

ACUERDO LABORAL PARA LA INTEGRACIÓN DE CAJASUR BANCO SAU EN KUTXABANK, S.A.

En Córdoba, a 25 de abril de 2025

REUNIDOS:

De una parte, en representación de la Entidad Cajasur Banco, S.A.U.:

.....

De otra parte, en representación de los trabajadores y trabajadoras de Cajasur Banco:

Por la Sección sindical de Asprobank en Cajasur Banco (65,22% de representatividad)

.....

Por la sección sindical de CC.OO. en Cajasur Banco (27,54% de representatividad)

.....

Por la sección sindical de ALE en Cajasur Banco (7,25% de representatividad)

.....

ANTECEDENTES

1) Antecedentes de carácter laboral correspondientes al período 2010-2022

Con fecha 4 de junio de 2010, el FROB (Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria) promovió un proceso competitivo entre diversas entidades de crédito para la adjudicación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, del que resultó seleccionada Bilbao Bizkaia Kutxa, por la propuesta de viabilidad presentada. Dicho proceso culminó el 15 de julio de 2010, fecha en que la Comisión Rectora formuló el plan que contempla la cesión de la totalidad de sus activos y pasivos a BBK Bank Cajasur, S.A.

Con la operación de cesión de activos y pasivos a BBK Bank Cajasur, S.A. se inició una nueva andadura de la Entidad financiera que necesariamente requirió, por presentar la Entidad más de 1.000 millones de euros en pérdidas en el año 2010, de la adopción de un plan de reestructuración, en el que también se implementaron medidas en relación con su personal a través del correspondiente proceso de Expediente de Regulación de Empleo.

La originaria Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, tras el proceso de cesión de activos y pasivos al que se ha hecho referencia adoptó la denominación social de BBK Bank, S.A., posteriormente la de BBK Bank Cajasur, S.A. y finalmente modificó, en fecha 22 de abril de 2013, su denominación por la de Cajasur Banco S.A.U. (en adelante, indistintamente “Cajasur Banco” o “Entidad”).

Posteriormente, en el período 2012-2013, la ejecución de una resolución judicial relativa a los tipos de interés (“cláusulas suelo”) de una parte importante de la cartera de préstamos proyectó un fuerte impacto en su cuenta de resultados lo que obligó a adoptar con urgencia medidas, entre otras, sobre la estructura de costes de personal de la plantilla de CajaSur Banco.

Tras el desarrollo del oportuno proceso de negociación realizado de conformidad con lo establecido legalmente, se alcanzó un acuerdo con la mayoría de la representación sindical, con fecha 23/12/2013, por el que se establecieron determinadas medidas de ajuste sobre la plantilla de personal de Cajasur Banco para los años 2014 y 2015, medidas que ayudaron a hacer frente a las dificultades del negocio sin causar un impacto directo en el empleo.

En el año 2016 la concurrencia de distintos factores, tales como la renegociación de la cartera hipotecaria de la Entidad para la eliminación de las “cláusulas suelo”, la negativa evolución de los tipos de interés para la cartera hipotecaria, la caída de intereses en el resto de la cartera crediticia no hipotecaria, el descenso continuado de los volúmenes de inversión, así como la pérdida o menor rentabilidad de posiciones en renta fija, supusieron nuevamente un fuerte deterioro de su cuenta de resultados.

En este contexto, de nuevo se tuvieron que poner en marcha los mecanismos legales previstos a estos efectos, y, tras el desarrollo del oportuno proceso de negociación, se alcanzó un acuerdo con fecha 18/03/2016 con la mayoría de la representación sindical, a partir del cual se establecieron determinadas medidas de ajuste sobre la plantilla de personal de Cajasur Banco para los años 2016 y 2017, sin causar un impacto directo en el nivel empleo en la Entidad, si bien se estableció un programa de prejubilaciones de adhesión voluntaria para determinado colectivo de empleados y empleadas.

En el año 2018, en un contexto más positivo de la Entidad, pero en el que se presentaban algunas debilidades y amenazas para el sector bancario y la propia Entidad, tales como la reducción de márgenes por efecto de la caída de los tipos de interés, se alcanzó un acuerdo laboral para tratar de coadyuvar en la contención de los gastos de administración que continuaban presionando la cuenta de resultados de la Entidad.

Con fecha 30 de junio de 2022 tuvo lugar un hito importante para la plantilla de la Entidad al firmarse el I Convenio colectivo estatutario de ámbito de empresa de Cajasur Banco. Hasta la fecha le había resultado de aplicación el Convenio colectivo sectorial para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

2) Situación actual e integración de Cajasur Banco en Kutxabank

Como ya se ha expuesto, con efectos 1 de enero de 2011, la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, fue adjudicada a la Entidad Bilbao Bizkaia Kutxa.

Por su parte, el 1 de enero de 2012 culminó el proceso de integración de las Cajas de Ahorros vascas, Caja de Ahorros de Bilbao y Bizkaia (BBK); Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián (Kutxa); y Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, (Caja Vital) en la Entidad Kutxabank, S.A., a partir de lo cual Cajasur Banco pasó a ser participada íntegramente por Kutxabank, S.A. Por tanto, Cajasur Banco lleva más de una década perteneciendo al Grupo Kutxabank, si bien ambas entidades han mantenido su autonomía y, entre otras cuestiones, su propia normativa laboral de aplicación a las respectivas plantillas de personal.

En los últimos años, se ha producido una progresiva alineación entre el modelo organizativo de Kutxabank, S.A. y Cajasur Banco, aunque a día de hoy persisten diferencias significativas en cuanto al dimensionamiento de los perímetros de ambas en lo que, a Servicios Centrales, Negocio Mayorista y Minorista se refiere.

Por un lado, y tras un análisis de dimensionamiento de los Servicios Centrales del Grupo Kutxabank finalizado en mayo de 2024, se extrajeron, a modo de conclusiones, que existe un alto nivel de integración funcional entre los equipos de Kutxabank, S.A. y de Cajasur Banco, generándose bolsas de sobredimensionamiento en algunas áreas, mientras que en otras se encuentran infra dimensionadas, siendo preciso llevar a cabo una modernización

de procesos, eliminación de tareas redundantes y la redistribución de las cargas de trabajo entre los equipos de ambas entidades.

En lo que al Negocio Mayorista se refiere, la contribución de Cajasur Banco al grupo es residual, aspirándose, a partir del Plan Estratégico 2025-2027, a que vea incrementado su peso en el balance, aumentando el volumen de negocio y el número de clientes, impulsando el crecimiento de las cuatro bancas, con especial foco en las dos relacionadas con las empresas (Banca Corporativa y Banca de Empresas) y modernizando el modelo de negocio y los procesos de riesgos.

Por su parte, y en lo que al Negocio Minorista se refiere, y dado que representa el ámbito organizativo más amplio dentro del Grupo Kutxabank, concentrando la mayor parte del negocio y personas del grupo, sus diversas redes alumbran diferencias significativas tanto en los indicadores de negocio como en las ratios de eficiencia y productividad.

Si bien es cierto que en los últimos años se han venido desarrollado iniciativas a nivel grupo para adaptarse a las nuevas demandas del mercado (evolución del modelo de distribución de oficinas y del modelo de relación con clientes), incluyendo racionalización de oficinas y ajuste de plantilla, estas medidas han tenido un alcance significativamente mayor en Kutxabank, S.A. que en Cajasur Banco, donde no han sido suficientes para corregir los sesgos de estructura en la red de Andalucía, que continúa con ratios de productividad y eficiencia por debajo del resto de unidades de negocio (Euskadi y Expansión Kutxabank),

El pasado 12 de diciembre de 2024 se alcanzó, tras el desarrollo del oportuno período de consultas con los y las representantes legales de la plantilla de Cajasur Banco, un acuerdo con el 100% de dicha representación social, en el que a través del oportuno Expediente de Regulación de Empleo se establecieron medidas de adhesión voluntaria para extinguir hasta un máximo de 260 relaciones laborales, si bien estas salidas se producirán progresivamente a lo largo de los años 2025, 2026 y 2027.

Es en este contexto, y tratando de robustecer y optimizar el proyecto empresarial, en el que se ha planteado la integración de ambas Entidades, de tal manera que Cajasur Banco se integre en Kutxabank S.A., una vez se hubiera perfeccionado la correspondiente operación societaria, en principio con fecha de efectos prevista para el segundo semestre del año 2025, fecha que podrá verse modificada en virtud del cumplimiento de la totalidad de requisitos normativos, regulatorios y de supervisión a observar para llevar la misma a término.

Así, las partes intervinientes han mantenido una serie de reuniones, entre otros, los días, 13, 18, 22, 26 y 29 de noviembre de 2024; los días 2, 4, 11 y 19 de diciembre de 2024; 8 de enero de 2025; 12, 17 y 31 de marzo de 2025; y 8, 11, 22, 23 y 25 de abril de 2025, y en virtud de las mismas,

ACUERDAN

0.- Fecha de efectos del presente acuerdo

Desde el día de la formalización de la operación societaria. A día de hoy se prevé que la misma pueda tener efectos en el segundo semestre del año 2025, observando en todo caso, los requerimientos normativos y regulatorios a los que se someterá una operación como la proyectada.

La aplicación del cómputo de los tiempos previstos en el punto 2 de este acuerdo para los ascensos por antigüedad, tendrá fecha inicial de efectos 01/09/2025, una vez que la operación societaria se hubiera llevado a efecto, salvo que la operación societaria se hubiera realizado antes de dicha fecha, en cuyo caso será de aplicación la fecha de perfeccionamiento de la misma.

1.- Sistema de homologación de tablas salariales

El objetivo del sistema es homologar cada nivel salarial de Cajasur Banco al nivel salarial superior más cercano de Kutxabank, detrayendo del complemento de antigüedad que percibe cada empleado o empleada el importe necesario para ello.

Para los empleados y empleadas a quienes les correspondiera un nivel Kutxabank inferior al nivel IX, se realizará la homologación al nivel más próximo posible al nivel IX, o incluso al propio nivel IX, aunque éste no sea el superior más cercano, siempre que tengan "complemento de antigüedad" suficiente para alcanzar el nivel de que se trate.

Los elementos retributivos que se considerarán para esta homologación de niveles serán: "Sueldo Base", "Compl. Mejora Económica", "Compl. Anual", "Plus Convenio (parte fija más parte variable)" y "antigüedad".

A las personas que no puedan ser homologadas al nivel igual o superior al nivel IX de Kutxabank se les asignará el nivel inferior más cercano de Kutxabank y la cantidad económica restante se incluirá en un nuevo complemento denominado "Diferencia homologación CS".

Estos empleados y empleadas ascenderán al nivel superior en los plazos definidos en el apartado 2 de este acuerdo, hasta alcanzar el nivel IX. Dicho complemento "Diferencia homologación CS" será absorbido únicamente con los incrementos retributivos sucesivos por el efecto de los ascensos por antigüedad, según lo establecido en dicho apartado 2.

Estos empleados y empleadas no devengarán complemento de antigüedad y comenzarán a devengarlo al alcanzar el nivel IX de Kutxabank.

2.- Sobre ascensos por antigüedad

Se establece que una vez que cada empleado o empleada procedente de Cajasur Banco haya sido asignado/a a un determinado Nivel retributivo en Kutxabank, le resultará de aplicación, en su caso, la progresión de ascensos por antigüedad recogida en el vigente Convenio colectivo de Kutxabank, S.A., si bien se pacta que la misma se aplique, en virtud de principio de progresividad en los impactos económicos, como se indica a continuación:

- Se promocionará del Nivel XII al XI al de 3 años de permanencia en el citado Nivel XII
- Se promocionará del Nivel XI al X al de 3 años de permanencia en el citado Nivel XI.
- Se promocionará del Nivel X al IX al de 2 años de permanencia en el citado Nivel X.

A los empleados y empleadas procedentes de Cajasur Banco que, una vez aplicado el proceso de trasposición de niveles, se les asignen los niveles XV o XIV de Kutxabank, les resultará de aplicación la evolución de niveles por antigüedad establecida en el Convenio colectivo de Kutxabank, desde el momento de la integración, sin considerar este principio de progresividad al que se ha hecho referencia, dado que la homologación salarial les sitúa en los niveles de acceso a la Entidad establecidos en Kutxabank.

Los empleados y empleadas de Cajasur Banco que no hayan alcanzado el nivel de ascenso máximo por antigüedad (nivel VIII Cajasur) a la fecha de efectos de este acuerdo mantendrán la fecha de próximo ascenso por antigüedad que tuvieran en origen siempre que sea inferior a la fecha de ascenso por antigüedad que resultara de la aplicación del nuevo sistema.

3.- Antigüedad

Se acuerda la liquidación, en su caso, del trienio corrido hasta la fecha de integración en Kutxabank de conformidad con la normativa vigente en origen. A partir de esta liquidación, los trienios se devengarán de conformidad con lo establecido en cada momento en el convenio colectivo de Kutxabank.

4.- Clasificación de oficinas y clasificación de puestos

Se establece un período transitorio durante los años 2025, 2026 y 2027 a efectos de la elaboración de la clasificación de oficinas. Con efectos 1 de enero de 2028 existirá un modelo de clasificación de oficinas para todo el perímetro de Kutxabank según la normativa vigente en Kutxabank.

En este sentido, la clasificación de las oficinas procedentes de Cajasur Banco estará separada de la clasificación de oficinas de Kutxabank hasta 31/12/2027. Durante este período transitorio se utilizarán los rangos de volúmenes de negocio de clasificación de oficinas de Kutxabank para clasificar, cada año, oficinas procedentes de Cajasur Banco. En todo caso, se clasificará un mínimo de 1 oficina “Especial” y 6 oficinas “A” entre las oficinas procedentes de la red de Cajasur Banco.

Durante el referido período transitorio, las oficinas con un volumen de negocio inferior al volumen de negocio correspondiente a la oficina que ocupe la última posición de la clasificación de oficinas de Kutxabank, serán consideradas como “fuera de clasificación”. El nivel correspondiente al puesto de Dirección será el nivel VIII Kutxabank, y se establece además un complemento de puesto de 1.000 euros brutos anuales. La percepción de los referidos emolumentos siempre estará sometida al desempeño efectivo del puesto y observando el criterio del “precio del puesto” (retribución global establecida para cada puesto).

Los directores/as y subdirectores/as de oficina, durante el primer año cobrarán el 50% de la diferencia entre su nivel consolidado y el nivel correspondiente al tipo de oficina. El segundo año cobrarán el 100% de la referida diferencia, el tercer año, además, percibirán el complemento de puesto que esté establecido. La percepción de los referidos emolumentos siempre estará sometida al desempeño efectivo del puesto y observando el criterio del “precio del puesto” (retribución global establecida para cada puesto).

En el caso de que la diferencia de nivel entre el nivel consolidado y el nivel del puesto fuera solo de un nivel, el primer año se percibirá el 100% del complemento de nivel. El complemento de puesto será percibido, en este caso, al cabo de un año.

Si algún director/a de oficina o subdirector/a de oficina ya tuviera consolidado el nivel del puesto, percibirá desde el principio el complemento de puesto establecido.

Este criterio de progresividad en la percepción de las retribuciones correspondientes a los puestos de Dirección y Subdirección de oficina, con, en principio, tres tramos de percepción (los indicados 50%; 100%; y 100% más complemento de puesto) se aplicará tanto para las personas que desempeñen uno de estos puestos a la fecha de la integración, como para aquellas personas procedentes de Cajasur Banco que sean designadas para desempeñarlos durante el período transitorio, previsto hasta el 31/12/2027. Mientras se mantenga el desempeño en un puesto de Dirección o Subdirección de oficina, por continuidad o por nuevo nombramiento, con independencia de su posición en la clasificación anual de oficinas, tanto para el caso de que la oficina ascienda como para el caso de que descienda en la indicada clasificación anual, se observarán estos tres tramos de percepción, sin que se vuelva a iniciar la secuencia de percepción 50%; 100%; y 100% más

complemento de puesto, con cada clasificación anual, si bien las referidas percepciones se adaptarán a lo que resulte cada año de la clasificación anual de oficinas que se publique.

A partir del 1 de enero de 2028, todos los nombramientos que se produzcan conllevarán la aplicación, desde el principio y exclusivamente, de la normativa vigente en cada momento a estos efectos en Kutxabank.

En el caso de que la integración se produjera, según lo previsto, en el segundo semestre de 2025, se realizará una clasificación de las oficinas de Cajasur Banco considerando los volúmenes de negocio de dichas oficinas correspondientes al “mes cerrado” anterior a aquél en que se produzca la integración, aplicando los criterios que se han indicado en este apartado 4 para el período transitorio, y teniendo efectos económicos y de consolidación, esta nueva clasificación, en un sentido o en otro, desde la fecha de la integración.

Respecto de la clasificación de puestos de Servicios Centrales, se acuerda aplicar el mismo sistema que el establecido para la clasificación de oficinas, una vez clasificados los puestos de Cajasur Banco en la nueva estructura. Este proceso se llevará a cabo en un plazo máximo de 3 meses desde la integración, y todos los efectos económicos que puedan derivarse, de la aplicación de la normativa Kutxabank, en un sentido o en otro, se aplicarán con fecha de efectos de la integración. Para los puestos jerarquizados y avanzados se acuerda el mismo criterio de cobro que en el caso de los directores/as y subdirectores/as de oficina. En el caso de los puestos especializados, el grado de desarrollo lo marcará el nivel retributivo consolidado, no el grado de desarrollo establecido en la Entidad de origen.

4.1.- Reglas relativas a los efectos del nuevo sistema de Clasificación de oficinas y clasificación de puestos

- a) Respecto de la nueva Clasificación de oficinas y Clasificación de puestos se establece que, por una única vez, se asignará un complemento personal voluntario absorbible por un importe equivalente a 2/3 de la pérdida económica real que el resultado de la nueva Clasificación de oficinas o Clasificación de puestos supusiera para aquellas personas que a la fecha de efectos de este acuerdo estuvieran desempeñando de manera efectiva un puesto clasificado con el sistema anterior. El mismo se percibirá siempre que la persona permanezca en el desempeño efectivo de dicho puesto u otro de idéntico nivel retributivo.
- b) Respecto de la consolidación de niveles retributivos, el empleado o empleada que a la fecha de efectos de este acuerdo estuviera ejerciendo un puesto recogido en alguno de los sistemas reglados de carrera profesional sustituidos por el nuevo Sistema de Clasificación y desarrollo profesional, y estuviera en proceso de consolidación del nivel retributivo subsiguiente al que ostenta, y que por efecto del nuevo Sistema de Clasificación de oficinas o del nuevo Sistema de Clasificación de puestos, no siguiera consolidándolo (por tener asignado dicho puesto en la nueva clasificación un nivel retributivo igual o inferior al que ostenta el empleado o empleada), consolidará dicho nivel retributivo subsiguiente recogido en el sistema de carrera profesional anterior, en la fecha en la que le hubiera correspondido en el referido sistema anterior, siempre que se den las condiciones que se indican a continuación:
 - a. Que a la fecha de efectos de este acuerdo hubiese transcurrido al menos el 60% del tiempo necesario por la vía "más rápida" para la consolidación de dicho nivel subsiguiente según el sistema de clasificación anterior, y;
 - b. Que a la fecha en que le hubiera correspondido consolidar el nivel retributivo subsiguiente según el sistema de carrera profesional anterior, siguiera ejerciendo su puesto de manera efectiva.

- c) Respecto de la consolidación de niveles retributivos, el empleado o empleada que a la fecha de efectos de este acuerdo estuviera ejerciendo un puesto recogido en alguno de los sistemas reglados de carrera profesional sustituidos por el nuevo Sistema de Clasificación y desarrollo profesional, y estuviera en proceso de consolidación del nivel retributivo subsiguiente al que ostenta, y que por efecto del nuevo Sistema de clasificación de oficinas o del nuevo Sistema de clasificación de puestos, siguiera consolidándolo (por tener asignado dicho puesto en la nueva clasificación un nivel retributivo superior al que ostenta el empleado o empleada), consolidará dicho nivel retributivo subsiguiente recogido en el sistema de carrera profesional anterior, en la fecha en la que le hubiera correspondido en el referido sistema anterior, siempre que a la fecha en que le hubiera correspondido consolidar el nivel retributivo subsiguiente según el sistema de carrera profesional anterior, siguiera ejerciendo su puesto de manera efectiva.

5.- Movilidad geográfica

La representación de la empresa se compromete a que los cambios de destino que puedan generarse con ocasión de la integración de la estructura de Cajasur Banco en Kutxabank generen los menores impactos posibles en la plantilla de personal de la Entidad. En este sentido, los supuestos de movilidad geográfica debida a necesidades de la empresa, que supongan la necesidad de cambio domiciliario de la empleada o empleado (como referencia, se entiende necesario a partir de más de 120 kilómetros, ida), requerirán de la existencia de razones técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y, consecuentemente, se actuará de conformidad con las previsiones y participación de los representantes de los trabajadores que recoge dicha normativa.

Las partes intervinientes establecen un régimen transitorio y progresivo en el tiempo para la convergencia hacia la normativa de aplicación a estos efectos en Kutxabank S.A. Así, se establece el siguiente marco:

- A partir de la fecha en que se produzca la integración, y durante un año, el actual límite de distancia de referencia de 25 kilómetros pasará a ser de 35 kilómetros.
- Durante el año (de fecha a fecha) subsiguiente al referido en el párrafo anterior el límite de distancia de referencia será de 70 kilómetros.
- Durante el año (de fecha a fecha) subsiguiente al referido en el párrafo anterior, el límite de distancia de referencia será de 100 kilómetros.

En caso de cierres de centros de trabajo se tratará de minimizar el impacto en la plantilla, buscando reubicaciones para los empleados y empleadas afectadas por dichos cierres, en primera instancia, en el centro de trabajo más cercano, en segunda instancia, respetando los movimientos en un radio de 25 kilómetros (o distancia de referencia que se establece para los años futuros), y en caso de imposibilidad, se asignará un destino dentro de la misma Zona de la Entidad a la que pertenezca el centro de trabajo que resultase cerrado. En este último caso, reubicación dentro de la misma Zona, y siempre que sea posible, se asignará a los empleados/as afectados/as, a centros de trabajo que se encuentren, como máximo, a 120 kilómetros del centro de trabajo que ha sido cerrado.

En los cambios de destino ocasionados por la integración que supongan la necesidad de realizar un desplazamiento hasta el máximo de la distancia indicada para cada año, el empleado o empleada tendrá derecho a percibir el importe correspondiente a la utilización del transporte público razonable y en caso de necesidad de utilización de vehículo propio por no existir el referido transporte público razonable, percibirá una compensación de 0,29

euros brutos por kilómetro efectivamente recorrido y el peaje de la autopista en caso de resultar necesaria su utilización. Además percibirá una compensación por desplazamiento de 6 euros brutos/día, por día de desplazamiento efectivo en el primer año desde la integración; de 7 euros brutos/día por día de desplazamiento efectivo en el segundo año desde la integración; y de 8 euros brutos/día por día de desplazamiento efectivo en el tercer año desde la integración

No se percibirá cantidad alguna en los desplazamientos de hasta 30 Kms (ida) y tampoco en el caso de que el nuevo destino suponga un acercamiento al domicilio del empleado o empleada afectado/a.

Transcurridos 3 años desde la integración, resultará de aplicación, a todos los efectos, el régimen que sobre movilidad geográfica y sus compensaciones esté establecido en el Convenio colectivo que resulte aplicable en Kutxabank.

Tanto en el período transitorio de integración (3 años) como con posterioridad, cuando un traslado suponga cambio de domicilio, además de lo expuesto en el párrafo primero de este punto 5, la Entidad se compromete, con carácter general y previo a comunicar un traslado, a intentar la reubicación del empleado o empleada en otro centro de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En el caso excepcional de que esto no fuera posible, se informará, también con carácter previo a la comunicación del traslado, a la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo.

A todos los efectos se considerará la distancia entre el domicilio habitual del empleado/a y el centro de trabajo como referencia para el cálculo de las distancias y las compensaciones relacionadas anteriormente.

6.-Previsión social complementaria

Las partes intervinientes acuerdan el mantenimiento del vehículo de previsión social complementaria existente en la Entidad de origen (Plan de pensiones empleados de Cajasur Banco). No se aplicará, por lo tanto, a ningún efecto, el régimen de previsión social complementaria existente en Kutxabank.

Se acuerda, en virtud del principio de progresividad, una homologación paulatina desde la integración, al alza y a la baja, hasta alcanzar los importes de las aportaciones que se realizan en Kutxabank por el Socio protector:

Aportación mínima: 1º año: 2.500 euros brutos anuales; 2º año: 3.000 euros brutos anuales; 3º año: 3.700 euros brutos anuales (la que corresponda para ese tercer año de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo Kutxabank).

Aportación máxima: 1º año: 4.800 euros brutos anuales; 2º año: 4.200 euros brutos anuales; 3º año: 3.700 euros brutos anuales (la que corresponda para ese tercer año de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo Kutxabank)

Las aportaciones voluntarias de las empleadas y empleados se regularán por la normativa vigente en la Entidad de origen.

7.- Iguala Médica colectiva

Las partes intervinientes acuerdan el mantenimiento del derecho a la iguala médica colectiva en las condiciones previas a la integración.

8.-Ayuda económica por hijos e hijas

Se acuerda que en esta materia se aplique la normativa vigente en Kutxabank desde el momento de la integración, y, exclusivamente en el año 2025, para los empleados y empleadas de origen Cajasur Banco con hijos/as de 24 años ya cumplidos en 2025, se seguirá aplicando la normativa existente en esta materia en Cajasur Banco.

9- Premio de constancia en el trabajo

Se establece el mantenimiento del derecho al premio de constancia en el trabajo en las condiciones reguladas en la Entidad de origen.

10.- Operaciones de financiación de empleados y empleadas

Se acuerda el mantenimiento de la cartera viva de préstamos a la fecha de integración. A partir de la misma, sólo existirá el “catálogo” de financiación en condiciones de empleado/a vigente en Kutxabank, tomando en consideración, en su caso, para el cálculo de límites de endeudamiento y/o de riesgo, las operaciones concedidas en la Entidad de origen.

11.- Normativa laboral de aplicación

Con carácter general, y con las salvedades y/o modulaciones transitorias en su aplicación que puedan establecerse, la normativa laboral de general aplicación será la vigente en Kutxabank en cada momento, normativa que, con carácter general, de manera global, y en cómputo anual, supone una mejora en el empleo y en las condiciones laborales de la plantilla de Cajasur Banco. Se observarán, en el proceso de integración, los principios de neutralidad retributiva y de absorción y compensación respecto de aquellos conceptos que puedan tener naturaleza homogénea.

En este sentido, se acuerda que en el caso de que el sistema de trasposición de niveles genere para un empleado o empleada un complemento de homologación de tal importe que, transcurridos tres años desde la integración, la absorción de dicho complemento suponga que el empleado o empleada alcance una retribución inferior a la suma del nivel consolidado que ostentase en Cajasur Banco en el momento de la integración y el importe del nuevo trienio (en caso de estar devengando trienios) que hubiese generado conforme a la normativa de origen, se complementará dicha retribución, vía complemento de homologación, hasta alcanzar, como mínimo, el importe equivalente a la referida suma del nivel consolidado que ostentase en Cajasur Banco en el momento de la integración y el importe del nuevo trienio (en caso de estar devengando trienios) que hubiese generado conforme a la normativa de origen.

Asimismo, las partes, tomando en consideración la futura aplicación con carácter general de la normativa Kutxabank, con las salvedades establecidas en el presente acuerdo laboral, normativa que sucede a la normativa y acuerdos laborales previamente aplicables en Cajasur Banco hasta la integración en Kutxabank, se comprometen a aplicar a la plantilla procedente de Cajasur Banco las condiciones laborales que finalmente se establezcan en el IV Convenio colectivo de Kutxabank que se encuentra actualmente en proceso de negociación, todo ello, respetando, siempre, las salvedades, procedimientos y períodos transitorios (en las rúbricas que se determinan) establecidos en el presente Acuerdo laboral.

12- Mantenimiento del “Plus de asistencia” como concepto retributivo a extinguir

Se acuerda el mantenimiento del derecho a la percepción del concepto “Plus de Asistencia”, como concepto retributivo “a extinguir”.

13- Sobre los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras

Los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de Cajasur Banco que tengan la condición de miembros de comités de empresa o delegados de personal o delegados sindicales (LOLS) en Cajasur Banco, afectados por el ámbito de aplicación del presente acuerdo, e incorporados a Kutxabank, mantendrán en Kutxabank las garantías, créditos horarios y los derechos reconocidos por las normas legales que les otorga su condición de representantes hasta la fecha en que concluya su actual mandato representativo.

Durante el año 2025, y valorando que, como se ha dicho, la integración se produciría en el segundo semestre de 2025, se observarán, como garantía, las mejoras existentes en Cajasur Banco en materia de representación sindical.

14- Comisión de Seguimiento del Acuerdo laboral

Con la finalidad de analizar, interpretar y resolver las situaciones y cuestiones puntuales que se pudieran dar por la aplicación del proceso de homologación de condiciones laborales pactado en este acuerdo laboral, se establece una Comisión de seguimiento, de composición paritaria, integrada por un máximo de 3 personas en representación de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo (cada una con su respectiva representatividad) y por el mismo número total de personas en representación de la Entidad.