

GUÍA CENTROS DE EMPRESAS

1,822 (-35)	20,369 (+580)	890 (-20)
MBC 3,605 (+210)	LJH 9,542 (-128)	MJB 2,609 (+35)
YBV 3,204 (-33)	QMN 5,211 (+156)	MMJ 7,100 (-60)
MBB 3,320 (-120)	WFF 712 (+12)	HJM 134 (+5)



Centros De Empresas

Los Centros de Empresa no están dentro de la clasificación de oficinas.

En los Centros de Empresa pueden existir los siguientes puestos profesionales:

- Director/a de Centro de Empresas (DCE)
- Director/a de Empresas (DBE)
- Gestor/a de Empresas (GC II)
- Técnico/a (Gestión de Activo)
- Empleados/as (Hub de Empresas)
- Analistas de Riesgos
- Especialistas en Comex-Tesorería
- Especialistas en Financiación y Servicios

Directores/as de Centro de Empresas

- El nivel salarial mínimo estará entre los niveles II y IV (ambos incluidos).
- **Plus de Puesto** anual de **6.901,20 €**. Es pensionable, no absorbible, no compensable y reversible al dejar de ejercer la función. Computa para el cálculo de la capacidad crediticia.

Cargo	Nivel	Mensual	Anual
Director/a de Centro de Empresas	II a IV	575,10	6.901,20

Cobrarán además un **complemento personal** adicional:

- Directores/as de Centro de Empresas con Nivel IV: Una cuantía equivalente a la diferencia positiva que haya en cada momento entre la retribución que correspondería al empleado/a si éste ostentase Nivel III y la que perciba el empleado/a en el momento de acceder al cargo de Director/a de Centro de Empresas. Dicho complemento se abonará en 12 pagos y será pensionable y absorbible por cambios ascendentes de nivel.

Este complemento personal no será reversible una vez consolidado el cargo de director/a de centro de empresas.

Su importe computará para el cálculo de la ayuda de hijos, trienios, pagas especiales y capacidad crediticia.

Directores/as Centros de Empresa.

- El nivel salarial mínimo estará entre los Niveles IV y VI (ambos incluidos).
- **Plus de Puesto** anual de **5.134,44 €**. Es pensionable, no absorbible, no compensable y reversible al dejar de ejercer la función. Computa para el cálculo de la capacidad crediticia.

Cargo	Nivel	Mensual	Anual
Director/a Banca de Empresas	IV a VI	427,87	5.134,44

Cobrarán además un **complemento personal** adicional:

- Directores/as de Banca de Empresa con Nivel VI: Una cuantía equivalente a la diferencia positiva que haya en cada momento entre la retribución que correspondería al empleado/a si éste ostentase el Nivel V y la que perciba el empleado/a en el momento de acceso al cargo de Director/a Banca de Empresas. Dicho complemento se abonará en 12 pagos y será pensionable y absorbible por cambios ascendentes de nivel.

Este complemento personal no será reversible una vez consolidado el cargo de director/a de banca de empresas.

Su importe computará para el cálculo de la ayuda de hijos, trienios, pagas especiales y capacidad crediticia.

Retribución de los cargos de oficina que pasen a Centros de Empresas.

Mantendrán el nivel salarial que tuviesen acreditado a título personal antes de su incorporación si éste fuera igual o superior al de las bandas salariales acordadas.

Dejarán de percibir los gastos de gestión y representación si se cobran.

El importe del plus funcional que vinieran cobrando se seguirá percibiendo con las mismas características en un complemento “ad personam”.

En el caso que viniese percibiendo el “Complemento Transitorio Clasificación”, el importe del mismo se seguirá percibiendo en un complemento “ad personam” con sus mismas características durante el tiempo en que le hubiese correspondido. En el caso de concurrir con alguno de los Complementos Personales descritos en el punto anterior, será absorbido por éstos.

En el caso de incorporarse durante el segundo semestre de cada año como Directores/as de Centros de Empresa o Directores/as de Banca de Empresas de estos centros y procedan de una oficina clasificada que se encontrase en periodo de consolidación a una categoría superior, acreditarán a título personal el Nivel y los pluses asociados al mismo (con excepción de los gastos de gestión y representación) que les hubiesen correspondido en caso de consolidar dicha oficina su nueva categoría y desde el mismo momento en que fuese efectiva dicha consolidación.

Gestor/a de Empresas (GC II)

Al empleado/a nombrado como Gestor/a de Empresas se le incluye en la carrera de GC II y por tanto puede promocionar **desde nivel XI a nivel V** en un máximo de **14 años**:

Nivel GC II	Año	Total Salario base	Pagas Extras Prorrateadas	Plus GC II	Plus Flexibilidad	Trienios	Compl Mercado Funcional	TOTAL	Mejora
XI	1	1.438,93	779,42	120,52				2.338,87	
	2								
X	3	1.623,79	879,55	180,79	111,72			2.795,85	456,99
IX	4	1.707,91	925,12	180,79	111,72			2.925,54	129,69
	5								
VIII	6	1.931,17	1.046,05	210,91	111,72			3.299,85	374,31
	7								
	8								
VII	9	2.106,45	1.140,99	241,05	111,72			3.600,21	300,36
	10								
	11								
VI	12	2.119,43	1.148,02		111,72	78,74	221,04	3.678,94	78,74
	13								
	14								
V	15	2.180,13	1.180,90			161,21	239,18	3.761,41	82,47

El “Complemento de Mercado Funcional” aparece para que no se produzca una disminución de la retribución salarial fija total bruta mientras siga realizando la función de GC II.

Para los empleados/as en Caixabank a fecha 5 de mayo de 2012 su evolución es algo distinta, ya que cuando ascienden a nivel VI o superior, a su Complemento Personal se le suma la cantidad de 4.300 € anuales:

Nivel GC II	Año	Total Salario base	Pagas Extras Prorrrateadas	Plus GC II	Plus Flexibilidad	Trienios*	Mejora CP2012	TOTAL	Mejora
XI	1	1.438,93	779,42	120,52				2.338,87	
	2								
X	3	1.623,79	879,55	180,79	111,72			2.795,85	456,99
IX	4	1.707,91	925,12	180,79	111,72			2.925,54	129,69
	5								
VIII	6	1.931,17	1.046,05	210,91	111,72			3.299,85	374,31
	7								
VII	8	2.106,45	1.140,99	241,05	111,72			3.600,21	300,36
	9								
VI	10	2.119,43	1.148,02		111,72	101,36	358,33	3.838,86	238,66
	11								
V	12	2.180,13	1.180,90			203,33	358,33	3.922,69	83,82
	13								
	14								
	15								

Trienios* - Aplicando garantía del Acuerdo de mayo de 2012

Características.

- Punto de acceso. Se asigna al año de carrera más bajo del Nivel Profesional que se ostente en el momento de la incorporación a la carrera.
- Evaluación. Anual. Determina la continuidad o no en el programa (no se puede repetir año) y la obtención del bonus marcado por la Dirección.

Los periodos de no prestación efectiva del trabajo (bajas, excedencias, ...) que supongan más de 4 meses dentro del año de la carrera retrasaran la finalización de ese año hasta que se cumplan al menos 9 meses de trabajo efectivo desde la fecha de inicio de ese año.

Ejemplo: Fecha inicio año carrera GC – 15/03/2020

Excedencia desde el 26/09/2020 al 31/03/2021

Fecha fin año carrera GC – 21/06/2021

15/03/2020	26/09/2020	excedencia	31/03/2021	21/06/2021
11 días y 6 meses			20 días y 2 meses	

Computarán como jornada efectiva (solo a estos efectos de carrera) los permisos de maternidad/paternidad, sus ampliaciones por lactancia, parto múltiple, discapacidad u hospitalización, así como los periodos de baja relacionados con el embarazo y prestación riesgo durante el embarazo.

Ascenso.

Una vez aprobada la evaluación anual se pasa de año en la carrera de GC II y se asciende de nivel en los años correspondientes, pero si una vez se ha accedido a GC II, se produce un ascenso de nivel por cualquier motivo (carrera empleado/a, oposición, ...), se procederá a la adecuación del año en la carrera de GC II a este nuevo nivel.

Es conveniente mirar si el primer salto de nivel se producirá por la propia carrera de GC o por la carrera de empleado/a al llevar ya bastante tiempo en el nivel. Ejemplos:

- I. Empleado/a con nivel XI desde el 01-01-2015 y accede a la carrera de GC II año I el 01-09-2019
 - a. Promoción por experiencia: 01-01-2015 + 5 años = 01-01-2020
 - b. Promoción GC II: 01-09-2019 + 2 años = 01-09-2021

Promociona a nivel X el 01-01-2020 y desde esa fecha inicia el año 3 de su carrera de GC II

2. Empleado/a con nivel VIII desde el 01-05-2016 y accede a la carrera de GC II año 6 el 01-10-2019
 - a. Promoción por experiencia: 01-05-2016 + 6 años = 01-05-2022
 - b. Promoción GC II: 01-10-2019 + 3 años = 01-10-2022

Promociona a nivel VII el 01-05-2022 y desde ese día inicia el año 12 de su carrera de GC II

Además, si se pasa de la carrera de GC I a GC II también hay que tener en cuenta que se mantiene la expectativa de promoción de la carrera de GC I, por lo que para el primer salto de nivel hay que tener en cuenta las tres promociones: empleado/a, GC I y GC II

Complemento GC II.

Se percibe este complemento entre nivel XI y nivel VII (ambos inclusive). Importe creciente en función del año. Revisable y computable para capacidad crediticia.

Nivel	Importe mensual
XI	120,52 €
X	180,79 €
IX	180,79 €
VIII	210,91 €
VII	241,05 €
VI	sin plus
V	sin plus

Plus de Flexibilidad.

El empleado/a, a partir de nivel X y hasta nivel VI, puede solicitar el control flexible de horario con plus percibiendo el correspondiente.

Plus de Flexibilidad: 111,72 €/mes.

Es obligatorio concederlo para la empresa si el gestor/a lo pide. Reversible por voluntad del gestor/ra.

Se deja de percibir a partir del nivel V (inclusive).

Finalización.

La finalización y consecuente salida de la carrera de GC II se puede producir por decisión de la Dirección (cese), por iniciativa del gestor/a (renuncia) o por promoción a otro puesto o cargo.

Efectos finalización: El nivel profesional que tenga el empleado/a se da por consolidado independientemente del motivo de la salida.

- Si la Dirección decide que debe dejar el programa:

- Se accederá al siguiente cambio de nivel que le corresponda como GC II siempre y cuando falten menos de 4 meses para el cambio de año.
- Si se vuelve a la carrera de GC II antes de dos años, se vuelve al mismo punto de carrera (año y tiempo en él) y se mantiene la misma expectativa de promoción (incluso si se vuelve a GC I, pero en este caso no válido para promoción a nivel V).
- Si es dentro de los dos primeros años, se puede solicitar el retorno a su centro anterior o en un radio de 25 km (la solicitud será atendida en un máximo de 3 meses).
- El **Complemento GC II** que viniese cobrando lo dejará de percibir progresivamente en función de los años que lleve en la carrera de GC II:
 - Primer año GC II: Se reducirá al 50% en el momento de la baja y el 50% restante al año de la misma.
 - A partir de dos años: Se reducirá al 50% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los dos años siguientes a la misma.
 - Tres años o más como GC II: Se reducirá al 25% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los tres años siguientes a la misma.

- Si la baja del programa es por decisión personal se deja de percibir el Complemento GC II en el momento de la comunicación de la baja.

Complemento de Garantía GC II por cambio a Nivel VI o V. (Complemento Mercado Funcional)

Se aplicará a los GC II que como consecuencia de la aplicación del desarrollo de la carrera de GC II sufran una disminución teórica de la retribución salarial fija bruta (suma de los siguientes conceptos salariales fijos):

- Total Salario Base
- Pagas Extras Prorrataadas
- Complemento Personal Transposición
- Complemento Transitorio Personal
- Complemento GC II
- Plus Flexibilidad
- Complemento Mercado Funcional
- Complemento Personal 2012*
- Complemento Personal Garantía
- Complemento Personal 82
- Complemento Personal 153
- Complemento Personal 155

(*) En el CP2012 no se tiene en cuenta la posible variación establecida en el apartado Segundo.4 motivada por la Ayuda por Hijos del Acuerdo Laboral de 25 de abril de 2012.

El importe de la garantía salarial resulta de la diferencia entre lo percibido, por los conceptos mencionados anteriormente, el día antes y después de la promoción; dicha garantía se abonará mediante el Complemento Mercado Funcional, de naturaleza revisable, no pensionable, absorbible y computará para la capacidad crediticia.

No se considerará para la garantía la disminución salarial derivada de la pérdida del derecho de la percepción de pluses ajenos a la carrera de GC s, tales como la Ayuda de hijos/as, el Complemento de Residencia, pluses asociados a horario singular, etc.

En el supuesto de baja voluntaria como GC II se dejará de percibir el Complemento de Garantía GC II en la fecha de comunicación de la baja.

Si por lo contrario, la baja como GC II fuera por decisión de la Entidad, se dejará de percibir el Complemento de Garantía GC II pasando a percibir un Plus Personal no revisable que se reducirá progresivamente de la siguiente forma:

- 1er año como GC II: reducción del 50% en el momento de baja, y el restante 50% al año de la misma.
- A partir del 2o año como GC II: reducción del 50% en el momento de la baja, y un 25% en cada uno de los 2 siguientes años.
- 3er año o más como GC II: reducción del 25% en el momento de la baja, y un 25% cada uno de los 3 siguientes años.

Técnicos/as, Empleados/as, Analistas y Especialistas de Centro de Empresas y HUB de Empresas.

Los empleados/as que realicen su labor en los Centros de Empresas, se registrarán en cuanto al ascenso de niveles salariales por la carrera de experiencia profesional establecida en Caixabank.

En determinadas áreas geográficas estarán adscritos al departamento del Hub de Empresas, que da soporte operativo a los Centros de Empresas.

Promoción por experiencia profesional

En la carrera por antigüedad se promociona desde nivel XIV a nivel VII en 22 años, mejorando lo regulado por Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

nivel	permanencia	importe
nivel XIV	1 año	15.609,00
nivel XIII	1 año	17.169,84
nivel XII	2 años	20.960,16
nivel XII	1 año	22.527,60
nivel XI	5 años	26.620,20
nivel X	3 años	30.040,08
nivel IX	3 años	31.596,36
nivel VIII	6 años	35.726,64
nivel VII		38.969,28

Escala de promoción por antigüedad. Importes brutos anuales correspondientes a Total Salario Base y Pagas Extras Prorratedas, no incluye Plus Convenio, ni Plus Mejora Convenio, ni otros pagos.

¡Síguenos!



Decálogo del Empleado^x

