterior.

Las oficinas que se vayan a clasificar se distribuirán en varios grupos según el siguiente criterio:

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

### **Nivel retributivo y complemento de puesto en función de la oficina**

A las empleadas o empleados designados para ocupar puestos de Dirección o Subdirección de oficinas les corresponden, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y complementos de puesto:

Grupos de Oficinas	Puestos	Nivel Retributivo	Complemento de Puesto 2013 (anual)
Especial	Dirección	III	7.643,33
A	Dirección	IV	6.551,43
B	Dirección	V	5.459,52
C	Dirección	V	4.367,62
D	Dirección	VI	3.821,67
E	Dirección	VII	2.183,81
F	Dirección	VIII	---
Especial	Subdirección	V	4.367,62
A	Subdirección	VI	3.494,10
B	Subdirección	VIII	1.091,90

### **Cambios de grupo de oficinas**

Si una Oficina ascendiera de grupo, el nivel retributivo asociado al puesto se obtendrá cuando dicho ascenso se mantenga en dos clasificaciones consecutivas. El complemento de puesto que, en su caso, pudiera corresponderle se percibirá desde que tenga efectos la clasificación.

Por el contrario, si una Oficina descendiese de grupo, tanto el Nivel retributivo como el Complemento de Puesto, se ajustarían a la nueva situación.

### **Cobertura de puestos de subdirección de oficina**

Se establecerá un programa de nombramientos de Subdirectores o Subdirectoras en las oficinas ESP, A y B. Este programa se desarrollará de forma progresiva en los años de vigencia del convenio, debiendo estar cubiertas a la fecha de finalización del convenio.

### **Equivalencias**

De cara a la primera clasificación de oficinas de Kutxabank se tomarán como referencia las siguientes equiparaciones de los distintos tipos de oficina que existen en cada entidad origen.

<b>Tipo de oficina de KB</b>	<b>Tipo de oficina de BBK</b>	<b>Tipo de oficina de KUTXA</b>
<u>“ESPECIAL”</u>	<u>“ESPECIAL”</u>	<u>Nivel Funcional 25 y 24</u>
<u>“A”</u>	<u>“A”</u>	<u>Nivel Funcional 23</u>
<u>“B”</u>	<u>“B”</u>	<u>Nivel Funcional 22</u>
<u>“C”</u>	<u>“C”</u>	<u>Nivel Funcional 21</u>
<u>“D”</u>	<u>“D”</u>	<u>Nivel Funcional 20</u>
<u>“E”</u>	<u>“FC”</u>	<u>Nivel Funcional 19 y 18</u>
<u>“F”</u>	<u>“V”</u>	<u>----</u>

### **Tratamiento de cambios retributivos de la plantilla origen BBK**

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas la persona que estuviera desempeñando puestos de Dirección o Subdirección de una de estas oficinas tuviera una menor retribución, se le asignará un complemento personal absorbible por un importe bruto anual equivalente a dos tercios de la variación económica estimada, siempre que permanezca en el desempeño continuado efectivo en dicho puesto u otro de idéntico Nivel retributivo.

Dicho complemento personal será absorbido por cualesquiera incrementos económicos que se produzcan, cualquiera que sea su clase o naturaleza, con excepción de las actualizaciones anuales que se pacte colectivamente aplicar a los salarios base. Igualmente el referido “complemento personal absorbible” no será consolidable por el mero transcurso del tiempo ni por ninguna otra causa o motivo.

Asimismo, si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas, una oficina consolidada pasara a estar encuadrada en un grupo de oficina que tuviera asignado un nivel retributivo menor que el establecido en la clasificación origen, a la persona que estuviera desempeñando puestos de Dirección o Subdirección de una de estas oficinas con más de un año de desempeño efectivo en el puesto, transcurridos cinco años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente al puesto (o desde la fecha de aplicación de la nueva clasificación, si tuviera el nivel del puesto resultante consolidado), y siempre que permanezcan en el desempeño continuado efectivo en dicho puesto u otro de idéntico Nivel retributivo, se les reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo inmediatamente superior al del puesto desempeñado (respetando siempre el criterio precio-puesto).

Si por el contrario una Oficina ascendiera de grupo, a la persona que estuviera desempeñando el puesto se le aplicarán los mismos criterios que se aplican en el cambio de grupo de oficinas.

### **Tratamiento de cambios retributivos de la plantilla origen KUTXA**

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas la persona que estuviera desempeñando puestos de Dirección de una de estas oficinas tuviera una menor retribución se le asignará un complemento personal absorbible por un importe bruto anual equivalente a dos tercios de la variación económica estimada, siempre que permanezcan en el desempeño continuado efectivo en dicho puesto u otro de idéntico Nivel retributivo.

Dicho complemento personal será absorbido por cualesquiera incrementos económicos que se produzcan, cualquiera que sea su clase o naturaleza, con excepción de las actualizaciones anuales que se pacte colectivamente aplicar a los salarios base. Igualmente el referido "complemento personal absorbible" no será consolidable por el mero transcurso del tiempo ni por ninguna otra causa o motivo.

Asimismo, si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas, una oficina pasara a estar encuadrada en un grupo de oficina que tuviera asignado un nivel retributivo de menor importe que el establecido en la clasificación origen, a la persona que estuviera desempeñando puestos de Dirección de una de estas oficinas, transcurridos cinco años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente al puesto (o desde la fecha de aplicación de la nueva clasificación, si tuviera el nivel del puesto resultante consolidado), y siempre que permanezcan en el desempeño continuado efectivo en dicho puesto u otro de idéntico Nivel retributivo, se les reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo inmediatamente superior al del puesto desempeñado (respetando siempre el criterio precio-puesto).

Si por el contrario una Oficina ascendiera de grupo, a la persona que estuviera desempeñando el puesto se le aplicarán los mismos criterios que se aplican en el cambio de grupo de oficinas.

A las personas que ocupan puestos de Dirección de oficina que a consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas el puesto pasara a tener un nivel retributivo mayor que el nivel consolidado de origen, se les aplicarán los mismos criterios que se establezcan cuando la persona es designada para ejercer dicho puesto por primera vez.

### **Tratamiento de cambios retributivos de la plantilla origen VITAL**

Si como consecuencia de la clasificación de oficinas el puesto pasara a tener un nivel retributivo mayor que el nivel consolidado - tras la homologación salarial- de la persona que ocupa el puesto, se aplicarán los mismos criterios que se establezcan cuando la persona es designada para ejercer dicho puesto por primera vez.

Para la plantilla de origen Vital que ocupen un puesto de Dirección o Subdirección, el tipo de oficina resultante de la aplicación de la clasificación de oficinas KB se considerará que está consolidado.

### **Cambio sustancial en el número de oficinas**

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 un nuevo sistema más adecuado.

### **3- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

Si la vigencia del convenio es de 4 años:

2013: 0%  
2014: 0%  
2015: 1%  
2016: 1%

Para minimizar el impacto sobre los niveles salariales más bajos, a todas aquellas empleadas y empleados cuya retribución fija total sea inferior a 28.500 euros brutos anuales percibirá una cantidad equivalente al 1% de su salario de una sola vez en cada año, 2013 y 2014.

No se actualizarán las tablas salariales hasta el 2015.

### **4.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

A partir de la adquisición y consolidación del Nivel retributivo 9, toda persona tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada Nivel.

#### **Normas**

1. El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio en cada Nivel.
2. El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 4% sobre el Sueldo Base del respectivo Nivel.
3. Los trienios tendrán efectos al día 1 del mismo mes en que se produzcan.
4. Para regular situaciones de cambio de Nivel, que ocurran durante el tramo de devengo de un trienio, se establece que, al variar el Nivel, al empleado o empleada se le reconocerá la fracción de trienio ya corrida como un trienio especial de cuantía singular, ya que ésta consistirá en el resultado de aplicar la parte proporcional

correspondiente al tiempo de fracción de trienio corrido del Nivel de procedencia. Establecido este trienio especial de cuantía singular, se iniciará el cómputo de nuevo trienio en la fecha de adquisición del nuevo Nivel.

5. Se limita la capacidad de generar antigüedad por un importe superior a 15.000 euros. 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.
6. Para facilitar la gestión de la homogeneización de las tablas salariales, se realizará una liquidación de la antigüedad devengada hasta la fecha a los empleados y empleadas que hayan alcanzado el nivel máximo de ascenso por antigüedad.