

DESARROLLO PROFESIONAL EN KUTXABANK

Grupo profesional:

Administrativo comerciales

Niveles:

Dentro del grupo profesional existirán 14 Niveles que se asignarán en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada y de forma que se permita un adecuado desarrollo de las carreras profesionales previstas en este Convenio Colectivo. Estos Niveles retributivos serán denominados con los ordinales 02 a 15.

Personal en prácticas:

El personal contratado temporalmente mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas estará encuadrado en el Nivel retributivo 15, con una retribución no inferior al 80% de la establecida para dicho Nivel durante el primer año, y del 90% de la misma durante el segundo año, en su caso.

Directivos

Los Directivos y Directivas serán de libre designación y cese por la Entidad

Ingresos:

En los procesos de selección para el ingreso en la Entidad en el Nivel 15 se evaluarán las capacidades y los conocimientos de las y los aspirantes.

El diseño de estos procesos de selección será efectuado por la Dirección de la Entidad en función de las necesidades existentes y de las técnicas de selección más adecuadas a cada caso, y el desarrollo de los mismos será supervisado por la Comisión de Seguimiento de la Cobertura de Puestos.

Ascensos:

Los ascensos entre Niveles se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, antigüedad y capacidades de cada persona, así como las facultades organizativas de la Entidad, con la fórmula de consolidación de dichos aumentos económicos que se establezca para cada caso.

Ascenso por antigüedad:

Los ascensos desde el Nivel 15 hasta el Nivel 09 inclusive, se producirán por el transcurso del tiempo de la siguiente manera:

- La persona que tenga reconocido el Nivel 15 promocionará a Nivel 14 una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel 15, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo
- La persona que tenga reconocido el Nivel 14 promocionará a Nivel 13 una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel 14.
- La persona que tenga reconocido el Nivel 13 promocionará a Nivel 12 una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel 13.
- La persona que tenga reconocido el Nivel 12 promocionará a Nivel 11 una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel 12.
- La persona que tenga reconocido el Nivel 11 promocionará a Nivel 10 una vez transcurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel 11.
- La persona que tenga reconocido el Nivel 10 promocionará a Nivel 09 una vez transcurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel 10.

El Nivel 09 será el nivel máximo de ascenso por antigüedad.

Los periodos de permanencia en cada uno de los Niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el inmediato superior, no se contemplarán a efectos de devengo del complemento de antigüedad.

Ascenso por méritos

La promoción a los Niveles superiores al Nivel 09 tendrá lugar en función de la libre designación por la Entidad para el desempeño de puestos de trabajo especializados o de mayor responsabilidad, siendo de aplicación a los efectos correspondientes las reglas de acceso y consolidación establecidas en el Convenio de KB.

Las Directivas y Directivos y los puestos de Dirección de Oficinas y de Dirección de Unidades serán de libre designación y cese por la Entidad

Plantilla

La plantilla será fijada según las necesidades y organización de la Entidad, tanto en su dimensión como en su estructura.

La estructura de puestos, salvo los desempeñados por personal excluido del ámbito del Convenio, se regirá por lo establecido en el Convenio. La Entidad facilitará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con carácter anual, la relación de los puestos.

La Dirección determinará, según las funciones que establezca para puestos de trabajo de nueva creación, el tipo, segmento o grado de desarrollo a que pertenece dicho puesto, así como el tipo, segmento o grado de desarrollo en los que deberán incluirse puestos ya existentes, caso de que sus funciones sean modificadas.

Sueldo:

El sueldo base anual correspondiente a cada Nivel retributivo será satisfecho distribuyéndolo en 14 pagas: 12 como mensualidades ordinarias y 2 como extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre

Complemento de antigüedad

A partir de la adquisición y consolidación del Nivel retributivo 09, 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, según lo indicado en el artículo anterior.
2. A partir de la firma de este convenio, el importe de cada trienio será el que se establece en la siguiente tabla (un importe fijo y revalorizable):

NIVEL RETRIBUTIVO	TRIENIO ANUAL €
02	2.839,52
03	2.650,40
04	2.439,30
05	2.258,67
06	2.111,85
07	1.967,99
08	1.820,11
09	1.673,59

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 e. 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 una mayor homogeneización, a la firma del presente convenio se realizará una liquidación de la antigüedad pendiente de cobro. Una vez realizada, dicho importe

acumulado será el importe de trienio que cada empleado/a tendrá a partir de la aplicación del nuevo sistema.

Mecanismos de reducción de salarios

Se instaurará un modelo retributivo que permita el ajuste salarial, de manera temporal, en función de la evolución negativa de las principales variables de negocio, que contempla un mecanismo de fácil comprensión y que garantiza, la utilización de variables relacionadas con las magnitudes de la cuenta de resultados y con la calidad del riesgo crediticio.

Las variables de la cuenta de resultados, objeto de medición, están directamente relacionadas con la actividad comercial del banco, así como con el coste de los recursos puestos a disposición para la obtención de los ingresos.

El modelo contempla la variación respecto del año anterior, de ciertas variables de la cuenta de resultados.

El modelo tiende a configurar una cuenta de resultados, conceptualmente muy simplificada, recogiendo grandes epígrafes de la cuenta de resultados pública del banco.

Variables sujetas a medición:

- + Margen de intereses
- + Comisiones
- Aportación al Fondo Garantía Depósitos
- Gastos de Personal
- Gastos Generales
- Amortizaciones
- ± Costo de la morosidad (A)
- Resultado

(A) De forma simplificada se conviene que el costo de la morosidad se cuantifica de la siguiente manera:

- ± Variación cifra de morosidad - Traspaso de Activos en
Suspense Regularizadas Variación neta de morosidad

Costo % de la morosidad: 65%

Costo de la morosidad: 65% x Variación neta de morosidad

Si la variación a la baja del RESULTADO, se encuentra en la banda 0% - 10%, no se aplicará la tabla reductora.

Si la variación a la baja del RESULTADO, se encuentra en la banda 10% - 15%, se aplicará el 50% de la tabla reductora.

Si la variación a la baja del RESULTADO es mayor del 15%, se aplicará el 100% de la tabla reductora.

Habida cuenta que el modelo refleja el carácter temporal de la reducción, en el ejercicio en que se observe incremento positivo del RESULTADO, la recuperación del nivel retributivo perdido se realizará linealmente (no por tramos) en función del incremento del RESULTADO observado respecto del año anterior.

La recuperación del nivel retributivo previo al ajuste a la baja, se producirá cuando las subidas acumuladas del RESULTADO sean equivalentes a la bajada del RESULTADO que motivó el ajuste a la baja de los salarios.

La recuperación del nivel retributivo, tras un ajuste a la baja, implica la subida salarial conforme han incrementado los beneficios, pero no la recuperación de los salarios no percibidos en años posteriores al ajuste a la baja.

El modelo realiza las mediciones en base a los estados financieros individuales de Kutxabank, S.A.

Tabla reductora

RETRIBUCIÓN TOTAL BRUTA ANUAL	PORCENTAJE REDUCTOR
Menos de 25.000 €	0%
Entre 25.001 € y 50.000 €	5%
Entre 50.001 € y 75.000 €	8%
Entre 75.001 € y 100.000 €	11%
Más de 100.001 €	15%

Clausula de Revisión Salarial

2013: 0%

2014: 0%

2015 y siguientes (en el caso de que la vigencia del convenio fuera superior a dos años): vinculado a BAI pendiente de determinar.

Consolidación de niveles

En todos los supuestos de ascenso por mérito y capacidad, la diferencia entre el Nivel retributivo que ostente la empleada o empleado y el establecido para el puesto para el que ha sido designado la percibirá, en forma de Complemento de Nivel, desde la fecha de efectos de su designación.

A partir de dicha fecha de designación, se inicia un proceso de consolidación mediante el cual la persona, en función de su desempeño efectivo en el puesto, adquirirá gradualmente el Nivel superior o, en su caso, Niveles superiores al que ostenta, al concluir el respectivo periodo de años establecido en la siguiente tabla, y según las reglas recogidas a continuación:

Nivel Retributivo del empleado/a	Nivel Retributivo a consolidar	Años con evaluación B para consolidación	Años consecutivos con evaluación A para consolidación
03	02	5	4
04	03	5	4
05	04	5	4
06	05	5	4
07	06	4	3
08	07	4	3
09	08	4	3
10	09	2	1
11	10	2	1
12	11	2	1
13	12	2	1
<i>la</i>	13	2	1
11	14	2	1

La consolidación, cuando existan varios Niveles entre el que ostenta la persona y el del puesto para el que ha sido designada, será progresiva. Al concluir un primer periodo consolidará el Nivel inmediatamente superior al que ostenta, reduciéndose el Complemento de Nivel en el mismo importe que la diferencia retributiva consolidada, y a continuación, con el mismo procedimiento, consolidará, mientras continúe ejerciendo el puesto u otro de igual Nivel, los sucesivos Niveles superiores y reduciendo en igual cuantía el Complemento de Nivel hasta su desaparición cuando consolide el Nivel establecido para el puesto.

Quien cesara en el desempeño del puesto, dejará de percibir el Complemento de Nivel y en su caso el Complemento de Puesto, y mantendrá el Nivel retributivo que en ese momento tuviera consolidado.

Las evaluaciones de desempeño de cada persona de la Entidad podrán ser A, B, o C. Serán evaluaciones B las que en cada momento tenga definidas la Entidad, en su proceso de evaluación del desempeño, como correspondientes a un desempeño positivo. Las evaluaciones A corresponderán a desempeños excepcionales. Las evaluaciones C corresponderán a un desempeño insuficiente. En cualquier caso, para las evaluaciones realizadas cada año para los empleados o empleadas en proceso de consolidación, las evaluaciones A deberán constituir al menos el 20% del total y las evaluaciones C no podrán sobrepasar el 10%.

En el supuesto de que el desempeño de alguien fuera evaluado como C, el periodo correspondiente a dicha evaluación no será tomado en consideración a efectos de consolidación de Nivel retributivo. No obstante, en caso de que la Entidad decidiera mantener en el puesto a la persona evaluada, si en la siguiente evaluación anual obtuviese evaluación B o A, el periodo evaluado como C generará los efectos de consolidación que hubiera tenido en caso de evaluación B.

La Entidad cesará en el puesto a aquella persona cuyo desempeño fuera evaluado como C durante dos años consecutivos.

Clasificación de oficinas

La Entidad elaborará anualmente la Clasificación de las Oficinas de atención a los y las clientes particulares, hoy encuadradas en la Red Minorista Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Expansión, mediante la valoración de los factores de negocio que sirvan para establecer el tipo correspondiente a cada oficina o sucursal. Anualmente se entregará a las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras la clasificación vigente, y se pondrá a su disposición la información necesaria para su verificación.

Los parámetros del sistema de clasificación de oficinas de Kutxabank son:

1.1. INDICADOR DE MEDIDA:

La posición relativa de cada oficina se establecerá en función del Volumen de Negocio de la misma al cierre del ejercicio anterior, ordenándolos de mayor a menor. Este indicador podrá ser sustituido en el futuro por la Entidad por otro u otros más adecuados, previa notificación a las representaciones de los trabajadores y trabajadoras, siempre que dicho cambio no implique modificación de la distribución porcentual de las oficinas en los grupos contemplados en el apartado 1.2.

1.2. GRUPOS DE OFICINA

Las Oficinas se ordenarán de mayor a menor en virtud de su Volumen de Negocio (inversión crediticia más recursos administrados) al cierre del ejercicio anterior.

La Entidad podrá mantener unidades de negocio abiertas sin clasificar en razón de su escasa dimensión, su dependencia de otras oficinas o unidades o su especificidad, con un máximo del 10% del total de oficinas a clasificar.

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/"	3%
"A"	7%
"B"	20%
"C"	35%
«g»	<u>20%</u>
"E"	10%
"V"	5%
TOTAL	100%

1.3. 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. Mientras no se llegue a ningún acuerdo la clasificación de oficinas queda suspendida.

Nivel retributivo y complemento de puesto en función de la oficina

A las empleadas o empleados designados para ocupar puestos de Dirección 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 2012 (anual) (1% a cuenta)
Especial	Dirección	03	7.516,81 €
A	Dirección	04	6.442,98 €
B	Dirección	05	5.369,15 €
C	Dirección	06	5.320,56 €
D	Dirección	06	3.016,44 €
E	Dirección	07	2.147,66 €
V	Dirección	08	—

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a quienes se designe con carácter definitivo para la cobertura de estos puestos, siendo de aplicación a todos los efectos el proceso de consolidación de Niveles que se establece en el Convenio.

Estos puestos de Dirección de Oficina podrán ser desempeñados por empleadas o empleados que ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido para cada puesto.

Quienes sean designados con carácter definitivo y ostenten Nivel igual o superior al señalado para el puesto, percibirán el importe de Complemento de Puesto que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos de Dirección de Oficina, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya más de dos niveles de diferencia, en el primer año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Dirección de Oficina, y en función del grupo de la oficina correspondiente, el 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. Al segundo año percibirá otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. El tercer año, otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior y al cuarto año, otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior, completando así la retribución total del puesto.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos de Dirección de Oficina, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya uno o dos niveles de diferencia, en el primer año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Dirección de Oficina, y en función del grupo de la oficina correspondiente, el 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. Al segundo año percibirá otro 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior y el tercer año, otro 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior, completando así la retribución total del puesto.

En el caso de quienes ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base de su Nivel y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más Complemento de Puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base del Nivel del puesto y del Complemento de Puesto previstos en esta tabla.

Cuando una persona deje de desempeñar, por decisión de la Entidad o por otras causas, un puesto de Dirección de Oficina, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón de dicho puesto de Dirección que deja de desempeñar.

Provisión de plazas de dirección de oficina

Todas las oficinas de la Entidad incluidas en la clasificación que se establece en el Convenio estarán dotadas de Director o Directora. La provisión definitiva de estas plazas de Director/a de Oficina se llevará a efecto por libre designación por la Dirección de la Entidad. En caso de designación provisional, ésta no podrá tener una duración superior a 6 meses, salvo en los supuestos de sustitución de ausente con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los que la duración de la designación provisional podrá alcanzar el total tiempo que dure la referida ausencia con reserva del puesto, con excepción, por su posible larga duración, de supuestos de excedencia forzosa. Durante dicho plazo la Entidad podrá designar a cualquier empleado o empleada, independientemente de su Nivel retributivo, para la cobertura provisional del puesto. Esta designación provisional no dará a la empleada o empleado designado derecho alguno a la obtención o consolidación del Nivel retributivo señalado para el desempeño definitivo del puesto. No obstante, la persona designada provisionalmente tendrá derecho durante este periodo, y únicamente hasta la cobertura definitiva del puesto, al cobro del Complemento de Puesto establecido en los términos establecidos. En el supuesto de que la persona designada provisionalmente para desempeñar un puesto de Dirección de oficina exceda el plazo de 6 meses de desempeño efectivo del puesto, cuando se produzca su designación definitiva, ese tiempo de desempeño provisional será considerado a los efectos de consolidación regulados en el Convenio, y tendrá derecho a percibir, con efectos desde la fecha de la referida designación provisional, en

su caso, el complemento de Nivel y/o de Puesto previstos, según los criterios retributivos establecidos en el punto anterior.

Cambios de grupo de oficinas

Cuando una Oficina ascendiera de grupo en alguna de las periódicas actualizaciones de clasificación, los nuevos niveles retributivos de quienes ocupen los puestos de Dirección, en su caso, de la misma, se obtendrán por las personas titulares de los mismos cuando dicho ascenso de grupo de la oficina se mantenga en dos clasificaciones consecutivas y se consolidarán según lo establecido en el Convenio. El complemento de puesto que, en su caso, pudiera corresponderles, se percibirá, en función del nuevo grupo de la oficina desde que tenga efectos la clasificación de la que resulte el ascenso de grupo de la oficina.

Por el contrario, cuando en la clasificación periódica una Oficina descendiese de grupo, tanto el Nivel retributivo, si no estuviese consolidado por el empleado o empleada, a título personal, como el posible Complemento de Puesto, se ajustarían a la nueva situación.

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.

Equivalencia BBK - Kutxabank

Tipo de oficinas BBK	Tipo de oficina de KB
"ESPECIAL-"	"ESPECIAL-"
"A"	"A"
«g»	ir
"C"	"C"
ITT	"D"
"FC"	«g»
"V"	«y»

Equivalencia Kutxa - Kutxabank

Nivel funcional oficinas KUTXA	Tipo de oficina deKB
NIVEL FUNCIONAL 25	"ESPECIAL"
NIVEL FUNCIONAL 24	"ESPECIAL"
NIVEL FUNCIONAL 23	"A"
NIVEL FUNCIONAL 22	"B"
NIVEL FUNCIONAL 21	"CT"
NIVEL FUNCIONAL 20	"D"
NIVEL FUNCIONAL 19	"E"
NIVEL FUNCIONAL 18	"E"

Equivalencia Vital - Kutxabank

Se considerarán en todo caso oficinas sin clasificar.

Puestos jerarquizados

Serán puestos jerarquizados aquellos que impliquen la dirección de algún Área o Unidad organizativa ó su desempeño exija para la Entidad un grado muy elevado de competencias, experiencia o conocimientos técnicos y de gestión. La Dirección determinará, según las funciones que establezca para cada puesto de trabajo, el segmento al que pertenece dicho puesto.

Segmento del Puesto	Nivel retributivo	Complemento de Puesto 2012 (anual) (1% a cuenta)
Segmento 02	02	8.053,73 €
Segmento 03	03	3.758,41 €
Segmento 04	04	3.221,50 €
Segmento 05	05	2.684,58 €
Segmento 06	06	1.610,75 €
Segmento 07	02	1.610,75 €

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a quienes se designe con carácter definitivo para la cobertura de estos puestos, siendo de aplicación a todos los efectos el proceso de consolidación de Niveles que se establece en el Convenio.

Estos puestos Jerarquizados podrán ser desempeñados por personas que ostenten Nivel retributivo superior al establecido para cada puesto.

Quienes sean designados con carácter definitivo y ostenten Nivel igual o superior al señalado para el puesto, percibirán el importe de Complemento de Puesto que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos jerarquizados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya más de dos niveles de diferencia, en el primer año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto jerarquizado, y en función del segmento del puesto correspondiente, el 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. Al segundo año percibirá otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. El tercer año, otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior y al cuarto año, otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior, completando así la retribución total del puesto.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos jerarquizados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya uno o dos niveles de diferencia, en el primer año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto jerarquizado, y en función del segmento del puesto correspondiente, el 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. Al segundo año percibirá otro 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior y el tercer año, otro 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior, completando así la retribución total del puesto.

En el caso de quienes ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel de la persona y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento de puesto hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más dicho complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base del Nivel del puesto y del Complemento de Puesto previstos.

Cuando quien ostente un puesto Jerarquizado, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de desempeñar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel retributivo que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto que deja de desempeñar.

Puestos especializados

Serán Puestos Especializados aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad un alto grado de competencias y conocimientos en áreas de negocio especializadas. Serán Puestos Especializados Avanzados aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad además un alto grado de experiencia o impliquen niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidad.

A las personas que sean destinadas a puestos definidos por la Entidad como Especializados, tendrán un período ***deformación no inferior a seis meses*** en el que percibirán únicamente el complemento de puesto correspondiente.

Los puestos definidos por la Entidad como Especializados y Especializados Avanzados les corresponderán, en función del puesto y grado de desarrollo y cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y Complementos de Puesto:

Puesto	Grado de desarrollo	Nivel retributivo	Complemento de Puesto 2012 (anual) (1% a cuenta)

Puestos Especializados Avanzados	A	ÍM	4.295,32 €
	B	07	3.758,41 €
	C	08	3.758,41 €
Puestos Especializados	A	09	3.221,50 €
	B	10	2.684,58 €
	C	11	2.147,66 €
	D	12	1.610,75 €

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a quienes se designe para la cobertura de puestos que la Entidad defina como Especializados o Especializados Avanzados respectivamente, en función del puesto y grado de desarrollo del mismo por la persona, siendo de aplicación a todos los efectos, el proceso de consolidación de Niveles que se establece en Convenio.

Estos puestos podrán ser desempeñados por quienes ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en para cada puesto y grado de desarrollo.

Asimismo, a quienes se designe para desempeñar estos puestos, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el puesto y grado de desarrollo, se les asignará, mientras permanezcan en dichos puestos, y en función del puesto y grado de desarrollo correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar los puestos de especialista, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya un nivel de diferencia, al cumplirse 6 meses de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto, y en función del puesto y grado de desarrollo correspondiente, el Complemento de Nivel correspondiente.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar los puestos de especialista, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya más de un nivel de diferencia, al cumplirse 6 meses de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto, y en función del puesto y grado de desarrollo correspondiente, el 50% del Complemento de Nivel correspondiente. Al de un año percibirá el otro 50% del Complemento de Nivel correspondiente, completando así la retribución total del puesto.

En el caso de aquellas personas que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto y grado de desarrollo del mismo que desempeñen, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel de la persona y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base y

Complemento de Puesto correspondientes al puesto y grado de desarrollo del mismo previstos.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos avanzados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya más de dos niveles de diferencia, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto avanzado, y en función del segmento del puesto correspondiente, el 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. Al segundo año percibirá otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. El tercer año, otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior y al cuarto año, otro 25% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior, completando así la retribución total del puesto.

Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos avanzados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto y siempre que entre el nivel retributivo del puesto y el nivel retributivo de la persona designada haya uno o dos niveles de diferencia, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto jerarquizado, y en función del segmento del puesto correspondiente, el 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior. Al segundo año percibirá otro 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior y el tercer año, otro 33% de la suma del Complemento de Nivel y el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior, completando así la retribución total del puesto.

Cuando una persona que desempeñe un puesto Especializado o Especializado Avanzado, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de desempeñar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel retributivo que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto que deja de desempeñar.

Cambios de grado de desarrollo en el desempeño de puesto de gestión especializada

A las personas destinadas por la Entidad a puestos Especializados, tras un período de formación no superior a seis meses, les corresponderá, el Nivel retributivo correspondiente al "grado de desarrollo D" del puesto, según los criterios retributivos establecidos en el punto anterior. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo a la persona, siempre que continúe desempeñando el puesto u otro del mismo Nivel, le será reconocido seguidamente el "grado de desarrollo C" establecido, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará a cabo en los términos establecidos; de análoga manera, se procederá seguidamente con el reconocimiento del "grado de desarrollo B", y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará asimismo a cabo en los términos establecidos y de análoga manera, se

procederá seguidamente con el reconocimiento del "grado de desarrollo A", y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará asimismo a cabo en los términos establecidos.

A quienes se destine por la Entidad para desempeñar puestos Especializados que tuvieran consolidado, en el momento de su designación, un Nivel retributivo superior al correspondiente al "grado de desarrollo D", se les reconocerá a título personal el "grado de desarrollo" equivalente a su Nivel retributivo, y percibirán el complemento de puesto que corresponda, resultándoles de aplicación, en su caso, las normas de acceso y consolidación de Niveles contenidas en el Convenio.

A las personas destinadas para desempeñar puestos Especializados que alcancen el "grado de desarrollo A", *transcurridos siete años* desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente a dicho grado de desarrollo A, y siempre que permanezcan en el desempeño del puesto u otro del mismo Nivel, se les reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo 08 absorbiéndose total o parcialmente el complemento de puesto que tuvieran asignado con la diferencia entre el Nivel 08 y el Nivel 09.

Tablas salariales

<u>Nivel retributivo</u>	<u>Sueldo Base Anual (euros) 1-1-2012</u> <u>(1% a cuenta)</u>
02	70.988,12
01	66.259,90
04	60.982,60
05	56.466,76
06	52.982,24
07	49.199,78
08	45.502,80
09	41.839,70
10	38.522,12
II	34.401,60
12	31.141,60
13	27.231,54
14	25.136,44
15	22.000,00

Criterios de homogeneización de las tablas salariales origen

Criterios Generales

Para minimizar el nº de niveles profesionales se reconocerá, con carácter general, un salario base mayor (el más próximo de la tabla oficial), detrayendo de la antigüedad devengada hasta el momento de la homogeneización.

Si no hay antigüedad suficiente para alcanzar el siguiente nivel oficial más próximo o si el nivel profesional origen está por encima del nivel 02 de KB, se mantendrán como niveles a extinguir.

Resultado para BBK

Punto de partida vs resultado de la homogeneización

<u>Resumen sistema actual</u>			<u>Resumen propuesta homogeneización</u>		
Nº niveles (en total)	29		Nº niveles oficiales KB	14	
Nº niveles a extinguir	16		Nº niveles a extinguir	9	
Empl. En N. a extinguir	904	39,67%	Empl. En N. a extinguir	127	5,57%

El resultante es 9 niveles a extinguir:

- 4 por estar por encima del nivel 02;
- 2 por ser de "oficios varios" (telefonistas -Nivel 08C- y limpieza-Nivel 13A-)
- 3 por existir compromiso de consolidación por antigüedad hasta antiguo oficial superior (nivel 07B, nivel OSA y nivel 08B)

En estos últimos casos, se mantendrá el derecho a consolidar niveles a extinguir hasta que lleguen al nivel oficial superior (nivel 07A). Posteriormente, cuando tengan el trienio suficiente generado pasarán al nivel 06 (% de personas en esta situación: 4%).

Las personas que estén en proceso de consolidación, por efecto del puesto, y tengan en el momento de la homogeneización algún nivel a extinguir, se les mantendrá dicho nivel, dado que en un breve periodo lograrán un nivel oficial de KB. El que sea destituido, se le recalculará proceso de consolidación por antigüedad, aplicando el mismo criterio detallado anteriormente.

Resultado para KUTXA

Punto de partida vs resultado de la homogeneización

<u>Resumen sistema actual</u>			<u>Resumen propuesta homogeneización</u>		
Nº niveles Kutxa	24		Nº niveles KB	14	
Nº niveles a extinguir	24		Nº niveles a extinguir	16	
Empl. En N. a extinguir	2102	100,00%	Empl. En N. a extinguir	821	39,06%

El resultante es 16 niveles a extinguir:

- 3 por estar por encima del nivel 02;
- 5 por no tener trienio suficiente
- 8 por ser niveles inferiores al nivel 11 de Kutxa, su ascenso genérico por antigüedad (en esta situación está el 35% de la plantilla).

En estos últimos casos, se aplicará el criterio de ascenso por antigüedad propuesto para KB. El trienio generado hasta el momento se absorberá con la consolidación del siguiente nivel oficial. La fecha del próximo ascenso al nivel oficial se logrará en función del siguiente cuadro:

Punto de partida: La carrera más representativa de Kutxa es la C. El nivel 11, el nivel máximo de ascenso por antigüedad, es similar al nivel 10 de KB. A ambos niveles se llega en 12 años. En función de que nivel Kutxa tenga consolidado en el momento de la conversión se aplicará un ritmo de consolidación que iguale al que traían de origen. Con los dos sistemas llega en el mismo momento al nivel 10 KB o nivel 11 Kutxa.

Tabla de Kutxa:

NIVEL CONSOLIDADO	FECHA CONSOLIDACIÓN (ejemplo)	NIVEL MAX A ALCANZAR	FECHA DESTINO	AÑOS
NIVEL 03 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2024	12
NIVEL 04 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2020	8
NIVEL 05 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2018	6
NIVEL 06 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2017	5
NIVEL 07 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2016	4
NIVEL 08 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2015	3
NIVEL 09 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2014	2
NIVEL 10 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2013	1
NIVEL 11 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2012	0

Tabla de conversión:

NIVEL CONSOLIDADO	FECHA CONSOLIDACIÓN (ejemplo)	1º NIVEL KB	FECHA 1º	2º NIVEL KB	FECHA 2º	3º NIVEL KB	FECHA 3º CONSOL	4º NIVEL KB	FECHA 4º CONSOL	AÑOS DESTINO	ULTIMO NIVEL KB	ULTIMA FECHA CONSOL
NI VELOS -KUTXA	2012	NIVEL 13	2016	NIVEL 12	2019	NIVEL 11	2022	NIVEL 10	2024	12	NIVEL 09	2026
NIVEL 04 -KUTXA	2012	NIVEL 12	2015	NIVEL 11	2018	NIVEL 10	2020			8	NIVEL 09	2022
NI VELOS -KUTXA	2012	NIVEL 12	2013	NIVEL 11	2016	NIVEL 10	2018			6	NIVEL 09	2020
NIVEL 06 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2015	NIVEL 10	2017					5	NIVEL 09	2019
NIVEL 07 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2014	NIVEL 10	2016					4	NIVEL 09	2018
NIVEL 08 - KUTXA	2012	NIVEL 11	2013	NIVEL 10	2015					3	NIVEL 09	2017
NIVEL 09 - KUTXA	2012	NIVEL 10	2014							2	NIVEL 09	2016
NIVEL 10 -KUTXA	2012	NIVEL 10	2013							1	NIVEL 09	2015
NIVEL 11 -KUTXA	2012									0	NIVEL 09	2014

El objetivo de la conversión es el de respetar el calendario teórico de ascenso al Nivel 11 de Kutxa de todo el colectivo de dicha entidad origen que no ha alcanzado el techo del ascenso por antigüedad.

Resultados para VITAL

Punto de partida vs resultado de la homogeneización

Resumen sistema actual

Nº niveles VITAL 34
 N° niveles a extinguir 34
 Empl. En N. a extinguir 683 100,00%

Resumen propuesta homogeneización

Nº niveles KB 14
 N° niveles a extinguir 7
 Empl. En N. a extinguir 23 3,37%

El resultante es 7 niveles a extinguir:

5 por estar por encima del nivel 02;

2 por ser de "oficios varios" (Oficial oficios varios y Ordenanza Primera)

La homogeneización, en el caso de Vital, se ha realizado vía el plus extrasalarial que tiene cada empleado de dicha entidad origen.

Resultado tras la homologación

<u>Resumen sistema actual</u>		<u>Resumen propuesta</u>		<u>homogeneizada</u>	
Nº niveles (en total)	87	Nº niveles oficiales KB	14		
Nº niveles a extinguir	74	Nº niveles a extinguir	32		
Empl. En N. a extinguir	3689	72,85%	Empl. En N. a extinguir	969	19,13%

El resultante es 32 niveles a extinguir:

12 por estar por encima del nivel 02;

4 por ser de "oficios varios"

5 por falta de antigüedad

11 por existir compromiso de consolidación por antigüedad (BBK y Kutxa)

Estos 16 niveles (5+11) se extinguirán con el paso del tiempo convirtiéndose en niveles oficiales.

Se estima que al final del proceso quedarán un 3% de empleados/as en niveles a extinguir.

Comisión de seguimiento de la cobertura de puestos de trabajo

La función de esta Comisión, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Entidad, es la vigilancia y seguimiento de los procesos de cobertura de los puestos de trabajo recogidos en este Convenio Colectivo.

La Comisión estará compuesta, de una parte, por una persona representante de cada una de las Representaciones Sindicales participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo o que acrediten una representación de al menos el 5% del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal del Sector Financiero de KB, y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad.