



PROPUESTA NEGOCIACIÓN PK – GIV

PREÁMBULO:

El presente planteamiento parte de la base de la necesidad de un primer convenio de Kutxabank que responda a dos cuestiones diferenciadas:

- 1 – La homologación de condiciones de las 3 plantillas, aspecto en el que no se deben dar discriminaciones.
- 2 – Adaptación de dichas condiciones homologadas a la nueva situación, tanto organizativa, como económica.

VIGENCIA: Hasta 31-12-2016

1.- RETRIBUCIONES

- Incremento salarial:

2013 y 2014: 0%

2015 y 2016: IPC

A los primeros niveles salariales de cada escala (Niveles 3 a 7 Kutxa, ambos inclusive y Niveles XIV a XII BBK) se les aplicará el incremento salarial correspondiente al IPC en los años 2013 y 2014.

- La escala salarial aplicable será la existente en BBK, distribuida en 13 niveles. Del Nivel XIV al II.

1.1.- TRASPOSICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES DESDE KUTXA Y VITAL

Los empleados de Vital y de Kutxa se traspasarán a la nueva escala salarial con fecha 1 de Enero de 2015.

Criterio general: Confluencia al nivel superior de la escala de BBK reconociendo un mayor salario base, detrayendo la diferencia de la antigüedad.

En el supuesto de que la persona afectada no haya alcanzado en **Kutxa** el nivel máximo de su ascenso por antigüedad (Nivel 11 para el personal ingresado con posterioridad a 1994) 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 Kutxa, 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.

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.

Si para la aplicación del criterio general no se dispusiera en Kutxabank de un Nivel superior de destino, se le asignará un Nivel retributivo personal que tendrá la consideración de “nivel a extinguir”.

Si para la aplicación del criterio general el empleado no dispusiera de antigüedad suficiente se le mantendrá como nivel a extinguir hasta completar antigüedad suficiente para alcanzar el siguiente nivel BBK.

En el resto de supuestos en los que la aplicación de la regla general suponga un tratamiento objetivamente perjudicial se le dará un tratamiento individualizado.

2.- ANTIGÜEDAD

Trienios:

Antigüedad del 4% del sueldo base a partir del Nivel IX.

De existir la necesidad de limitar la cantidad acumulada a lo largo de los años fijar un único trienio lineal para toda la plantilla.

Premio de constancia:

Deberá seguir como está para quienes actualmente tienen ese derecho reconocido, tanto lo estén percibiendo como devengando. (BBK y VITAL).

Mantenimiento del Art. 59 del convenio de Kutxa.

3.- DESARROLLO PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN DE OFICINAS.

Sistema de desarrollo profesional en base al recogido en el convenio de BBK.

Se acordarán criterios objetivos entre Kutxabank y la representación sindical para la designación de gestores especializados en oficinas y de técnicos especializados en servicios centrales basada en una evaluación objetiva de puestos.

Negociar una nueva Clasificación de Oficinas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base al sistema actual BBK.

4.- JORNADA GENERAL

1.560 horas

Continuada de mañana del 1 de Mayo al 30 de Septiembre.

Del 1 de Octubre al 30 de Abril, jornada de mañana con una tarde semanal.

Se fija una dieta de 13 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajada por cada empleado, posibilitando la utilización del cheque gourmet.

Medias Fiestas en Nochebuena, Nochevieja, Jueves Santo, cuatro días en las fiestas locales

Inhábiles las tardes del primer jueves y de los dos últimos del año.

Tres días de libranza. Posibilidad de su disfrute por horas.

5.- VACACIONES

- Vacaciones: 28 días hábiles. Empleados sin jornada general posibilidad de disfrutar tres días por horas.

- Un día más, para quien disfrute de vacaciones los cuatro días de media jornada de su fiesta local o si no hay medias fiestas en su localidad.

Sistema por turnos y preferencia por antigüedad.

6.- BENEFICIOS SOCIALES

6.1.- AYUDA POR HIJOS/AS

Compensación anual de 1000 euros desde los 0 hasta los 23 años, utilizando el cheque guardería cuando sea posible.

Disposición transitoria para acogerse a este sistema hasta el año 2015 para aquellos empleados con hijos en estudios universitarios cuyo convenio recoja ayudas específicas.

6.2.- AYUDA ESTUDIOS EMPLEADOS

Negociar un listado actualizable que recoja los estudios susceptibles de subvención.

6.3.- SEGURO VOLUNTARIO DE VIDA

Seguro Voluntario de Vida por un importe de 1,5 veces el salario anual del empleado.

Kutxabank pagará el 70% de la prima y el empleado el 30%.

6.4.- SEGURO MÉDICO – ASISTENCIA SANITARIA

Mantenimiento de los sistemas actuales durante la vigencia del convenio.

6.5.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Aportación anual de la empresa del 6% del Nivel V

Aportaciones del empleado VOLUNTARIAS

Cada EPSV continuará con sus reglamentos actualmente vigentes.

7.- SELECCIÓN DE PERSONAL

Participación de la representación sindical en todos los tribunales, entrevistas incluidas.

8.- PRÉSTAMOS

Préstamo Vivienda: Importe de cinco anualidades de los haberes personales o cinco anualidades del nivel IV al 70% del Euribor de Noviembre con tope del 6%. Vencimiento a 40 años o hasta los 75 años de edad.

Cuenta de Crédito con límite de 50.000 euros al 100% del EURIBOR de Noviembre.

9.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

- La del Acuerdo Laboral (Tope de 30 Km.).

MEDIDAS TRANSITORIAS

Fuera del cuerpo del Convenio y para culminar el periodo transitorio de reordenación y racionalización de las 3 plantillas en Kutxabank se aplicarán las medidas relacionadas en el Acuerdo Laboral firmado en Septiembre de 2011 y su posterior modificación de Mayo de 2013 , en todo el ámbito de la empresa, en los siguientes aspectos:

- Prejubilaciones
 - Adelanto del calendario
 - Ampliación del número de prejubilables
- Suspensiones voluntarias del contrato
- Reducciones voluntarias de jornada