



24 Octubre de 2013

Kutxabank

Caja Vital Kutxa



TAN CERCA... DE UN PREACUERDO DE CONVENIO:

Tras más de 20 meses de negociación ayer, por primera vez en esta Mesa, los tres sindicatos firmantes del Acuerdo Laboral hablamos con UNA SOLA VOZ.

Esto ha hecho posible que en este momento comencemos a vislumbrar posibilidades de llegar a un acuerdo que permita dar estabilidad y seguridad, dentro de Kutxabank, a las plantillas provenientes de las tres cajas de origen.

Tenemos cercanía y prácticamente acordadas con la Empresa materias tan importantes como:

Vigencia:

Hasta el 31 de Diciembre de 2016

Jornada y Vacaciones:

Regulación Convenio BBK.

1.560 horas anuales de trabajo efectivo (incluye 15 horas de formación obligatoria).

Un día de jornada partida de mañana y tarde de Octubre a Abril.

Una dieta de ONCE euros por día de jornada partida efectivamente trabajada.

Para el personal en Jornada General TRES días de LIBRANZA.

Se recogerán las Jornadas Especiales preexistentes en el Convenio Colectivo de BBK.

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

VEINTISIETE días hábiles de Vacaciones al año para toda la plantilla.

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, colegios y lo que razonablemente se entienda como conciliación.

Homogeneización de Tablas Salariales: Trasposición de Grupos Profesionales:

La escala salarial será la existente en BBK.

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.

Ascensos por Antigüedad y Complemento de Antigüedad:

La normativa sobre antigüedad será la del convenio BBK con ascensos hasta el nivel 9 de BBK generando trienios a partir de este nivel 9 por un importe del CUATRO por ciento del sueldo base de cada nivel.

Liquidación de la fracción del trienio corrido antes de la conversión a toda la plantilla de Kutxabank, previsiblemente el 31.12.2013. Aquellos que hayan sobrepasado el límite acordado mantendrán su complemento de antigüedad.

Respetar las "carreras por antigüedad" reconocidas en el convenio colectivo de Vital.



Clasificación de Oficinas:

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

Las Oficinas clasificadas como Especiales, A, B o C estarán dotadas de un subdirector, esto es, el 60% de las Oficinas de Kutxabank tendrán SUBDIRECTOR.

El 50% de estos puestos se nombrarán a lo largo del año 2014, el 25% antes del fin del primer semestre de 2015 y el otro 25% antes de la finalización del año 2015.

Para tratar de minimizar el impacto que pueda suponer este nuevo sistema de clasificación:

- Se asignará un complemento personal voluntario absorbible por cualquier concepto salarial excepto por la actualización salarial anual y la paga de constancia por un importe equivalente a 2/3 de la pérdida económica que suponga este nuevo sistema.
- 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 la expectativa según la anterior clasificación y se mantengan en su puesto.

Clasificación 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 anualmente a los representantes sindicales.

Desarrollo Profesional:

El sistema de promoción profesional será el preexistente en BBK.

Las reglas de consolidación de niveles, evaluaciones del desempeño y progreso entre niveles serán las preexistentes en BBK.

La empresa nombrará cada año, 2014, 2015 y 2016, por designación un mínimo de DIEZ personas a Puestos de Gestión Especializada Avanzada (Banca Personal, Empresas, Comercios, Banca Institucional y Tesorería) y un mínimo de CINCO personas a Puestos Técnicos Avanzados (Los que se definen en la clasificación de Puestos).

Kilometraje y Gastos por Desplazamiento:

A) Desplazamientos ocasionales:

Si no hay transporte público razonable y se utiliza vehículo propio 0,29 euros kilómetro recorrido.

Se abonará el precio de los peajes de la autopista si se hiciese uso de ella.

Se abonará una dieta para gastos de manutención y/o estancia en base a los kilómetros recorridos.

B) Desplazamientos por cambio de destino:

- **Ida de 30 a 65 Kilómetros:** Si no hay transporte público razonable y se utiliza vehículo propio 0,29 euros kilómetro recorrido durante CUATRO años.
- **Ida de 66 a 120 Kilómetros:** Si no hay transporte público razonable y se utiliza vehículo propio 0,29 euros kilómetro recorrido más una dieta de NUEVE euros durante CUATRO años. Si el empleado decide cambiar su domicilio SIETE MIL euros brutos anuales de compensación durante CUATRO años.
- Compensación durante CUATRO años para el personal que utilice diariamente el transporte organizado por la empresa: 850 euros brutos anuales para el trayecto Vitoria-Bilbao (ida y vuelta) y 1.400 euros brutos anuales para los que realicen el trayecto San Sebastian-Bilbao (ida y vuelta) o San Sebastian-Gasteiz (ida y vuelta).

C) Desplazamiento que requiera cambio de domicilio (a partir de 121 kilómetros

ida) Las compensaciones previstas en el Acuerdo Laboral de Integración de 15 de Setiembre de 2011.

Exclusivamente durante el año 2014 una indemnización de SESENTA días por año trabajado en caso de extinción del contrato por rechazo de movilidad geográfica.

D) Las compensaciones por kilometraje y gastos por desplazamiento a partir del 31 de Diciembre de 2016 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.

Previsión Social Complementaria:

La aportación de la empresa será cada año del SEIS por ciento del salario Base del Nivel Retributivo 7-A.

La aportación de la empresa en 2014 no se hará y se hará por la empresa una aportación extraordinaria en 2016 de una sola vez y por el mismo importe no abonado en 2014.

La aportación del trabajador a la EPSV pasa a ser VOLUNTARIA.

Mantener la aportación a los empleados provenientes de Vital, congelándosela hasta que se iguale a la del resto.

Beneficios Sociales:

Ayudas económicas por hijo:

975 euros por cada hijo de 0 a 23 años.

Mantener durante este Convenio la actual ayuda de su convenio para los empleados provenientes de Vital con hijos en estudios universitarios.

Ayuda de Dos mil euros anuales por cada hijo minusválido.

Importe adicional hasta CINCO mil euros anuales con justificación de gastos.

850 euros por nacimiento o adopción.

Para el colectivo proveniente de Vital mantener durante este Convenio la paga de nacimiento de su actual Convenio y durante los años 2014 y 2015 las pagas de matrimonio también reconocidas en su actual Convenio.

Seguro Colectivo de Vida: Convenio Colectivo preexistente en BBK.

Iguala Médica Colectiva:

Mantener las condiciones actuales existentes para cada colectivo de origen.

Nuevos empleados regulación BBK hasta que se pacte un ÚNICO sistema para toda la plantilla.

Estudios de los empleados:

Regulación preexistente Convenio Kutxa.

Préstamos y Créditos de empleados:

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

- Establecer la posibilidad de solicitar hasta 3 préstamos de vivienda habitual y uno de veraneo.
- El tipo de interés será del 70% del Euribor hasta dicho importe máximo y a partir del mismo, el Euribor + 0,25%. Establecer 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. Ampliar la garantía hipotecaria al 50%.
- Establecer un nuevo límite a la cuenta de crédito de 50.000 euros suprimiendo

la posibilidad de ampliar el plazo hasta los 70 años de edad. Establecer la obligatoriedad de ir reduciendo el límite máximo disponible en un 20% cada año a partir de los 60 años de edad del empleado.

- Mantener a título personal la ayuda de alquiler para los empleados/as provenientes de Kutxa que la estaban percibiendo a la firma de este Convenio.

Permisos retribuidos:

- a) 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.

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.

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

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

PERSONAL FUERA DE CONVENIO.

Incorporación del personal fuera de Convenio bbk excepto alta dirección y personal de confianza del equipo directivo (secretarías, etc....) que mantendrán excepcionalmente los beneficios sociales del convenio Kutxabank.

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.

TAN LEJOS... DE UN PREACUERDO DE CONVENIO:

Seguimos teniendo con la empresa diferencias en temas MUY IMPORTANTES:



Cláusula de Revisión Salarial:

2013 y 2014: 0%

2015: 1,5%

Los empleados con retribución fija total inferior a 30.000 euros brutos anuales percibirán en 2013 y 2014 una cantidad equivalente al UNO POR CIENTO de su salario al inicio de cada año.

Con esto prácticamente acordado con la empresa, tenemos una seria discrepancia en el incremento salarial a aplicar en el año 2016. Para nosotros es **VITAL** que el incremento Salarial para el 2016 sea el IPC de la CAPV y la empresa ofrece el UNO por ciento y no quiere para nada referencia la subida salarial al IPC.

Complemento de Antigüedad:

La empresa plantea limitar la capacidad de generar "complemento de antigüedad" por un importe superior al 60% del nivel retributivo 14 (15.336 euros para 2013).

Nuestra propuesta conjunta en la reunión de ayer fue limitarla al 80% del nivel retributivo 14 (20.448 euros para 2013).

Paga 25 años:

La empresa pretende que las plantillas provenientes de BBK y Vital que hubiesen devengado a título personal el derecho a percibir los denominados " premio de constancia en el trabajo" en BBK y "Paga extraordinaria de constancia" en Vital lo continúen disfrutando en las condiciones establecidas actualmente y que las plantillas provenientes de BBK y Vital que cumplan 30 años de servicio en la Institución y que no hubiesen percibido el llamado " premio de constancia en el trabajo" en BBK y "Paga extraordinaria de constancia" en Vital se harán acreedores, a título personal, al mismo según las siguientes condiciones: 60% del sueldo base y antigüedad de una paga normal mensual y comenzará el devengo el día del cumplimiento de los 30 años de servicio.

Nuestra postura en este punto es FIRME y creemos **VITAL** que las plantillas provenientes de BBK y Vital conserven a título personal el derecho a percibir los denominados "premio de constancia en el trabajo" en BBK y "Paga extraordinaria de constancia" en Vital en las condiciones establecidas actualmente.

Permisos no retribuidos:

Para nosotros es **VITAL** mantener los permisos no retribuidos sin causa justificada preexistentes en el convenio de BBK. La empresa pretende eliminarlos.

Mecanismo de Reducción Salarial:

No es el foro adecuado y nosotros NO pactaremos ningún mecanismo AUTOMATICO de Si pasa "algo" nos Bajamos el sueldo.

Renuncia al Fin de la Ultratractividad del Convenio:

Es **VITAL** que el I Convenio de Kutxabank tenga una cláusula en la que la empresa haga una declaración de intenciones comprometiéndose a que en la medida de lo posible esta medida NO SERA APLICADA.

No ha sido sencillo alcanzar este consenso sindical. Ahora toca seguir trabajando, apostando por la negociación y por la consecución de un acuerdo que nos permita afrontar de la mejor manera posible la situación de crisis general que estamos viviendo, desde una perspectiva unificada que incluya a todo el conjunto de los trabajadores de Kutxabank.



Proxima reunión: 5 de Noviembre de 2013

**Este mensaje está dirigido únicamente a su destinatario y es confidencial.
Si lo recibes por error, te informamos que su contenido es reservado.
Su lectura, copia y uso fuera de Kutxabank no está autorizado.**