

En Bilbao/Córdoba, a 19 de noviembre de 2012

**REUNIDOS:**

De una parte, en nombre y representación del Banco BBK BANK CAJASUR, S.A.U., D. Juan Manuel Bejarano Finque, mayor de edad, con D.N.I. nº 30525688L, en su calidad de Director de Recursos Humanos del mismo, con domicilio en Córdoba, Ronda de los Tejares 18-24, 14001, Córdoba;

De otra parte, en nombre y representación de la Entidad Kutxabank S.A., D. Fernando López de Eguilaz Munsuri, mayor de edad, con D.N.I. nº 30574927S, en su calidad de Director de Recursos Humanos de la misma, con domicilio en Bilbao, Gran Vía nº 30-32;

De otra, por la representación de los trabajadores de BBK BANK CAJASUR, S.A.U. que se relacionan en la página número 15.

Y de otra por la representación de los trabajadores de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.), que se relacionan en las páginas número 16 y 17.

**EXPONEN:**

Uno.- Que las partes intervenientes se reconocen recíprocamente la capacidad legal para este acto.

Dos.- Que las partes se reúnen con el objeto de establecer el plan de actuaciones del proceso de integración de la estructura de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en Andalucía, derivadas de la cesión de su red de oficinas en Andalucía a favor del Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U., y en previsión de las consecuencias que la mencionada cesión pueda tener sobre la relación jurídico-laboral de las personas que conforman tal plantilla en Andalucía y que mediante este proceso de transmisión pasen a integrarse en el Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U.

Tres.- Que dicha integración, que previsiblemente se producirá a finales del mes de enero de 2013, supone la transmisión del negocio afecto a las sucursales de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en Andalucía a favor del Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U., tal y como se detalla a continuación:

a) Que a la fecha prevista, se producirá la cesión o transmisión de negocio y subsiguientemente de la plantilla de 19 sucursales de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) a favor del Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U. El negocio de las 19 sucursales (en adelante todas ellas, las "Sucursales") de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.), será cedido y transmitido al Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U. (la sociedad beneficiaria de la cesión y transmisión), la cual adquirirá por razón de la cesión el negocio transmitido.

En la Comisión de seguimiento del presente acuerdo se facilitará información relativa a los centros de trabajo así como al personal que resulte finalmente afectado por la referida cesión.

b) La cesión o transmisión del negocio implica la transmisión de las vinculaciones mercantiles y resto de elementos que conforman el mismo (activos y pasivos -incluyendo sin limitación derechos de cobro, indemnizaciones por seguro y otros conceptos, comisiones, intereses ordinarios y de demora, suplidos y posiciones activas y pasivas en procedimientos administrativos y judiciales-, posiciones contractuales, elementos personales y materiales propios). Una vez formalizada la operación, la plantilla afectada por el presente Acuerdo colaborará en la materialización del traspaso de los clientes en Andalucía a favor del Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U., para lo que utilizarán los medios técnicos, materiales e informáticos que, con independencia de su titularidad, resulten necesarios, proceso de traspaso que se extenderá previsiblemente hasta finales de marzo de 2013, fecha en la que se estima puedan estar traspasados la totalidad de los clientes. Una vez concluido el traspaso material de los clientes, integrados ya en BBK BANK CAJASUR S.A.U., los empleados y empleadas afectados por el presente acuerdo ocuparán los destinos que se les asignen en virtud de las necesidades organizativas de BBK BANK CAJASUR S.A.U., con las compensaciones establecidas, en su caso, en el presente documento de acuerdo.

Cuatro.- Que las partes intervintes entienden que deben establecerse los criterios relativos a las condiciones laborales de los empleados y empleadas de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) que presten

DPS  
ZKR

JG  
JL  
JM  
JL  
JM  
2

servicios en las oficinas de Andalucía a la fecha en la que se produzca la cesión de la red de oficinas y la incorporación de los mismos a BBK BANK CAJASUR S.A.U., con objeto de evitar el perjuicio o deterioro de sus condiciones laborales.

Cinco.- Que las partes intervenientes entienden que debe garantizarse la continuidad de las relaciones laborales del conjunto de la plantilla de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en Andalucía a la fecha de la operación de transmisión, de forma que el proceso de cesión del negocio no perjudique, deteriore o modifique la estabilidad del empleo de la misma.

Seis.- Que de conformidad con el apartado anterior y como consecuencia de los procesos de reorganización interna que pudieran llevarse a cabo en BBK BANK CAJASUR S.A. como consecuencia de la transmisión e integración de la que se trata en este documento, tanto la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) como el Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U. se comprometen a excluir a la citada plantilla transmitida de los efectos de la posible utilización de los artículos 51 y 52 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y posteriores modificaciones, comprometiéndose en tal caso la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) y BBK BANK CAJASUR S.A. a que en relación con dicha plantilla se utilizarán exclusivamente medidas voluntarias.

Siete.- Que las partes comparten la oportunidad de suscribir el presente acuerdo laboral, tratando de aportar garantía en el establecimiento de las condiciones de trabajo, formación y desarrollo que deben orientar desde su inicio la operación proyectada.

Ocho.- Que para lograr los objetivos pretendidos, se coincide en la necesidad de contar con la mayor colaboración y compromiso de todas las personas afectadas, resultando esencial para este propósito, cuidar al máximo todos los procesos de información y comunicación con las personas que componen la plantilla, por cuya razón las partes firmantes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para ello.

Nueve.- Asimismo las partes expresan su voluntad de que este proceso de acceso de la plantilla de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en Andalucía en el momento que se produzca la cesión a favor de BBK BANK CAJASUR S.A.U. esté vinculado al desarrollo del negocio bancario de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en dicha

W PAB ZK

3

Comunidad autónoma bajo la marca comercial de referencia en Andalucía, esto es, en oficinas de BBK BANK CAJASUR S.A.U., y en tal sentido, el acceso de los referidos empleados y empleadas a BBK BANK CAJASUR S.A.U. deberá desarrollarse en consonancia con el proceso de traspaso del negocio bancario a favor de BBK BANK CAJASUR S.A.U., valorando las partes la oportunidad de que si en un plazo de 3 años a contar desde la firma del presente acuerdo, Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) o la entidad que en su caso le sucediera, desarrollase este negocio bancario con oficinas propias y bajo su propia marca comercial, los empleados y empleadas afectados por el presente acuerdo tendrán derecho a solicitar la cobertura de vacantes existentes en dichas oficinas de la comunidad autónoma de Andalucía, valorándose dichas solicitudes, en todo caso, en virtud de su idoneidad y procedencia, a juicio exclusivo de la empresa.

Por lo expuesto, las partes intervenientes

ACUERDAN:

Primero. Ámbito personal y temporal:

En consonancia con lo manifestado en la precedente parte expositiva, el presente documento de Acuerdo afectará y será de aplicación a los empleados y empleadas que, a la fecha de la referida cesión de negocio, finales de diciembre de 2012, presten servicios en las oficinas que la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) tenga en ese momento en la comunidad autónoma de Andalucía.

En ese contexto el presente Acuerdo trata de concretar el tratamiento de determinadas condiciones laborales que tendrán esos empleados y empleadas a que se refiere el párrafo anterior, como consecuencia de la expresada cesión o transmisión del negocio y con amparo legal en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Normativa aplicable

A partir de la fecha de su ingreso en BBK BANK CAJASUR S.A.U., al empleado o empleada afectada por el presente Acuerdo le resultará de aplicación, como regla general, el Convenio Colectivo que resulte de aplicación a la plantilla de BBK BANK CAJASUR S.A.U. con las adecuaciones que puedan derivarse de los pactos recogidos en el presente documento de Acuerdo.



### Tercero. Estructura retributiva

Es voluntad de las partes que suscriben el presente acuerdo el mantenimiento de las condiciones retributivas a los empleados y empleadas a quienes les resulte de aplicación el presente Acuerdo.

En este sentido, las partes intervenientes acuerdan que, para la consideración comparativa de los importes de los distintos conceptos retributivos de los empleados y empleadas que resulten afectados por el presente acuerdo, se considerará como fecha de referencia la del 31/12/2012.

#### 1) Niveles profesionales:

A los empleados y empleadas comprendidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo se les asignará en su clasificación profesional en BBK BANK CAJASUR S.A.U. el Nivel retributivo equivalente al que ostentaban en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en la fecha anterior a producirse su transmisión e integración.

En el supuesto de que al pasar a BBK BANK CAJASUR S.A.U. su Nivel retributivo de origen no tuviera encaje en la relación de Niveles establecida en BBK BANK CAJASUR S.A.U., se le asignará, a título individual, un Nivel retributivo equivalente al de origen, y ese nivel asignado en la nueva entidad tendrá la consideración de "nivel a extinguir".

El Nivel retributivo finalmente asignado incluye y compensa los importes, en cómputo anual, del "complemento anual" y del "Plus de Convenio" existentes en BBK BANK CAJASUR, S.A.U., conceptos que no serán de aplicación al colectivo afectado por el presente Acuerdo.

#### 2) Antigüedad:

a) El tiempo de servicios efectivos prestados o tiempo de antigüedad reconocido en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) a la persona afectada por la referida cesión de negocio, se le respetará a todos los efectos por la entidad receptora en la que se integra, BBK BANK CAJASUR S.A.U.

b) En el supuesto de que la persona afectada no haya alcanzado en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) el Nivel máximo de su ascenso por antigüedad, Nivel salarial 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 vigentes en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) según el Convenio Colectivo de aplicación en origen y se le respetarán a esa persona hasta el momento de alcanzar el aludido Nivel máximo de su ascenso por antigüedad con su correspondiente retribución.

Si para la aplicación de lo indicado en el párrafo anterior no se dispusiera, en el elenco de niveles de aplicación general en BBK BANK CAJASUR S.A.U., de un Nivel retributivo equivalente al de la concreta referencia en origen, se le asignará a esa persona un Nivel retributivo personal o individual que tendrá la consideración de "nivel a extinguir".

A partir del momento en que la persona afectada alcance el nivel máximo referido en el primer párrafo de este apartado b), le será de aplicación la normativa relativa al complemento de antigüedad vigente en ese momento en BBK BANK CAJASUR S.A.U. (en la actualidad el importe de los trienios se obtiene aplicando el coeficiente del 4% sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al Nivel respectivo).

c) En el caso de que la persona afectada tuviera ya reconocidos trienios de antigüedad al momento de la integración o los generase en BBK BANK CAJASUR S.A.U., y en esta entidad -a diferencia de la empresa de origen- fuera de aplicación la norma de que la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer más de un determinado porcentaje de la base sobre la que viene girando el complemento personal por antigüedad, no le afectará este tope, y en consecuencia se le abonará a esa persona un complemento personal por el importe cuya percepción impide esa regla limitativa prevista para casos de acumulación, de forma que equivalga en su caso a la no aplicación de esa regla limitativa. Este complemento personal tendrá el carácter de no absorbible en tanto en cuanto siga existiendo la referida regla limitativa.

3) Sobre tratamiento de la situación en que existan niveles profesionales pendientes de consolidar:

Las personas que como consecuencia del desempeño de un puesto de trabajo en la cedente, Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad

Kutxabank, S.A.), tengan niveles “pendientes de consolidar”, esto es, empleados y empleadas que perciben un “complemento funcional” por diferencia entre su nivel retributivo y el nivel retributivo del puesto que desempeñan, en el momento de la integración, recibirán el siguiente tratamiento:

1. Si el empleado que ocupaba en Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, “Kutxa” (en la actualidad Kutxabank, S.A.) un puesto con nivel “por consolidar” pasase en la empresa cessionaria a ejercer sus funciones en el mismo puesto u otro puesto de igual valoración clasificatoria, mantendrá su proceso de consolidación en los mismos términos, computándose para dicho proceso el periodo del mismo desarrollado en el puesto de la empresa de origen. Se respetarán las fechas y las condiciones (evaluaciones) para la consolidación progresiva del nivel profesional de que se trate, de conformidad con lo previsto en la normativa de la empresa de origen, y siguiendo los criterios aplicativos que resultan o se deducen del apartado Segundo de este Acuerdo.
2. Si el empleado o empleada, en ese momento de la integración, no pasara a ocupar el mismo puesto o equivalente sino otro de superior rango clasificatorio, verá adaptada su retribución a la que en la empresa receptora esté establecida para el desempeño de la nueva función, siempre que esta retribución sea igual o superior a la que tenía reconocida en la empresa cedente. En caso de que esa retribución de la función fuera inferior, se mantendrá la retribución superior reconocida en la empresa de origen, siguiéndose por analogía el criterio de mantenimiento retributivo que se desprende del punto 1 anterior.
3. Si el empleado, en ese momento de la integración, no pasara a ocupar el mismo puesto o equivalente sino otro de inferior rango clasificatorio, le corresponderá la retribución establecida para este puesto en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, “Kutxa” (en la actualidad Kutxabank, S.A.).
4. Si el empleado que ocupaba en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, “Kutxa” (en la actualidad Kutxabank, S.A.) un puesto con nivel “por consolidar”, al producirse la integración en la nueva empresa no continuara desempeñando esas funciones u otras equivalentes, su posibilidad de acceder, de acuerdo con las normas establecidas al efecto en el Convenio Colectivo de Kutxa, al siguiente o, en su caso, siguientes niveles retributivos de su carrera personal

establecida según el anterior puesto, será en los siguientes términos y condiciones:

- a) Sólo se aplicará en la nueva empresa ese acceso al siguiente Nivel retributivo equivalente al que existía en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) si a la fecha de la integración en la misma y cese en el desempeño del puesto de ese rango clasificatorio hubiera transcurrido ya al menos el 40% del período necesario para la consolidación del siguiente Nivel retributivo de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo de origen.
- b) La fecha en que se accederá a ese siguiente Nivel será aquélla en la que se hubiese producido tal hecho en la empresa de origen, si no hubiera tenido lugar el cambio de puesto al producirse la integración.

A los exclusivos efectos de la realización de las valoraciones clasificadorias de los puestos de oficina a que se ha hecho referencia en este apartado Cuarto, se estará a los indicadores y criterios clasificatorios existentes en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) a fecha 31/12/2011.

#### Cuarto. Comparaciones retributivas

Todas las comparaciones sobre cuantías de percepciones retributivas del empleado o empleada en la empresa de origen y en la nueva empresa receptora, se efectuarán en base a importes anuales de las cuantías retributivas, con independencia de que las mismas se perciban, en una empresa o en la otra, distribuidas en un diferente número anual de pagas o abonos.

#### Quinto. Tiempo de trabajo

En las materias de horarios y permisos, regirán las normas en vigor en BBK BANK CAJASUR S.A.U.

En cuanto a las vacaciones, los empleados y empleadas afectados por el presente acuerdo disfrutarán de 27 días anuales de vacaciones hasta el momento en que se regule esta materia de vacaciones en el nuevo convenio colectivo aplicable a BBK BANK CAJASUR S.A.U., momento a partir del cual se estará exclusivamente a lo que se regule en dicho convenio colectivo en materia de vacaciones.

PMB  
B.R.

J. M. S.  
J. M. S.

## Sexto. Sobre Préstamos

Si el empleado o empleada afectado por este Acuerdo tuviera en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en el momento de la integración algún préstamo o crédito:

a) afectado por la cesión del negocio, se producirá la subrogación en las condiciones que le son propias;

b) no afectado por la cesión del negocio, mantendrá en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) las condiciones de esas operaciones de préstamo o crédito concedidas en condiciones especiales por esa vinculación laboral, y estará obligado en tal caso a mantener vigente en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) la correspondiente cuenta de pasivo que con saldo suficiente permita la aplicación de los cargos, periódicos o no, que procedan.

En los casos de financiación a futuro, para nuevas operaciones crediticias que solicite en lo sucesivo el interesado o interesada, será de aplicación la normativa vigente en BBK BANK CAJASUR S.A.U. en tal tipo de operaciones relacionadas con sus empleados.

En el caso de nuevas autorizaciones o disposiciones de financiación que en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) hubieran podido atenderse mediante la cuenta de crédito regulada en el convenio de origen, se podrá recurrir en BBK BANK CAJASUR S.A.U. a los denominados anticipos sociales o a los préstamos sociales para atenciones varias, de aplicación en el ámbito laboral de BBK BANK CAJASUR S.A.U.

Excepcionalmente, en el caso particular de que el empleado o empleada tuviera en el momento de la integración una cuenta de crédito autorizada y vigente en la empresa de origen, podrá optar en BBK BANK CAJASUR S.A.U. por que le sea reconocida o bien una cuenta de crédito de iguales condiciones o bien por un anticipo social o préstamo social para atenciones varias de los establecidos en el ámbito laboral del Banco cessionario.

En cuanto a garantías, la entidad prestamista podrá pedir al empleado o empleada la aportación de nuevas garantías para asegurar que una misma retribución salarial no surta un doble efecto garantizador, tanto en la empresa de origen como en la nueva empresa a la que accede por la transmisión operada.

En materia de imputación de retribuciones en especie se atenderá a lo que en cada caso determine la correspondiente normativa fiscal.

#### **Séptimo. Sobre Previsión social complementaria**

El empleado o empleada comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, como consecuencia de su ingreso en la plantilla del Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U., se mantendrá en la EPSV LANAUR HIRU como "socio en suspenso" paralizándose el ingreso de nuevas aportaciones en esa EPSV. Seguidamente pasará a integrarse como nuevo partícipe en el "PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DE CAJASUR", garantizándose a dicho empleado o empleada las mismas cifras anuales de aportaciones periódicas que en su favor le hubiera ingresado en lo sucesivo la empresa de origen en la EPSV LANAUR HIRU a efectos de su jubilación. Asimismo, las mismas prestaciones que le garantizaba la EPSV LANAUR BAT frente a los riesgos de Invalidez en Activo y Fallecimiento en Activo serán instrumentadas a través de la correspondiente póliza de aseguramiento.

Con independencia de lo anterior, el empleado o empleada conservará a título individual en la EPSV LANAUR HIRU los derechos consolidados que pudieran corresponderle en materia de previsión social complementaria por sus servicios para la empresa Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.), sin que el cese en su relación laboral con la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) sea motivo que le origine deducción en sus derechos devengados existentes en el momento en que se produzca dicho cese.

En cuanto a la posibilidad de aportaciones del empleado/a al Plan de Pensiones, estarán sujetas a la voluntariedad del empleado, tal y como en general lo tienen establecido los empleados del Banco BBK BANK CAJASUR S.A.U.

Se considerará la cifra individual certificada a fecha del último día del mes anterior al mes de acceso a BBK BANK CAJASUR S.A.U. como valor de participación de cada Socio o Socia de Número y personas beneficiarias en el patrimonio de la EPSV LANAUR HIRU que constituye sus derechos económicos devengados y acumulados.

## Octavo. Sobre Beneficios Sociales

Se plantea el mantenimiento de los conceptos y condiciones que el empleado o empleada tenía en la Entidad de origen, la cedente Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.), en los términos siguientes:

Seguros: El empleado o empleada afectado por el ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrá derecho a las mismas coberturas y en las mismas condiciones que mediante los diferentes seguros le otorgaba el Convenio colectivo de la empresa de origen en el momento de su integración en BBK BANK CAJASUR S.A.U. No resultará de aplicación la normativa que pudiera estar vigente a estos efectos en BBK BANK CAJASUR S.A.U.

Ayuda económica por hijo o hija: El empleado o empleada tendrá derecho a una ayuda de 825,00 € anuales por cada hijo o hija de 0 a 3 años (inclusive).

Asimismo percibirán una ayuda anual de 614 euros por cada hijo o hija entre 4 y 23 años de edad.

Se considerará la edad a fecha 1 de septiembre de cada año. En el supuesto de que ambos progenitores pertenecieran a la plantilla de la empresa se abonará una única ayuda por hijo o hija.

Esta ayuda no es acumulable con la ayuda por hijo o estudios de hijo que se pudiera encontrar regulada con carácter general en BBK BANK CAJASUR S.A.U., por lo que en tal caso el empleado/a deberá optar y señalar cuál de las dos prefiere percibir.

En el caso de hijos o hijas con minusvalías totales, físicas o psíquicas, o minusvalía parcial física, médicaamente certificada, mientras estas situaciones sean reconocidas como tales por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones, siempre que se justifiquen los gastos anuales que ocasiona su Educación Especial en Centros de Reeducación, la empresa concederá una ayuda de hasta un importe máximo de 3.600,00 euros.

Ayuda para estudios de empleados y empleadas: BBK BANK CAJASUR S.A.U. ayudará con el 100% de los gastos justificables y justificados de matrícula de cada curso (no repetido) con un máximo de 1.500 euros, a los empleados y empleadas que cursen

estudios universitarios oficiales, regulados por el Plan Bolonia, y por lo tanto dentro del marco establecido del Espacio Europeo de Educación Superior, siempre que los referidos estudios tengan unos contenidos académicos relacionados con la actividad propia de BBK BANK CAJASUR S.A.U. o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe.

### **Noveno. Sobre Movilidad Geográfica**

**Primero.-** En los supuestos de movilidad geográfica originada por esta integración de los empleados y empleadas de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en BBK BANK CAJASUR, S.A.U. durante los años 2012 y 2013, que no conlleven cambio de domicilio será de aplicación a la plantilla que accede a BBK BANK CAJASUR S.A.U. 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:

<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. El cambio de destino que suponga para el empleado o empleada 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 empleado o empleada. 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.

Segundo.- En los supuestos de movilidad geográfica debida a necesidades de la empresa como consecuencia de este proceso de integración en BBK BANK CAJASUR S.A.U. de los empleados y empleadas provenientes de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) 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 período 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.

**Tercero.-** 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.

**Cuarto.-** 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, en su caso, a 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 referida indemnización, las mensualidades se calcularán dividiendo entre 12 la retribución fija bruta anual que tuviera la persona en el momento de la extinción, entendiéndose, a estos efectos, por "retribución fija bruta anual", la constituida en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) por los conceptos de "sueldo base", "complemento de antigüedad", "complemento de homologación", "complemento de función" y "plus de carrera".

Quinto.- En los traslados que con ocasión de este proceso de integración en BBK BANK CAJASUR S.A.U. de los empleados y empleadas provenientes de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) conlleve 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 origen 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.

Sexto.- Las medidas de movilidad geográfica previstas en el presente acuerdo serán aplicables exclusivamente a los traslados que se produzcan en el ámbito de BBK BANK CAJASUR, S.A.U. como consecuencia del presente proceso de integración del personal proveniente de las oficinas de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, "Kutxa" (en la actualidad Kutxabank, S.A.) en Andalucía. 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.

#### Décimo. Representantes de los trabajadores:

Los representantes de los trabajadores que tengan la condición de miembros de comités de empresa o delegados de personal afectados por el ámbito de aplicación del presente acuerdo e incorporados a BBK BANK CAJASUR S.A.U., mantendrán en la empresa cesionaria las facultades, garantías, créditos horarios y los derechos reconocidos por las normas legales y convencionales que les otorga su condición de representantes hasta la fecha en que concluya su actual mandato representativo.

#### Undécimo. Comisión de seguimiento:

A partir de la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión entre las partes firmantes, con representantes de la Dirección y de las organizaciones sindicales firmantes, encargada de llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de todo el proceso, facilitar la información que resulte precisa y suscribir, si así procediera, los acuerdos necesarios para el desarrollo de este Acuerdo Laboral.

Y en prueba de conformidad con todo cuanto antecede, firman el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por BBK BANK CAJASUR S.A.U.,



Por CC.OO.,



Mª. Carmen Casal Martínez

David Ramírez Becerra

Patxi Ruiz Elizalde

Por Kutxabank, S.A.,



Por Pixkanaka Kaskari,



Ivano Toniolo

Miguel Gómez Pardo

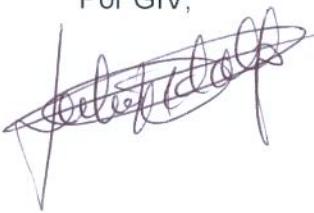
José Montero Castro

Por ELA,

Por LAB,



Por GIV,



Julio Hidalgo Berrosteguieta

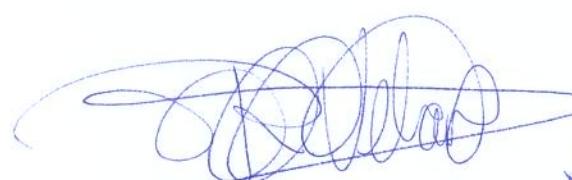
Por ALE,

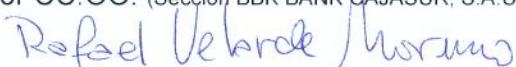

Por ASPEM, Por Alternativa Vital

Mercedes Gómez  
David Cuesta Garmendia

Por ASPROMONTE,



Por CC.OO. (Sección BBK BANK CAJASUR, S.A.U.),



Por UGT,

