

GUÍA BANCA PRIVADA



UGT



CaixaBank

INDICE

Programa ABP (Asesores de Banca Privada)	3
Incorporación al programa	3
Etapas	4
Pluses del programa ABP	4
Permanencia en el programa	4
Directores/as de Banca Privada / Wealth	5
Incorporación	5
Nivel salarial - Promoción	5
Pluses de Puesto	5
Dirección de Centros de Banca Privada / Wealth	6
Nivel salarial - Promoción	6
Pluses de Puesto	6
Complementos y garantías personales.	7
Empleados/as Banca Privada.	7
Seguro Complementario "In Mission".	7

Banca Privada se regula por el Acuerdo Laboral de 2 de julio de 2010

Programa ABP (Asesores de Banca Privada)

Este programa es un plan de desarrollo profesional regulado, objetivo, transparente y de acceso universal dirigido a toda la plantilla.

Permite al empleado/a, tras superar sus 4 etapas, culminar el plan de desarrollo ABP y alcanzar con ello el Nivel VI y el puesto de Director/a de Banca Privada.

Incorporación al programa

Por ser seleccionado en una de las vacantes que se publiciten.

La incorporación a las diferentes etapas del programa se hará sobre la base de evaluar la formación, competencias y experiencia que se acrediten, siendo incompatible dicha incorporación con el ejercicio simultáneo de un cargo.

Se garantiza que, al inicio del tercer año, como máximo, el empleado/a se situará en el equivalente a la etapa/año que les corresponda según su Nivel profesional.

EJEMPLOS: Un empleado con Nivel VIII puede iniciar su carrera de ABP en el año 6 de la etapa 3, o un empleado con Nivel VII en el año 8 de la etapa 4.

Esto no significa que al empleado/a se le baje el nivel, sino que se retrasa su carrera hasta dos años respecto a su nivel y que el Complemento Asesor Banca Privada es el correspondiente al año en que está y no conforme a su nivel.

etapa	año	nivel	importe
Etapa 1	1	XII	119,62
	2		184,03
Etapa 2	3	XI	202,43
	4		211,64
	5		239,24
Etapa 3	6	X	257,64
	7		340,46
	8		616,50
Etapa 4	9	VIII	800,53
	10		984,56

Transcurrido este periodo de dos años, y por tanto a partir del tercer año en el programa, si se produjese un ascenso de Nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación inmediata del año/etapa a este nuevo Nivel.

Etapas

El programa ABP consta de 4 etapas formativas y de desarrollo, que el empleado/a, a partir de su incorporación, irá completando sucesivamente.

Los empleados/as que superen la Etapa 4 culminarán el programa de desarrollo ABP, promocionando al Nivel VI como Director/a de Banca Privada.

Tanto la superación de etapa como de nivel retributivo se basarán en una evaluación individual dónde se valorarán los conocimientos, las competencias y los resultados obtenidos para ese año.

La superación de cada evaluación comportará la consolidación del nivel al que se promociona.

Se garantiza que al menos 1/3 de los empleados/as que se incorporen a la Etapa I del programa ABP culminarán el mismo, consolidando el Nivel VI.

Pluses del programa ABP

● Complemento Asesor de Banca Privada:

Además de la retribución fija o variable que en cada momento le corresponda al empleado/a, éste percibirá, mientras esté en el programa ABP, un plus denominado “**Complemento Asesor de Banca Privada**”. El importe mensual se detalla en la tabla de etapas (pág. 3) y según el año de la carrera (puede no corresponder con el nivel del empleado/a por el año asignado en su incorporación).

Este complemento se percibirá mientras el empleado/a no supere la etapa 4. Es no pensionable, reversible y no absorbible. A partir del primer año de la etapa 2, dicha cantidad computará para la capacidad crediticia del empleado/a.

Será revisable en el mismo porcentaje que se fije en cada momento en el Convenio Colectivo para los Salarios Base.

● Plus de Flexibilidad:

Los empleados/as podrán adscribirse, de manera voluntaria y reversible, al colectivo de “*control flexible de horario con plus*”, percibiendo el correspondiente Plus de Flexibilidad.

	nivel	mensual	anual
Plus de flexibilidad	X a VI	111,72	1.340,64

Permanencia en el programa

Las situaciones que supongan la no prestación efectiva de toda la jornada no afectarán al pase de etapa, salvo que éstas hayan supuesto más de $\frac{1}{3}$ (sin computarse el permiso por lactancia o por parto múltiple y la ampliación del permiso por maternidad/paternidad) del total de la jornada efectiva en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores.

En ese caso, la valoración para el pase de cada etapa se llevará a cabo cuando se acrediten al menos $\frac{2}{3}$ del total de la jornada de dedicación continuada.

La permanencia del empleado/a en el programa de desarrollo profesional como Asesor de Banca Privada, podrá finalizar por decisión del interesado o por decisión fundamentada de la Dirección, produciéndose la finalización efectiva el último día del mes natural en el que se produzca la comunicación escrita de dicha decisión.

En ambos casos, el empleado/a consolidará el nivel alcanzado en el programa.

Los empleados/as que causen baja voluntaria en el programa dejarán de percibir todos los complementos y pluses que correspondan al “Programa ABP” a partir del primer día del mes natural siguiente a su baja.

Si el empleado/a deja de formar parte del programa por decisión de la Dirección y no lleva un año en el programa, dejará de cobrar íntegramente el Complemento ABP a partir del primer día del mes natural siguiente a su baja del programa. De haber estado en el programa ABP al menos un año, el importe que venía cobrando se abonará en un plus personal no revisable que se reducirá progresivamente de la forma que se detalla a continuación:

- 1 año en el programa: Se reducirá un 50% en el momento de la baja y el otro 50% al año de la misma.
- 2 años en el programa: Se reducirá el 50% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los 2 años siguientes a la misma.
- 3 o más años en el programa: Se reducirá el 25% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los 3 años siguientes a la misma.

En todo caso, la permanencia en el mencionado programa finalizará por acceder a un cargo de responsabilidad, en cuyo caso dejará de percibir todos los complementos y pluses del “Programa ABP” y pasará a percibir la retribución correspondiente a esa nueva responsabilidad.

Directores/as de Banca Privada / Wealth

Incorporación

Por superación de la etapa 4 del programa ABP o proceso de selección (vacantes).

Nivel salarial - Promoción

El nivel salarial estará entre los niveles VI y II (ambos inclusive).

- Los Directores/as de Banca Privada con Nivel VI, tras cuatro años con evaluación anual positiva promocionarán a Nivel V.
- Los Directores/as de Banca Privada que ostenten Nivel V y sean nombrados **Directores/as de Banca Privada Coordinadores de Equipo**, tras cuatro años con evaluación anual positiva promocionarán a Nivel IV.
 - En el caso que por cualquier motivo dejen de realizar la coordinación de equipos, volverán a la función de Director/a de Banca Privada, consolidando el nivel alcanzado.

Pluses de Puesto

- **Plus Dirección Banca Privada:**

cargo	nivel	mensual	anual
Director banca privada	VI a II	1.104,19	13.250,28

Es pensionable, no absorbible, no compensable y reversible al dejar de ejercer la función.

El importe del mismo computará a la hora de calcular el límite conjunto, los capitales máximos de los préstamos de acceso a la vivienda y para el cálculo de la capacidad crediticia.

Será revisable en el mismo porcentaje que se fije en cada momento en el Convenio Colectivo para los Salarios Base.

- **Plus de Flexibilidad:**

Los Directores/as de Banca Privada con Nivel VI, de manera voluntaria y reversible, podrán adscribirse al colectivo de “control flexible de horario con plus”, percibiendo el correspondiente Plus de Flexibilidad.

	nivel	mensual	anual
Plus de flexibilidad	VI	111,72	1.340,64

Al promocionar a Nivel V se pierde

Dirección de Centros de Banca Privada / Wealth

Nivel salarial - Promoción

El Nivel salarial mínimo de las personas que ostenten una Dirección de Centro de Banca Privada estará en una banda entre los Niveles V y II, ambos inclusive.

- Los Directores/as de Centro de Banca Privada, que tengan a su cargo Directores/as de Banca Privada Coordinadores de Equipo, se situarán tras cuatro años de permanencia de dicho Nivel, en Nivel IV si se encontraban en Nivel V, y en Nivel III si se encontraban en Nivel IV.

Pluses de Puesto

- **Plus Dirección Centro Banca Privada:**

cargo	nivel	mensual	anual
Director/a centro banca privada	V a II	1.104,19	13.250,28

Este Plus de Puesto tendrá carácter anual, si bien su pago se prorrateará en las doce mensualidades y será pensionable, no absorbible, no compensable y reversible al dejar de ejercer la función.

El importe del mismo computará a la hora de calcular el límite conjunto, los capitales máximos de los préstamos de acceso a la vivienda y para el cálculo de la capacidad crediticia.

Será revisable en el mismo porcentaje que se fije en cada momento en el Convenio Colectivo para los Salarios Base.

Complementos y garantías personales.

Los empleados/as que se incorporen como **Directores/as de Centros de Banca Privada** o como **Directores/as de Banca Privada** mantendrán el nivel salarial que tuviesen acreditado a título personal antes de dicha incorporación si éste fuese igual o superior al de los niveles establecidos para dichos cargos en las bandas salariales acordadas.

En el caso de que, en el momento de dicha incorporación, se ostentase el cargo de Director/a o Subdirector/a de una oficina clasificada:

- Se dejará de percibir el complemento denominado “Gastos de Gestión/Representación”.
- En el caso de que, hasta ese momento viniese percibiendo el denominado “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.
- Quienes se incorporen durante el segundo semestre de cada año como Directores/as de Centros de Banca Privada o Directores/as de Banca Privada que 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 del complemento denominado “Gastos de Gestión/Representación”) que les hubiesen correspondido en caso de consolidar en dicha oficina su nueva categoría y desde el mismo momento en que fuese efectiva dicha consolidación.

Empleados/as Banca Privada.

Los empleados/as que no ocupen ninguno de los puestos descritos anteriormente, se registrarán por la carrera profesional por antigüedad normal.

Seguro Complementario “In Mission”.

Según el Acuerdo de mejora del convenio 2007-2010 (abril 2008), en su Disposición adicional primera:

Aquellos empleados que de forma habitual por motivos profesionales deban efectuar desplazamientos con su vehículo propio, disfrutarán de un seguro complementario de accidentes.

El Seguro complementario en vehículo propio cubre los siniestros ocurridos durante la jornada laboral, por gestión de servicio (In Mission), excluyendo los desplazamientos del domicilio del empleado al centro de trabajo y viceversa (In itinere).

Este Seguro complementario cubriría los gastos de reparación de nuestro vehículo en caso de siniestro por daños propios de la siguiente forma en función del Seguro que tenga el empleado/a:

- A terceros: el Seguro complementario se haría cargo de toda la reparación/siniestro.
- Todo riesgo con franquicia: el Seguro complementario se haría cargo del importe franquiciado.
- Todo riesgo sin franquicia: no correspondería por estar cubierto con el propio seguro del empleado/a.

¡Síguenos!



Decálogo del Emplead^x

