

15 DE JULIO DE 2020



ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE CONDINCIONES  
CCOO BANKIA

**ACTA FINAL CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE  
MOVILIDAD GEOGRAFICA Y MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO  
BANKIA, S.A**

En Madrid, a 15 de julio de 2020

**REUNIDOS:**

**Por la Representación Empresarial  
de Bankia:**

**Por la Sección Sindical de UGT:**

**Por la Sección Sindical de  
CC.OO.:)**

**Por la Sección Sindical de SATE:**

**Por la Sección Sindical de ACCAM:**

**Por la Sección Sindical de ASIP:**

**Por la Sección Sindical de UOB:**

**Por la Sección Sindical de ACB:**

**Asesor:**

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas del procedimiento colectivo de movilidad geográfica previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y modificación de condiciones de trabajo, previsto en el artículo 41 del ET, de conformidad con las siguientes

**MANIFESTACIONES**

**Primero.-** Con fecha 22 de junio de 2020 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa la comunicación prevista en los artículos 40 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores informando

de la intención de la empresa de iniciar los procedimientos colectivos a que se refieren los procesos anteriores.

**Segundo.-** Con carácter previo, dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Ahorro, se había venido llevando a cabo un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo con el fin de debatir y acordar, en su caso, medidas que permitieran minimizar el impacto de las medidas inicialmente propuestas, así como a adoptar medidas de flexibilidad interna orientadas a superar las causas económicas, productivas y organizativas que justifican el proceso de reestructuración. Se han mantenido durante este período previo reuniones por el periodo que media entre el 23 de abril de 2019 y el 22 de junio de 2020.

**Tercero.-** En la reunión celebrada el 22 de junio de 2020 las Secciones Sindicales acordaron por mayoría atribuirse la interlocución prioritaria que les otorga la Ley y convertirse en los interlocutores ante la empresa, procediendo a designar el número de miembros que compondría la Comisión representativa a que se refiere el artículo 41.4 del ET designando nominalmente a los trece miembros de la misma en representación de los Sindicatos. El 23 de junio de 2020 se inició el periodo de consultas, procediendo a constituirse la Comisión Negociadora, en los términos que constan en la misma, reconociéndose las partes la legitimación necesaria para negociar en este procedimiento colectivo en representación de todos los centros de la Entidad.

**Cuarto.-** Durante el proceso de negociación se han celebrado reuniones los días 23, 26 y 30 de junio, 2, 6, 8 y 15 de julio de 2020, habiéndose levantado acta de las citadas reuniones, en las que se han debatido diversas propuestas y contrapropuestas dirigidas a alcanzar un acuerdo, habiéndose facilitado por la empresa información sobre las causas económicas, productivas y organizativas que justifican el procedimiento de modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica planteado. En la reunión celebrada el 8 de julio, se alcanzó con la mayoría de la representación sindical un Acuerdo Laboral de principios sobre todas las materias objeto de negociación, pendiente de desarrollo del texto definitivo del acuerdo, por lo que las partes decidieron prorrogar el periodo de consultas hasta el 15 de julio de 2020.

**Quinto.-** Una vez analizadas las causas económicas, organizativas y productivas descritas durante el proceso negociador mantenido y las incorporadas en el Informe Técnico aportado al inicio del periodo de consultas, las partes firmantes del presente acuerdo consideran acreditadas las citadas causas alegadas por la empresa para abordar un proceso de modificación sustancial de condiciones sobre las materias que son objeto de acuerdo y de movilidad geográfica, previstas en el artículo 40 y 41 ET, necesarias para poder dar respuesta adecuada a la demanda y colocar a la empresa en una posición competitiva.

**Sexto.-** Para poder alcanzar los objetivos de mejora de la eficiencia y productividad y competitividad, las partes firmantes están de acuerdo en la necesidad de implementar una combinación de medidas en los distintos órdenes antes señalados, económicos, organizativos y productivos, que en algunos casos podrán suponer un ahorro directo de costes, mientras que

en otras se podrá generar un coste adicional, que ha de asumirse para, de un lado cumplir las obligaciones contraídas por BANKIA en acuerdos previos de subrogación, y de otro, por constituir medidas que inciden directa o indirectamente en la necesaria *mejora de la eficiencia y productividad*, siendo así catalizadoras o coadyuvantes para la consecución de los mencionados objetivos.

En este sentido, se pretende una racionalización objetiva del sistema productivo y organizativo de Bankia, así como una mejora del sistema regulador del régimen de previsión social complementaria, constituyendo todos los acuerdos modificativos incorporados en las distintas áreas que a continuación se detallarán, una unidad equilibrada y proporcionada para afrontar la situación actual de la entidad, modificando y derogando la regulación precedente en cada uno de sus contenidos, que quedan sustituidos por lo aquí pactado con plena eficacia general y fuerza normativa.

**Séptimo.**- Las materias sobre las que se proyecta el acuerdo se agrupan en siete Capítulos, estando los contenidos de cada uno de ellos interrelacionados de forma que sólo pueden entenderse como un conjunto global orientado a la consecución de los objetivos mencionados, siendo los mismos, los siguientes:

- Previsión Social Complementaria.
- Retribución.
- Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP)
- Horarios Laborales.
- Movilidad geográfica.
- Beneficios sociales y ayudas.
- Desconexión Digital.
- Plan de Igualdad

**Octavo.**- El conjunto de medidas adoptadas en cada una de las materias, tiene como objetivo la mejora de los ratios de eficiencia y productividad, mejorando con ello la posición competitiva de la Entidad en el entorno en que se desenvuelve.

Las diferentes medidas adoptadas en el ámbito de la **previsión social complementaria** tienen como finalidad el ordenar, racionalizar y homogeneizar el tratamiento que en esta materia se produce en los diferentes colectivos afectados, dando un paso más hacia la armonización de las condiciones existentes, derivadas de los diversos acuerdos en los que tienen su origen, y que fueron alcanzados en diferentes ámbitos y momentos, confluyendo en la actualidad en Bankia, como consecuencia de la subrogación de la misma en todas las obligaciones de origen. Las medidas adoptadas en torno a la regulación de la **retribución ordinaria, así como del sistema de** retribución variable afectan al conjunto de la plantilla, evolucionando hacia un sistema de objetivos individuales, que permita su adaptación a las condiciones y características del desempeño profesional del personal de la Empresa.

**El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP)** es una regulación que se encuentra implantada en la Empresa y que tiene como objetivo el estímulo del crecimiento en la carrera profesional de los profesionales, procurando incentivar su mayor eficiencia y productividad, a través del establecimiento de una normativa interna que regule de una forma precisa la promoción dentro de la estructura de la Entidad.

Las medidas adoptadas en este ámbito tienen como finalidad principal la homogeneización de la aplicación de este sistema al conjunto de la plantilla, con una especial trascendencia para el colectivo procedente de BMN. Asimismo, se incorporan algunas medidas de ajuste en la regulación de determinadas situaciones que se pretenden racionalizar.

Entre el conjunto de medidas organizativas adoptadas en el ámbito de los **horarios laborales**, se encuentra la regulación de la flexibilidad horaria orientada a la captación de clientes y contribuyendo a una mayor productividad, lo que se traduce en la consecución de un mayor volumen de negocio de la entidad.

La implementación de estas medidas requiere de la incorporación de compensaciones a favor de las personas trabajadoras, que van desde incentivos en el ámbito retributivo, hasta la compensación de los gastos por comidas asociados al establecimiento de jornadas de mañana y tarde.

La búsqueda de una mejora en la satisfacción de la clientela se encuentra asociada a la posibilidad de adaptación de los horarios de atención personal, a la demanda que pueda existir, siendo preciso establecer medidas de flexibilización de los horarios entre el personal de la plantilla que se encuentra asociada a estas funciones, todo ello incorporando medidas de compensación de gastos.

Las medidas en el ámbito de la **movilidad geográfica** tienen como finalidad dar respuesta a las necesidades organizativas y productivas que puedan surgir como consecuencia de las situaciones derivadas de cierres de centros de trabajo, necesidad de cobertura de vacantes o cuando concurra una situación económica negativa del centro de trabajo, afectando de una manera directa en la eficiencia y optimización de la aplicación de los recursos humanos de la Empresa. Estas medidas pretenden generar la flexibilidad suficiente para poder organizar de la manera más eficiente la asignación de los recursos disponibles, con una delimitación geográfica que incide sobre el personal afectado, estableciendo las compensaciones económicas como consecuencia de su aplicación.

La incorporación de los **beneficios sociales y ayudas** se produce una homogeneización en el tratamiento de las condiciones del conjunto de la plantilla, incidiendo de una manera específica en la mejora del tratamiento de algunas situaciones aplicables al colectivo originario de BMN. Tienen especial trascendencia las medidas adoptadas en torno a la protección de la salud del personal y sus familiares más cercanos, a través de la póliza del seguro de salud y la mejora de sus coberturas, al ser la prevención de los riesgos laborales y el mantenimiento de una buena salud de la plantilla, elementos fundamentales para que el desarrollo de la actividad laboral

sea óptimo, cobra especial valor la existencia de una adecuada cobertura sanitaria para el conjunto de plantilla, así como igualmente para el entorno familiar más cercano de esta, objetivo que se realza en el contexto actual de riesgos sanitarios presentes y que pueden acontecer en el futuro, conforme a las prevenciones que se vienen estableciendo desde los diferentes estamentos sanitarios a nivel mundial, contribuyendo a la mejora de la productividad a través de una reducción del absentismo laboral y de los beneficios añadidos al buen estado de salud para el correcto desarrollo de sus funciones, máxime como se ha señalado, en el contexto actual, e incidiendo sin duda en una reducción de los costes asociados a las contingencias de riesgos cubiertas.

**Noveno.-** Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente acuerdo.

**Décimo.-** Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, ACCAM, UGT, SATE, ASIP, UOB y ACB que ostentan en su conjunto el 92,308% de representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de la empresa.

En virtud de ello, se suscribe el presente Acuerdo.

<b>CAPÍTULO I.</b>	<b>PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>RETRIBUCIÓN</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>HORARIOS LABORALES</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES Y AYUDAS</b>
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b>
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
<b>OTROS ASPECTOS</b>	
<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO</b>	
<b>CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD</b>	

## CAPÍTULO I

### PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las diferentes medidas adoptadas en el ámbito de la **Previsión Social Complementaria** tienen como finalidad el ordenar, racionalizar y homogeneizar el tratamiento que en esta materia se produce en los diferentes colectivos afectados, dando un paso más hacia la armonización de las condiciones existentes, derivadas de los diversos acuerdos en los que tienen su origen, y que fueron alcanzados en diferentes ámbitos y momentos, confluyendo en la actualidad en Bankia, como consecuencia de la subrogación de la misma en todas las obligaciones de origen.

El establecimiento de determinados compromisos y/o modificación de otros contenidos en acuerdos previos existentes en el ámbito de Bankia y en las entidades existentes antes de su integración en esta última, constituyen el ejercicio de la posibilidad prevista en el artículo 7 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades financieras de crédito, en virtud del cual el Capítulo IX relativo a Previsión Social Complementaria resulta disponible para las partes negociadoras siempre que se acuerde al menos con un 50 % de la representación de los trabajadores, lo que ocurre en este supuesto.

El **epígrafe I** del presente Capítulo se refiere a la armonización de determinados aspectos del Sistema de Previsión Social Complementaria de los empleados en activo de procedencia BMN.

Con fecha 28 de septiembre de 2018 se alcanzó un Acuerdo Laboral con las secciones sindicales de CC.OO, ACCAM, UGT, SESFI, SATE, CGT, ASIP y ACB, sobre las medidas a adoptar para la integración de los compromisos por pensiones del colectivo correspondiente al *Anexo de Empleados de BMN*, instrumentados en el *Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Empleados del Banco Mare Nostrum BMN y entidades procedentes del Sistema Institucional de Protección* (en adelante, PPE BMN), en el *Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Bankia* (en lo sucesivo, PPE Bankia).

Dicho Acuerdo Laboral estableció una estructura reguladora de Previsión Social Complementaria única para todas las personas partícipes y beneficiarias de ambos Planes de Pensiones, con la creación de un nuevo Anexo en las Especificaciones del PPE Bankia, que recoge las condiciones particulares de todas estas personas, partícipes y beneficiarias, incluidas en el “*Anexo Entidad Promotora Banco Mare Nostrum*” del PPE BMN, que se incorporan al PPE Bankia, en el anexo denominado “*Colectivo P Origen Banco Mare Nostrum*”. Las personas partícipes y beneficiarias incluidas en el este Colectivo mantienen las condiciones que estaban establecidas en su Plan de Pensiones de origen en el denominado “*Anexo Entidad Promotora Banco Mare Nostrum*”, siéndoles de aplicación las Especificaciones PPE Bankia y el “*Anexo de Colectivos de Pertenencia – Disposiciones Comunes*” con determinadas excepciones a dichas Disposiciones Comunes.

Tras acordarse con fecha 6 de octubre de 2018 la integración del “*Anexo Entidad Promotora Banco Mare Nostrum*”, en el PPE Bankia, las medidas acordadas en este epígrafe primero tienen como finalidad la armonización de las condiciones del colectivo originario de BMN con el resto del colectivo del personal de Bankia, por lo que suponen medidas tanto tendentes a la aplicación

de mejoras con el correspondiente incremento de costes, como a la eliminación de determinados compromisos, con el ahorro correspondiente, con el objetivo último de homogeneizar el tratamiento del conjunto de la plantilla de la entidad, sin perjuicio del mantenimiento de algunos aspectos derivados del origen de cada una de ellas.

En primer lugar, en este epígrafe I se **armonizan determinadas condiciones de las aportaciones de ahorro al Plan de Pensiones**, con la aplicación del denominado *mínimo Bankia* para el colectivo procedente de BMN, así como **la armonización de las coberturas mínimas de riesgos del Plan de Pensiones**, con la aplicación del denominado *túnel Bankia*, haciendo converger las coberturas de fallecimiento de los partícipes con las de viudedad y/u orfandad. Estas medidas implican en su conjunto un incremento de costes que se hace necesario afrontar, en orden a una homogeneización de la financiación y de la cobertura del sistema para toda la plantilla.

En segundo lugar, se prevé la **eliminación de la cobertura del seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta de este colectivo, así como la eliminación de las coberturas del premio de jubilación** de los partícipes originarios de Caja Granada y de los de Caja Central (incorporados desde Caja Ávila), ahondando así en el objetivo de homogeneización de las condiciones con los distintos colectivos de la plantilla de Bankia que no tienen estas coberturas, y que, a diferencia de las precedentes, supone un ahorro de costes.

Por las mismas razones, se procede a unificar la Base Técnica en cuanto a las tablas actuariales y parámetros aplicables a todos los colectivos integrados en el *Plan de Pensiones de Bankia*, proporcionando así el mismo trato a todas las obligaciones existentes con las personas partícipes y beneficiarias, lo que determinará que a partir del 01.01.2021, la Base Técnica vigente única sea la preexistente a la integración de BMN, con las adaptaciones que resulten pertinentes.

El **epígrafe II** se refiere a los complementos de prestación definida y otras modificaciones.

En primer lugar, se establece un **régimen único de revalorización de las prestaciones definidas de las personas beneficiarias**, tanto de las que se encuentran instrumentadas en el Plan de Pensiones, como de las que están fuera del mismo, a fin de superar la actual diversidad en su definición, existiendo hasta seis fórmulas diferentes, que podrían descomponerse en algunas más en función de la evolución de determinados parámetros, pudiéndose distinguir sustancialmente entre los colectivos cuya revisión se referencia a lo establecido en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, y los que se rigen por lo pactado en acuerdo laboral en la correspondiente Caja, que generalmente dispone la revisión de los complementos por pensiones con fórmulas vinculadas con el IPC.

A la vista de ello, y de sus consecuencias, se considera necesario en congruencia con los objetivos de homogeneización antes desarrollados, la unificación normativa de la revalorización de dichas prestaciones, convergiendo todas las fórmulas en un único porcentaje de crecimiento que sea fijo y común para todas ellas, confiriendo así mayor seguridad jurídica, racionalidad y homogeneidad al sistema de actualización de las prestaciones de las personas beneficiarias.

El establecimiento de un porcentaje de revalorización, único y fijo, tiene además el objetivo de eliminar la incertidumbre existente en torno a dicha revalorización, que afecta de manera simétrica a ambas partes negociadoras, tanto a las personas beneficiarias en cuanto al futuro incremento de sus prestaciones, como a la Empresa respecto al coste efectivo que pueda suponer. Este régimen de crecimiento fijo y unificado generará un incremento de la estabilidad del sistema, cerrando las diferencias existentes entre colectivos como consecuencia de los diferentes acuerdos de los que traían causa.

Adicionalmente, **el acuerdo de unificación del régimen de revaloración de las prestaciones definidas tiende a una liberación de recursos**, como consecuencia del establecimiento de un dígito común de revalorización inferior al que se encuentran dotados los compromisos, lo que no significa que suponga una reducción objetiva de costes, en la medida en que los costes por la revalorización dependerán de cómo se vaya a producir ésta en el futuro; futuro que en el contexto económico actual, es de enorme incertidumbre, como es notorio, debiendo recordar cómo en los últimos años, la revalorización de las prestaciones ha estado apreciablemente por debajo de las previsiones existentes hace una década.

Esta medida no incide sobre los derechos pasados de las prestaciones actualmente existentes, sino que se proyecta únicamente sobre los futuros incrementos que puedan producirse, y en efecto, pretende generar, pese a las incertidumbres mencionadas, una liberación de recursos que coadyuve a implementar las medidas necesarias que mejorarán la situación organizativa y productiva de la empresa. En este sentido, nos hallamos ante un **reequilibrio de esfuerzos**, pues debe recordarse que los ajustes que se han realizado en el pasado, con importantes reducciones de costes, necesarios para el mantenimiento de la viabilidad de la empresa, han recaído únicamente sobre el colectivo de activos, en particular y más recientemente, en los procesos de reestructuración que se llevaron a cabo entre 2013 y 2015, con medidas organizativas, de desvinculación y ahorro de costes, tanto en el ámbito salarial, como en el de la previsión social complementaria (con suspensiones temporales de las aportaciones de jubilación y la reducción de un 30% de los costes globales de previsión del personal activo en Bankia, y del 25% en BMN), medidas cuyo impacto se proyecta hasta la actualidad, y persistirá en el futuro. Por ello, se estima conveniente que se produzca una redistribución del esfuerzo a realizar, equilibrando la incidencia de las medidas de ajuste y trasladando una parte de la reducción prevista de costes hacia los colectivos de las personas beneficiarias, si bien, dicha contribución no se producirá reduciendo sus prestaciones actuales o futuras sino que, de cumplirse las hipótesis de crecimiento, será mediante un posiblemente menor incremento de sus prestaciones en el futuro, pese a lo incierto de la previsión, pero habiendo logrado una considerable mejora de la seguridad jurídica y de la uniformidad en el tratamiento del régimen de revalorización.

En segundo lugar, el epígrafe II establece nuevamente una medida de racionalización de sistema, en concreto, respecto de **las personas beneficiarias con derecho a prestaciones definidas** como consecuencia del fallecimiento de los perceptores de una prestación de jubilación o incapacidad con derecho a reversión. Se limita su percepción exclusivamente a aquellos familiares que mantengan dicho derecho a la fecha de efectos de 01.01.2021, de forma que

cualquier cambio o variación posterior de la situación familiar o personal de la persona perceptora de la prestación de jubilación o incapacidad con derecho a reversión, que pudiera modificar la persona beneficiaria el beneficiario a su fallecimiento, no generará un nuevo compromiso para la Entidad, en atención a esa variación o cambio de su situación personal o familiar.

Por razones fundamentalmente de índole técnico, **para mejorar la regulación actual con el resultado de la experiencia del desenvolvimiento de los mecanismos de cobertura incorporados al Plan de Pensiones, incidiendo además en una profundización de los objetivos de armonización y racionalización del sistema**, en el ***epígrafe III*** se introducen **distintas modificaciones** que afectan a las garantías de las opciones de cobro cuando se capitalizan rentas con reversión, a los límites de las aportaciones durante la Incapacidad Temporal, a la identificación del cónyuge no separado legalmente como persona beneficiaria, a los efectos retroactivos del reconocimiento de las incapacidades permanentes, y su incompatibilidad con indemnizaciones resolutorias, forma de cobro de la Incapacidad Permanente revisable o incidencia del límite para el cálculo del complemento de viudedad en supuestos de concurrencia de pensiones.

Por último, las Partes se comprometen a iniciar durante el primer trimestre del año 2021, **un proceso de negociación sobre la armonización** de las contribuciones empresariales por jubilación y los compromisos de riesgos vigentes en el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Bankia.

## **I. HOMOLOGACIÓN DE DETERMINADOS ASPECTOS DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE LOS EMPLEADOS DE PROCEDENCIA BMN EN ACTIVO, TRAS LA INTEGRACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DE BMN (PPE BMN) EN EL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEADOS DEL GRUPO BANKIA (PPE BANKIA).**

### **1. CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES POR AHORRO-JUBILACIÓN.**

- a.** Cuantía mínima de aportación anual de las contribuciones empresariales por ahorro-jubilación:

A partir del 01.01.2021, y con efectos de esa fecha, si aplicando el sistema que mantiene este colectivo en activo, la cuantía de aportación es inferior al 4% de la Retribución Fija y al 2% de la Retribución Variable, se garantiza una cuantía anual mínima de aportación por jubilación equivalente del 4% de la Retribución Fija y del 2% de la Retribución Variable percibidas cada año natural, siempre y cuando se hayan cumplido cuatro años de prestación de servicios en la Entidad (incluida la prestación de servicios de BMN).

En el supuesto en el que la aportación anual correspondiente del sistema que mantiene este colectivo de origen BMN, fuera en cuantía superior a la cuantía anual mínima de aportación establecida en el párrafo anterior, se mantendrá la cuantía anual del sistema de origen BMN.

Si no se hubieran cumplido cuatro años de prestación de servicios, hasta ese momento, la cuantía mínima de aportación anual será la equivalente a un 3% de la Retribución Fija más un 2% de la Retribución Variable.

En este sentido, a partir del 01.01.2021, les será de aplicación a los partícipes en activo incluidos en el “Anexo Banco Mare Nostrum”, la Disposición C1 relativa al Régimen de las contribuciones corrientes por jubilación” del Anexo de “Colectivos de Pertenencia – Disposiciones Comunes” del PPE Bankia, con excepción de lo previsto en el punto 1 de la citada Disposición C1.

**b. Contribuciones empresariales en situaciones de reducción de jornada o suspensión de contrato:**

A partir del 01.07.2020, y con efectos desde ese mismo momento, se realizarán las contribuciones empresariales en las situaciones de reducción de jornada o suspensión del contrato en los términos recogidos en la Disposición C3 (Situaciones de Reducción de Jornada o suspensión de contrato), del Anexo de “Colectivos de Pertenencia – Disposiciones Comunes” del PPE Bankia, al concurrir las mismas.

Para aquellas situaciones en las que se establece un plazo máximo de aportación (apartados “g”, “h”, “i”, “k”, “l”, “m” de la Disposición C3), dicho plazo se contará desde la fecha de inicio de la suspensión.

**c. Premio de Jubilación de Caja Granada:**

Se acuerda dejar sin efecto y derogar con efectos de la fecha de la firma del presente Acuerdo, el Premio de Jubilación recogido en el Acuerdo Laboral de la Caja General de Ahorros de Granada de fecha 24 de abril de 2009 (modificado según el acta de subsanación de errores del Acuerdo del ERE 2013 de BMN de 6 de junio de 2013 (Apartado III, medida primera)), así como todas las disposiciones o referencias relativas que se refieran a premios por jubilación de Acuerdos Laborales suscritos por BMN o por las cajas que se integraron en esta Entidad.

## **2. COMPROMISOS POR RIESGO DE FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD DE PERSONAS EN ACTIVO (VIUEDAD, ORFANDAD E INCAPACIDAD):**

### **a. Prestaciones definidas por contingencia de Incapacidad:**

A partir del 01.01.2021, y con efectos de esa fecha, los compromisos por los riesgos derivados de la contingencia de incapacidad mantendrán el sistema de cálculo actual del colectivo de procedencia BMN, siéndole de aplicación los importes establecidos como el límite máximo y el límite mínimo de la Disposición C11 relativa a la “Limitación de prestaciones definidas máximas y mínimas” del Anexo de “Colectivos de Pertenencia – Disposiciones Comunes” del PPE Bankia.

### **b. Prestaciones definidas de Viudedad y Orfandad por fallecimiento del partícipe:**

A partir del 01.01.2021, y con efectos de esa fecha, los compromisos por los riesgos derivados de la contingencia de fallecimiento mantendrán el sistema de cálculo actual del colectivo procedente de BMN, siéndole de aplicación los importes establecidos como el límite máximo y el límite mínimo de la Disposición C11 del Anexo de Colectivos de Pertenencia (“Limitación de prestaciones definidas máximas y mínimas”).

Asimismo, estas prestaciones se generarán exclusivamente a favor de aquellas personas a quienes la Seguridad Social les reconozca las correspondientes prestaciones de viudedad y/u orfandad, con la misma distribución prevista en la Disposición C9 del Anexo de Colectivos de Pertenencia del PPE Bankia.

### **c. Seguro colectivo de vida de empleados de origen BMN:**

Con efectos del 01.01.2021, se acuerda dejar sin efecto y derogar el compromiso por parte de Bankia, del actual Seguro de Vida para empleados al que se refiere el art. 72 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, que queda subsumido en el conjunto de mejoras establecidas en los acuerdos colectivos previos y los pactos contenidos en el presente acuerdo en materia de previsión social complementaria en la medida en que resultas más favorables para los empleados activos y beneficiarios en cómputo total

## **3. UNIFICACIÓN DE LA BASE TÉCNICA DEL PLAN DE PENSIONES.**

Con el fin de dar un trato homogéneo en la valoración del conjunto de las obligaciones del Plan de Pensiones, se acuerda que con efectos del 01.01.2021 se unificarán las bases técnicas aplicables, en cuanto a las tablas actuariales y los parámetros de valoración, conforme la Base Técnica vigente en el PPE Bankia para los colectivos de partícipes y beneficiarios no incluidos en el “Colectivo P Origen Banco Mare Nostrum”, y ello sin perjuicio de las necesarias adaptaciones que se deban producir en el condicionado técnico respecto a la valoración de los compromisos previstos para dicho colectivo.

## **II. COMPLEMENTOS DE PENSIONES DE PRESTACIONES DEFINIDAS.**

### **1. UNIFICACIÓN DEL SISTEMA DE REVISIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE PRESTACIÓN DEFINIDA REVISABLES.**

Se acuerda establecer un crecimiento a futuro constante a un tipo fijo anual del 0,35%, que resultará aplicable el 1 de enero de cada año.

Esta revalorización resultará aplicable a todas las prestaciones definidas, actuales o futuras, que efectivamente se perciban en forma de renta (incluidas sus derivadas), cuya naturaleza tenga el carácter de revisable, revalorizable, actualizable o cualquier otra definición que suponga una revisión de las mismas.

Con carácter general, la unificación de la revalorización se realizará con efectos del 01.01.2021, estableciéndose a continuación las siguientes fechas de efectos del crecimiento a un tipo fijo en función del criterio de revisión actual:

- Compromisos que se revisan según el Convenio Colectivo: la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2021.
- Compromisos que se revisan en base al IPC con efectos del 1 de enero del año siguiente: la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2021.
- Compromisos que se revisan en base al IPC con efectos del 1 de enero del año anterior: la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2021 y para regularizar la situación a futuro se aplicaría una revisión adicional con el IPC a 31.12.2020 con efectos 01.01.2020.

Con este Acuerdo, queda derogada cualquier otra variable de revalorización establecida al efecto respecto de las pensiones revisables en sus respectivos sistemas, acuerdos o pactos, individuales o colectivos, al efecto, sin perjuicio de lo previsto en el Disposición C10 que mantendrá su vigencia.

Como consecuencia de este nuevo modelo de revisión referenciado a un tipo fijo, se procederá al ajuste correspondiente en la Base Técnica del PPE Bankia.

### **2. DETERMINACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS CON DERECHO A PRESTACIÓN POR FALLECIMIENTO.**

En caso de fallecimiento del actual beneficiario de una prestación definida de jubilación o incapacidad con derecho a reversión (viudedad y orfandad), únicamente se podrán generar dichas prestaciones derivadas a favor de las personas a las que la Seguridad Social les hubiera podido reconocer prestaciones en caso de fallecer a la fecha de efectos del presente Acuerdo,

quedando condicionado en todo caso el reconocimiento de las prestaciones complementarias a que el citado organismo reconozca las correspondientes prestaciones públicas en el momento del fallecimiento

Cualquier cambio o variación posterior de la situación familiar o personal que modifique el beneficiario a partir de la fecha del presente Acuerdo, no generará un nuevo compromiso para Bankia.

Para la determinación del beneficiario en caso de la prestación de orfandad, se contará con un plazo adicional de 9 meses desde la fecha de la firma del presente Acuerdo. Dicho plazo no se tendrá en cuenta si existiera un proceso de adopción ya en fase de asignación o con el expediente registrado en el país en el que se vaya a adoptar a la fecha de la firma del presente acuerdo.

Para los empleados en activo se considerará a efectos de determinación del beneficiario, la situación personal y familiar concreta a la fecha de la baja en la Entidad, salvo en el caso de la prestación de orfandad, que contará con un plazo adicional de 9 meses desde la fecha de la baja en la Entidad. Dicho plazo no se tendrá en cuenta si existiera un proceso de adopción ya en fase de asignación o con el expediente registrado en el país en el que se vaya a adoptar a la fecha de la baja en la Entidad.

### **III. OTROS ASPECTOS SOBRE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.**

#### **1. PREMIO DE JUBILACIÓN DEL COLECTIVO PROCEDENTE DE CAJA ÁVILA CON ORIGEN EN CAJA CENTRAL.**

Las Partes acuerdan eliminar y dejar sin efecto con efectos del presente Acuerdo, la Disposición “*Quinta.- Colectivo procedente de Caja Ávila con origen en Caja Central*”, del Capítulo V “*Disposiciones Transitorias*” del Acuerdo sobre el Sistema de Previsión Social Complementaria de 7 de julio de 2015, quedando por tanto suprimido el derecho “ad personam” del referido colectivo a percibir dicho premio de jubilación.

#### **2. PRESTACIONES DEFINIDAS Y REVERSIBLES POR LA CONTINGENCIA DE INCAPACIDAD: ACLARACIÓN Y DEFINICIÓN DEL COMPROMISO DE BANKIA EN LA MODALIDAD DE PAGO A ELECCIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL PARTÍCIPE Y BENEFICIARIO.**

Para aquellos partícipes y beneficiarios a los que les corresponda una prestación por incapacidad en forma de renta, y opten por capitalizar y cobrar en cualquiera de las modalidades previstas en el Art. 39º del RGE del PPE Bankia, en caso de que en dicho capital se incluyan también las posibles prestaciones derivadas (viudedad y/u orfandad) que se



puedan generar como consecuencia del fallecimiento del invalido, la Entidad quedará exenta del compromiso correspondiente ante los posibles beneficiarios (viuda/o, huérfana/os, debido a que este compromiso ya está incluido en el cálculo del capital del invalido.

### **3. CÓNYUGE SEPARADO LEGALMENTE.**

Con carácter general, se entenderá como “cónyuge”, al cónyuge no separado legalmente.

La prestación definida por la contingencia de viudedad será reconocida al cónyuge separado legalmente, siempre y cuando le sea reconocida la pensión de viudedad por la Seguridad Social, y en el mismo porcentaje que así le sea reconocida dicha pensión.

### **4. CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES POR JUBILACIÓN DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**

A partir del 01.07.2020, las Entidades Promotoras realizarán las aportaciones empresariales que correspondan por jubilación, hasta un máximo de 21 meses desde el inicio de un proceso de incapacidad temporal (según las fechas de efectos establecidas por la Seguridad Social), manteniendo las aportaciones de riesgos durante el tiempo que dure la suspensión.

Para los procesos en vigor a 01.07.2020, se considerará esta fecha como la fecha de inicio del proceso a efecto del cómputo de los 21 meses.

### **5. RECONOCIMIENTO DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE CON EFECTOS RETROACTIVOS.**

En aquellos casos en que, con posterioridad a la finalización de la relación laboral por cualquier causa, le fuera reconocida al trabajador una prestación de incapacidad por la Seguridad Social con efectos económicos anteriores a su baja, si el trabajador quisiera optar por percibir la prestación complementaria por incapacidad derivada de su condición de partícipe del Plan de Empleo e instrumentos de Previsión Social complementarios al mismo, el trabajador se obliga a la devolución íntegra de las cantidades que hubiera percibido en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral, así como de las cantidades por conceptos salariales que pudiera corresponder retroceder por el periodo que medie entre la fecha de efectos de la incapacidad y la fecha de extinción de la relación laboral.

## **6. LIMITACIÓN DE LAS COBERTURAS DE LAS PRESTACIONES DEFINIDAS POR RIESGOS.**

Con efectos de la fecha de firma del presente Acuerdo, las coberturas de las prestaciones definidas por riesgos de los trabajadores en activo, cesarán en los mismos casos en los que establece la Disposición C4 de las Especificaciones del PPE Bankia, relativa al cese de las contribuciones empresariales por jubilación.

Para aquellos trabajadores, que a la fecha de la firma del presente Acuerdo, hayan superado la edad establecida en la Disposición C4, apartado F, y tengan la cobertura por riesgos, se les mantendrá hasta la extinción de su relación laboral.

## **7. SITUACIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE.**

### **a. Forma de cobro durante los 2 primeros años para las situaciones definidas en el apartado b.3) punto 2 de la Disposición C11 del Anexo de Colectivos de Pertenencia.**

Durante los 2 primeros años de Incapacidad Permanente Revisable, en aquellos casos en los que el capital a percibir se sitúe entre los límites máximos y mínimos de anualidades de retribución fija, el partícipe percibirá una renta financiera en el caso de que opte por capitalizar la prestación, o la renta vitalicia tal y como tiene derecho por origen.

### **b. Superación del plazo de los dos años de la reserva del puesto.**

Transcurrido el plazo legal de los 2 años de reserva del puesto de trabajo, el beneficiario tendrá derecho a percibir la prestación pendiente de cobro por parte de la aseguradora, independientemente de que con posterioridad la Seguridad Social revise la situación de Incapacidad Permanente declarando la extinción de la misma.

## **8. CÁLCULO DEL COMPLEMENTO DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD ANTE LA CONCURRENCIA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPATIBLES CON LA PENSIÓN DE VIUDEDAD.**

Con efectos a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo, si llegado el momento de la percepción por parte del beneficiario de la pensión de viudedad, ésta se viera reducida por estar percibiendo cualquier otra prestación de la Seguridad Social, el cálculo del complemento de viudedad se realizará con la pensión de viudedad teórica que le hubiera correspondido sin considerar esa reducción.

## **9. DEFINICIÓN DE BENEFICIARIOS DE VIUDEDAD DE JUBILADOS E INCAPACITADOS, COLECTIVO CAIXA PENEDÈS.**

A los exclusivos efectos de los beneficiarios recogidos en el Art. 9 del “Anexo de Colectivos de Pertenencia – Colectivo BMN”:

- Se considera como beneficiario a la persona a la que la Seguridad Social le reconozca el derecho a la prestación de viudedad y/u orfandad, en los mismos términos y duración que estas.
- En caso de fallecimiento del beneficiario de una prestación de jubilación o incapacidad, los complementos serán reversibles en un 50% para la viudedad y un 20% para cada uno de los huérfanos, sin poder superar en ningún caso la suma de las prestaciones de viudedad y/u orfandad el 100% de la prestación percibida por el beneficiario de jubilación o incapacidad.

## **10. NEGOCIACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.**

Las Partes se comprometen a iniciar durante el primer trimestre del año 2021, un proceso de negociación sobre la posible armonización de las contribuciones empresariales por jubilación y los compromisos por riesgos vigentes en el Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Bankia.

## **IV. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Premio de Jubilación de Caja Granada.**

En relación con lo establecido en el *epígrafe I. 1 c) (Premio de Jubilación de Caja Granada)*, se mantendrá vigente el Premio de Jubilación para el colectivo de empleados de procedencia Caja Granada, que causaron baja según el Acuerdo Laboral de fecha 16 de septiembre de 2010 de dicha Entidad, siempre y cuando dicho premio de jubilación hubiera sido reconocido expresamente en el momento de su baja en la Entidad en el correspondiente documento de extinción, y por los importes comunicados en dicho documento.

**CAPÍTULO II**  
**RETRIBUCIÓN**

## 1. ELIMINACIÓN DE LA VARIABLE V3 DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DE BANKIA

Se acuerda eliminar, en todo aquello que se menciona expresamente en el presente texto, cualquier referencia a la variable V3 contenida en el Anexo II del acuerdo laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, relativo al Sistema de Retribución Variable aplicable en Bankia, manteniéndose éste en vigor en todo aquello no indicado a continuación:

- I. Eliminación de la referencia al desempeño personal (V3), contenida en el epígrafe “4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)”
- II. Eliminación de la referencia a la valoración individual (V3) como elemento que compone el Sistema de Retribución Variable, contenida en el apartado “5.3.- Valoración individual V3” del epígrafe “5. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)”.
- III. Eliminación de cualquier referencia a la variable V3, contenida en los apartados “6.1.- Retribución Variable”, “6.2.- Retribución Variable de Referencia”, “6.3.- Porcentaje de cumplimiento global” y “6.4.- Ponderación de los Resultados”, contenidos dentro del epígrafe “6. ASPECTOS RETRIBUTIVOS”.
- IV. Eliminación de cualquier referencia a la variable V3, contenida en los apartados “7.2.a Procedimiento”, “7.2.b Requisitos”, “7.2.c Discrepancias en los niveles de logro de V2 y V3” y “7.2.f Retribución Variable de Referencia (RV referencia)”, contenidos dentro del epígrafe “7. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)”.

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2021.

## 2. NUEVA PONDERACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como consecuencia de la eliminación de cualquier referencia a la variable V3 indicada en el apartado 1 anterior, se hace necesario realizar una nueva ponderación que será de aplicación para cada uno de los elementos restantes del sistema (V1 y V2), quedando de la siguiente manera:

FUNCIÓN	PONDERACIONES	
	V1	V2
TOP 600, DIRECCIÓN DE OFICINA Y FUNCIONES EQUIVALENTES	20%	80%
SUBDIRECCIÓN DE OFICINA	20%	80%
COMERCIAL, TÉCNICO, GESTOR DE CARTERAS ESPECÍFICAS Y FUNCIONES EQUIVALENTES	20%	80%

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2021.

### **3. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MÍNIMO DEL ELEMENTO V1 Y V2**

Con independencia de los porcentajes de cumplimiento de las variables V1 y V2, los cuales, tienen como valor mínimo el 0% y como máximo el 140%, de conformidad con lo establecido en el apartado “6.3.- *Porcentaje de cumplimiento global*” del acuerdo laboral de 26 de noviembre de 2012, se acuerda modificar y establecer como nuevo porcentaje de cumplimiento mínimo en los elementos V1 y V2, el 50% y 60%, respectivamente, por lo que por debajo de cada uno de los citados porcentajes de cumplimiento de un elemento, la valoración de ese elemento será igual a cero.

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2021.

### **4. INCORPORACIÓN DE NUEVOS COLECTIVOS DE PERSONAS CON ASIGNACIÓN DE OBJETIVOS INDIVIDUALES**

Se acuerda la incorporación dentro del colectivo de funciones susceptibles de asignación de objetivos individuales, las siguientes:

- I. Subdirección de oficina: las personas que desempeñen esta función gestionarán una cartera de clientes/empresas asignada y tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 50% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.
- II. Comercial: las personas que desempeñen esta función gestionarán una cartera de clientes/empresas asignada y tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 30% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.
- III. Técnico de Servicios Centrales: las personas que desempeñen esta función tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 30% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.
- IV. Técnicos de Servicios Centrales incluidos en el colectivo definido en el punto 5.4 del presente capítulo: estas personas tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 70% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.

Esta regulación entrará en vigor con efectos el día 1 de enero de 2021.

## **5. CONDICIONES Y CRITERIOS DE APLICACIÓN PARA DETERMINADAS FUNCIONES DEL BANCO**

### **5.1.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS.**

Se acuerda modificar, en aquello que se menciona expresamente en el presente texto, el punto 1 del Epígrafe SEGUNDO del Acuerdo Laboral de fecha 19 de julio de 2016, relativo a la carrera profesional y condiciones de la función de gestor de carteras específicas:

- Podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto desempeñen la referida función, hasta el Nivel Retributivo V PDP 14.

Asimismo, para aquellos gestores de carteras específicas que ostenten el Nivel Retributivo VII PDP 17, podrán ascender hasta el Nivel Retributivo VI PDP 16 por la acumulación de 65 puntos adicionales.

Una vez alcanzado el Nivel Retributivo V PDP 14, no podrán pasar de ésta por la mera acumulación de puntos, dejándose de acumular Puntos PDP.

- Percibirán un Complemento Funcional por importe de hasta 2.000 € euros brutos anuales, de naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable, siempre que su Retribución Fija anual sea inferior a 50.000 € brutos anuales.

No obstante lo anterior, en el caso de que la Retribución Fija anual que percibe la persona fuera inferior a la cuantía de 50.000 € brutos anuales y exista una diferencia menor a 2.000 € brutos anuales respecto a dicha cuantía, el importe del citado complemento funcional será la diferencia que medie entre la Retribución Fija anual que percibe la persona y la citada cuantía de 50.000 € brutos anuales. Este complemento tendrá la misma naturaleza que el indicado en el párrafo anterior.

Este complemento dejará de percibirse desde el momento en que la Retribución Fija anual de la persona sea igual o superior a 50.000 € brutos anuales o desde que deje de desempeñar la función correspondiente.

Además y sólo para aquellas personas que ostenten un Nivel Retributivo inferior a Nivel Retributivo XII PDP 22, percibirán un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la Retribución Fija que corresponda al Nivel Retributivo que la persona ostente y la Retribución Fija correspondiente al Nivel Retributivo XII PDP 22, siempre que se acredite un desempeño en la referida función de, al menos, 18 meses.

Este complemento dejará de percibirse en el momento de adquirir el Nivel Retributivo XII PDP 22 o desde que se deje de desempeñar la función correspondiente.

- El horario laboral de los gestores de carteras específicas será el establecido en el Capítulo IV del presente acuerdo, relativo a este colectivo.
- Las condiciones indicadas en los párrafos anteriores entrarán en vigor el día 1 de enero de 2021.

## **5.2.- GESTOR DE PATRIMONIO DE BANCA PRIVADA.**

Para las personas que desarrollen la función de Gestor de patrimonios de banca privada les serán de aplicación las condiciones siguientes:

- Tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 70% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.
- Se establece, mientras desempeñen la referida función, una retribución variable Target mínima de 3.600 €. No obstante lo anterior, una vez transcurridos 12 meses de prestación efectiva de servicios en la función, la retribución variable Target será de un mínimo de 4.000 €.

En los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos, no será de aplicación la reducción de la Retribución Variable obtenida en la proporción de sus objetivos individuales o de cartera, en el caso de que éstos no se vieran previamente reducidos.

- Podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto desempeñen la referida función, hasta el Nivel Retributivo V PDP 13.

Asimismo, para aquellos Gestores de patrimonio de banca privada que ostenten el Nivel Retributivo VII PDP 17, podrán ascender hasta el Nivel Retributivo VI PDP 16 por la acumulación de 65 puntos adicionales.

Una vez alcanzado el Nivel Retributivo V PDP 13, no podrán pasar de ésta por la mera acumulación de puntos, dejándose de acumular Puntos PDP.

- Se establece para los Gestores de patrimonio de banca privada, los cuales tendrán asignados objetivos individuales, un coeficiente multiplicador de Puntos PDP de 1,15, siempre que el grado de consecución de V2 de su cartera sea igual o superior a 70%.

Desde el momento en que los Gestores de patrimonio de banca privada dejen de desempeñar la función, dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador indicado en el párrafo anterior, pasando la puntuación PDP a ser la resultante de la normal aplicación



del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el banco, de conformidad con la función que pase a desempeñar.

- Percibirán un Complemento Funcional por importe de hasta 2.000 € euros brutos anuales, de naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable, siempre que su Retribución Fija anual sea inferior a 50.000 € brutos anuales.

No obstante lo anterior, en el caso de que la Retribución Fija anual que percibe la persona fuera inferior a la cuantía de 50.000 € brutos anuales y exista una diferencia menor a 2.000 € brutos anuales respecto a dicha cuantía, el importe del citado complemento funcional será la diferencia que medie entre la Retribución Fija anual que percibe la persona y la citada cuantía de 50.000 € brutos anuales. Este complemento tendrá la misma naturaleza que el indicado en el párrafo anterior.

Este complemento dejará de percibirse desde el momento en que la Retribución Fija anual de la persona sea igual o superior a 50.000 € brutos anuales o desde que deje de desempeñar la función correspondiente.

Además y sólo para aquellas personas que ostenten un Nivel Retributivo inferior a Nivel Retributivo XII PDP 22, percibirán un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la Retribución Fija que corresponda al Nivel Retributivo que la persona ostente y la Retribución Fija correspondiente al Nivel Retributivo XII PDP 22, siempre que se acredite un desempeño en la referida función de, al menos, 18 meses.

Este complemento dejará de percibirse en el momento de adquirir el Nivel Retributivo XII PDP 22 o desde que se deje de desempeñar la función correspondiente.

- El horario laboral de los gestores de patrimonio de Banca Privada será el establecido en el Capítulo IV del presente acuerdo, relativo a este colectivo.
- Las condiciones indicadas en los párrafos anteriores entrarán en vigor el día 1 de enero de 2021.

### **5.3.- GESTOR DE PRODUCTOS Y GERENTE DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA INMOBILIARIA (EN ADELANTE GERENTE D.F.I).**

Para las personas que desarrollen la función de gestores de productos de negocios especializados, técnico de comercio exterior y gerente D.F.I., les serán de aplicación las condiciones siguientes:

- Tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 70% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.
- Se establece, mientras desempeñen la referida función, una retribución variable Target mínima de 5.000 € y máxima de 9.000 €. En el caso de que la persona trabajadora que desempeñara la referida función tuviera asignada una retribución variable Target superior, ésta no se disminuirá siempre y cuando continúen desempeñando la misma función.

En los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos, no será de aplicación la reducción de la Retribución Variable obtenida en la proporción de sus objetivos individuales o de cartera, en el caso de que éstos no se vieran previamente reducidos.

- Se establece como Nivel Retributivo mínimo el Nivel X Posición de Promoción 20.

No obstante lo anterior, transcurrido tres años en el desempeño efectivo en la función de gestores de productos de negocios especializados, técnico de comercio exterior y gerente D.F.I., ascenderán al Nivel Retributivo VIII (PDP 18), contándose a estos efectos, el tiempo de servicio ya desempeñado en la función con anterioridad al 1 de enero de 2021.

Para aquellas personas que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel X, Posición de Promoción 20, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento, entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y Posición de Promoción que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

Este complemento funcional tendrá la naturaleza de no revisable y de compensable y absorbible por ascensos de Nivel Retributivo y/o Posición de Promoción, dejando de percibirse desde el momento en que se dejen de desempeñar la función de gestor de productos de negocios especializados, técnico de comercio exterior y gerente D.F.I.

Este complemento dejará de percibirse en el momento de adquirir el Nivel Retributivo X, Posición de Promoción 20, o desde que se deje de desempeñar la referida función.

En el caso de que la persona trabajadora que desempeñara la referida función viniera percibiendo un complemento funcional en una cuantía superior, éste no se disminuirá siempre y cuando continúen desempeñando la misma función.

- Podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto desempeñen la referida función, hasta el Nivel Retributivo V PDP 12.

Una vez alcanzado el Nivel Retributivo V PDP 12, no podrán pasar de ésta por la mera acumulación de puntos, dejándose de acumular Puntos PDP.

Además, para aquellas personas que desempeñando la referida función alcancen una puntuación igual o superior a 160 puntos PDP, no pasarán de manera directa a la Posición de Promoción 16 (Nivel Retributivo VI) si no que permanecerán en la posición de promoción 17 (Nivel Retributivo VII).

Para alcanzar la Posición de Promoción 16 (Nivel Retributivo VI), será necesario acumular 15 puntos PDP adicionales en la citada Posición de Promoción 17. Para ello, se tendrán en cuenta los puntos que, en su caso, superen los 160.

Una vez que la persona consiga o supere los referidos 15 puntos PDP adicionales, pasará directamente y sin necesidad de designación, a la Posición de Promoción 16 (Nivel Retributivo VI), donde partirá con los puntos correspondientes a la citada Posición de Promoción. No obstante, para alcanzar la siguiente Posición de Promoción, se tendrán en cuenta el total de puntos adicionales conseguidos.

- Se establece para los Gestores de productos y los Gerentes de la Dirección Financiera Inmobiliaria, los cuales tendrán asignados objetivos individuales, un coeficiente multiplicador de Puntos PDP de 1,15, siempre que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos individuales sea igual o superior al 70%.

Desde el momento en que este colectivo de personas deje de desempeñar la función, dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador indicado en el párrafo anterior, pasando la puntuación PDP a ser la resultante de la normal aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el banco, de conformidad con la función que pase a desempeñar.

- El horario laboral de los gestores de productos y de los gerentes de la Dirección Financiera Inmobiliaria será el establecido en el Capítulo IV del presente acuerdo, relativo al horario flexible 1 de los servicios centrales del banco.
- Las condiciones indicadas en los párrafos anteriores entrarán en vigor el día 1 de enero de 2021.

#### **5.4 CARRERA PROFESIONAL PARA TÉCNICOS DE SERVICIOS CENTRALES Y TÉCNICOS DE LAS DIRECCIONES DE ZONA Y DIRECCIONES TERRITORIALES**

Se acuerda derogar el apartado 9.g del Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, relativo a los criterios específicos para Técnicos y Gestores Especialista del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional en BANKIA, quedando sustituido el referido apartado por la siguiente regulación:

- A fecha de 1 de enero de cada año se establecerá un colectivo del 55% de personas trabajadoras calculado sobre el total de técnicos que presten sus servicios en Unidades adscritas a los Servicios Centrales del banco, técnicos de las Direcciones de Zona y técnicos de las Direcciones Territoriales, el cual, será designado por Bankia teniendo en cuenta criterios como los de mayor aportación, capacidad en la toma de decisiones, experiencia, dedicación, responsabilidad y compromiso, entre otros.

La designación de este colectivo se realizará anualmente, cada 1 de enero, disponiendo el banco hasta el día 28 de febrero de cada año en curso para comunicar a la persona trabajadora que se encuentra incluida dentro de este colectivo, salvo para el ejercicio 2021, donde se dispondrá hasta el día 31 de marzo para realizar la referida comunicación. Asimismo, esta designación será comunicada en la misma fecha a la Comisión de seguimiento formada por las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

- Tendrán establecidos objetivos individuales que, como máximo, será el 70% del cómputo general de su V2, siendo el porcentaje restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.
- Se establece, mientras se encuentren incluidos en el citado colectivo y siempre que su retribución fija anual sea inferior a 50.000 euros, una retribución variable Target mínima de 3.600 €.
- Las personas trabajadoras que se encuentren incluidas dentro de este colectivo designado por Bankia y que a fecha 31 de diciembre de cada año ostente:
  - El Nivel Retributivo VI (PDP 16 o PDP 15) o el Nivel Retributivo V (PDP 14 o PDP 13), podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto se encuentren incluidos en el citado colectivo, hasta el Nivel Retributivo V PDP 12.

Una vez alcanzado el Nivel Retributivo V PDP 12, no podrán pasar de ésta por la mera acumulación de puntos, dejándose de acumular Puntos PDP.

- El Nivel Retributivo VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII o XIV (PDP 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 24), respectivamente, podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto se encuentren incluidos en el citado colectivo, hasta el Nivel Retributivo V PDP 14.

Asimismo, para aquellos que ostenten el Nivel Retributivo VII PDP 17, podrán ascender hasta el Nivel Retributivo VI PDP 16 por la acumulación de 65 puntos adicionales.

Una vez alcanzado el Nivel Retributivo V PDP 14, no podrán pasar de ésta por la mera acumulación de puntos, dejándose de acumular Puntos PDP.

- Percibirán un Complemento Funcional por importe de hasta 2.200 € euros brutos anuales, de naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable, siempre que su Retribución Fija anual sea inferior a 50.000 € brutos anuales.

No obstante lo anterior, en el caso de que la Retribución Fija anual que percibe la persona fuera inferior a la cuantía de 50.000 € brutos anuales y exista una diferencia menor a 2.200 € brutos anuales respecto a dicha cuantía, el importe del citado complemento funcional será la diferencia que medie entre la Retribución Fija anual que percibe la persona y la citada cuantía de 50.000 € brutos anuales. Este complemento tendrá la misma naturaleza que el indicado en el párrafo anterior.

Este complemento dejará de percibirse desde el momento en que la Retribución Fija anual de la persona sea igual o superior a 50.000 € brutos anuales o desde que deje de desempeñar la función correspondiente.

- Las condiciones indicadas en los párrafos anteriores entrarán en vigor el día 1 de enero de 2021.

#### **5.5.- MEETER DE OFICINA ÁGIL.**

Para las personas que desarrollen la función de *Meeter* de oficina ágil, les serán de aplicación las condiciones siguientes:

- Se establece para el colectivo de personas que desempeñen la función de *Meeter* de oficina ágil una retribución variable target de 2.750 euros.

La presente regulación entrará en vigor el día 1 de enero de 2021.

## 5.6.- AYUDANTES DE DIRECCIÓN.

En el Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012 se establecieron, entre otros muchos aspectos, los complementos funcionales asociados a la función de Ayudante de Dirección. Dichos complementos quedaron establecidos de acuerdo al tiempo de prestación de servicio y a la Dirección en la que se desempeña la función, agrupando las Direcciones en dos categorías (Dirección/Dirección Comercial y Otras Direcciones). Con la evolución de la estructura de Bankia, las nuevas agrupaciones son las siguientes:

- Dirección/Dirección Comercial: Dirección General, Dirección General Adjunta y Dirección Corporativa.
- Otras Direcciones: resto de direcciones.

En relación a la consolidación del complemento funcional establecido, se indicaba que transcurridos 10 años desarrollando la función de Ayudante de Dirección se consolidará el complemento funcional con la naturaleza de complemento personal no compensable, no absorbible y no revisable. A partir de la firma del presente acuerdo, dicho complemento se consolida de manera prorrateada, teniendo en cuenta las distintas Direcciones en las que la persona trabajadora haya prestado servicio en el transcurso del periodo de 10 años exigido para la consolidación.

## 6.- DETERMINACIÓN DEL NUEVO NÚMERO DE GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS

De manera adicional al número de gestores de carteras específicas establecido en el acuerdo laboral de 19 de julio de 2016, Bankia podrá nombrar nuevos gestores de carteras específicas para los años 2021, 2022 y 2023, en función de sus necesidades organizativas y comerciales, según el siguiente detalle:

- Año 2021: incremento del 1,25% sobre el total de la plantilla existente en el banco a fecha 31 de diciembre de 2020.
- Año 2022: incremento del 1,25% sobre el total de la plantilla existente en el banco a fecha 31 de diciembre de 2021.
- Año 2023: incremento del 1,25% sobre el total de la plantilla existente en el banco a fecha 31 de diciembre de 2022.

A efectos del incremento del número de gestores de carteras específicas:

- ✓ No se tendrán en cuenta:
  - el número de personas que prestan servicio en los Centros de Recuperación, a la fecha de la firma del presente acuerdo, más 25 personas.
  - los gestores de patrimonio de Banca Privada.
  
- ✓ Sí se tendrán en cuenta:
  - los nuevos nombramientos de personas que prestan servicios en los Centros de Recuperación que superen el número indicado en el párrafo anterior.
  - Las personas que presten servicios en ventas digitales y otros servicios, siempre y cuando realicen el horario 1 o 2 establecido en el apartado 1.5 del Capítulo IV del presente acuerdo.

#### **7.- PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIO EN LOS CENTROS DE RECUPERACIÓN**

Las personas trabajadoras que actualmente prestan servicios en los Centros de recuperación (excluidos aquellas que desempeñen la función de dirección y, en su caso, de subdirección), pasarán a tener, a partir del día 1 de enero de 2021, la totalidad de las condiciones de los Gestores de carteras específicas a excepción del horario laboral, el cual, será el establecido en el apartado 1.9 del Capítulo IV del presente acuerdo, relativo al horario de los centros de recuperación. Estas condiciones entrarán en vigor en la fecha indicada anteriormente, siempre y cuando tengan asignados objetivos individuales.

Quedan sin efecto, por tanto, los acuerdos laborales anteriores referidos a este colectivo de personas trabajadoras a partir del día 1 de enero de 2021, con las salvedades expuestas en el apartado 1.9 del Capítulo IV del presente acuerdo.

**CAPÍTULO III**

**SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**



## **1. INCORPORACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS PROCEDENTES DE BMN AL SISTEMA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN BANKIA**

### **Consideraciones previas:**

El presente sistema de incorporación al Sistema de Promoción Profesional en Bankia será de aplicación a las personas trabajadoras de Bankia de procedencia BMN en activo a la fecha del presente Acuerdo.

El Nivel retributivo de referencia a los efectos del presente Acuerdo, para aquellas personas trabajadoras procedentes de BMN que se incorporen con posterioridad a la fecha del presente Acuerdo, será el ostentado en el momento previo a la suspensión contractual en BMN, salvo que en dicha suspensión contractual se reconociera otro tiempo de prestación de servicios.

### **I. Personas trabajadoras de procedencia BMN que a 1 de enero de 2019, ostentaran el Nivel Retributivo XII, XI, X y IX del Convenio Colectivo.**

- **ASIGNACIÓN DE POSICIÓN DE PROMOCIÓN:**

A este colectivo le será asignada la Posición de Promoción del Nivel Retributivo ostentado a 01.01.2019:

<b>Nivel Retributivo a 01.01.19</b>	<b>PDP asignado con efectos 01.01.19</b>
NIVEL XII	PDP 22
NIVEL XI	PDP 21
NIVEL X	PDP 20
NIVEL IX	PDP 19

- **ASIGNACIÓN DE PUNTOS PDP:**

A este colectivo le serán asignados los Puntos PDP que resulten de las siguientes fórmulas:

Con carácter general, para las personas trabajadoras que a 01.01.2019 ostentaran el Nivel Retributivo XII, XI, X o IX del Convenio Colectivo, les será de aplicación las siguientes fórmulas de asignación de Puntos PDP en función del nivel retributivo que ostenten a la referida fecha:

Fórmula de cálculo según el Nivel Retributivo a 01.01.19	Fórmula cálculo para asignación de Puntos PDP
NIVEL XII	$(10,4 \times \text{Antigüedad}^{(*)})$ en el Nivel XII a 01.01.2019) + 1,7 Puntos PDP
NIVEL XI	$(3,3 \times \text{Antigüedad}^{(*)})$ en el Nivel XI a 01.01.2019) + 40,7 Puntos PDP
NIVEL X	$(5,1 \times \text{Antigüedad}^{(*)})$ en el Nivel X a 01.01.2019) + 78,6 Puntos PDP
NIVEL IX	$(7,1 \times \text{Antigüedad}^{(*)})$ en el Nivel IX a 01.01.2019) + 103 Puntos PDP

(\*) Años de antigüedad con dos decimales

Posteriormente, una vez concretados los puntos PDP a asignar tras la aplicación de la fórmula anterior, y en el caso de que la persona trabajadora hubiera obtenido algún punto PDP adicional por formación derivados del Programa de Certificación MIFID II anteriores al 01.01.2019 (según compensaciones acordadas en los acuerdos laborales suscritos al efecto), les serán asignados los correspondientes Puntos PDP por dicha formación.

La asignación de los Puntos PDP que resulten del esquema anterior, se realizará con fecha de efectos del día 01.01.2019.

## II. Personas trabajadoras de procedencia BMN que a 1 de enero de 2019 ostentaran el Nivel Retributivo VIII, VII, VI, V, IV, III, II o I del Convenio Colectivo.

- ASIGNACIÓN DE POSICIÓN DE PROMOCIÓN:

A este colectivo le será asignada la Posición de Promoción mínima del Nivel Retributivo ostentado a 01.01.2019:

Nivel Retributivo a 01.01.19	PDP asignado con efectos 01.01.19
NIVEL VIII	PDP 18
NIVEL VII	PDP 17
NIVEL VI	PDP 16
NIVEL V	PDP 14
NIVEL IV	PDP 11
NIVEL III	PDP 8
NIVEL II	PDP 6
NIVEL I	PDP 2

- ASIGNACIÓN DE PUNTOS PDP:

A este colectivo le serán asignados los Puntos PDP que resulten de las siguientes fórmulas:

A este colectivo se les asignarán los Puntos PDP que correspondan a la Posición de Promoción mínima del Nivel Retributivo de Convenio Colectivo ostentado a fecha 01.01.2019.

Nivel Retributivo a 01.01.19	Puntos PDP asignados a 01.01.2019
NIVEL VIII	145 Puntos PDP
NIVEL VII	160 Puntos PDP
NIVEL VI	0 Puntos PDP
NIVEL V	50 Puntos PDP
NIVEL IV	115 Puntos PDP
NIVEL III	200 Puntos PDP
NIVEL II	270 Puntos PDP
NIVEL I	410 Puntos PDP

Posteriormente, y en el caso de que la persona trabajadora hubiera obtenido algún punto PDP adicional por formación derivados del Programa de Certificación MIFID II anteriores al 01.01.2019 (según compensaciones acordadas en los acuerdos laborales suscritos), les serán asignados los correspondientes Puntos PDP por dicha formación.

La asignación de los Puntos PDP que resulten de todo el esquema anterior, será realizará con fecha de efectos del día 01.01.2019.

**III. Personas trabajadoras de procedencia BMN que desempeñaban la función de dirección o subdirección de oficina, a fecha 31 de diciembre de 2018, y que tuvieran reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de los criterios derivados del Sistema de Clasificación de Oficinas de BMN.**

1. Personas trabajadoras que ejercían la función de dirección o subdirección a fecha 31.12.2018, y que seguían desempeñando la misma función de dirección o subdirección de oficina, respectivamente, a fecha 31.12.2019.

1.1 ASIGNACIÓN DE PUNTOS PDP:

Con fecha efectos del día 01.01.2019, a este colectivo de personas trabajadoras se les asignarán los Puntos PDP resultantes del siguiente esquema de cálculo:

- **Primero:** se asignarán los Puntos PDP que resulten según la aplicación de los apartados I o II anteriores, según corresponda, con efectos del día 01.01.2019, sin contemplar los puntos pdp por MIFID ni LCCI.
- **Segundo,** y siempre y cuando el Nivel retributivo ostentado a 31.12.2018 sea inferior al Nivel retributivo correspondiente al Clúster de la oficina de BMN y función desempeñada a 31.12.18: se sumarán a los Puntos PDP asignados previamente (apartado Primero), los Puntos PDP que resulten de la siguiente fórmula:

$$A \times \frac{(B - C)}{4}$$

**DONDE:**

**A:** Años transcurridos con dos decimales entre: (i) la fecha de la última de revisión de consolidación de la función desempeñada a 31.12.2018, y; (ii) el 31.12.2018.

**B:** Puntos PDP según las tablas de Clúster de Oficina / Función a 31.12.2018 (Anexo I). (\*)

**C:** Puntos PDP según la aplicación de los apartados I o II anteriores, sin contemplar los puntos PDP por MIFID /LCCI

(\*) Si la persona trabajadora estuvo asignada a una oficina de Bankia a fecha 31.12.2018, la oficina de referencia a los efectos de determinar el parámetro (B) identificado en el esquema de cálculo anterior, será la última oficina de BMN en la que prestó servicios realizando funciones de dirección o subdirección, tomándose por tanto como referencia en dicho parámetro.

- **Tercero,** al total de puntos PDP resultante de la aplicación de los puntos Primero y Segundo previos, se sumarán los Puntos PDP por MIFID/LCCI.

Los Puntos PDP obtenidos tras la aplicación de los apartados *Primero*, y en su caso, *Segundo*, no podrá suponer la consolidación de más de cuatro Posiciones de Promoción con respecto a la Posición de Promoción mínima del Nivel Retributivo de Convenio Colectivo ostentado a fecha 01.01.2019, previo a la asignación de Puntos PDP de los apartados I o II. En el caso de consolidar cuatro Posiciones de Promoción, serán asignados los Puntos PDP mínimos de la Posición de Promoción alcanzada.

## **2. Personas trabajadoras que ejercían la función de dirección o subdirección a fecha 31.12.2018, y que han dejado de desempeñar dichas funciones antes de 31.12.2019.**

### 2.1 ASIGNACION DE PUNTOS PDP:

Con fecha efectos del día 01.01.2019, a este colectivo de personas trabajadoras se les asignarán los Puntos PDP resultantes de la aplicación de los apartados I o II anteriores, según corresponda.

## 2.2. COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE, COMPENSABLE Y ABSORBIBLE:

Con fecha efectos del día siguiente al del cambio en la función desempeñada a 31.12.2018, este colectivo de personas trabajadoras percibirá un Complemento Personal No Revisable, Compensable y Absorbible por cualquier incremento salarial de cualquier naturaleza que se produzca desde dicha fecha de efectos.

Este complemento personal quedará incluido en el importe mensual de la nómina de BANKIA correspondiente a la rúbrica “COMPLEMENTO NO REVISABLE 1” de la estructura salarial de Bankia (Ac. Laboral del 26 de noviembre de 2012).

El importe correspondiente a dicho complemento se obtendrá aplicando el **siguiente esquema:**

*Primero: Obtención de la Posición de Promoción para el cálculo del complemento.*

- a) Previamente se habrán asignado los Puntos PDP que resulten según la aplicación de los apartados I o II anteriores sin contemplar los puntos MIFID ni LCCI.
- b) Posteriormente, y siempre y cuando el nivel retributivo que ostente la persona trabajadora a 31.12.18 sea inferior al nivel retributivo correspondiente al Clúster de la oficina de BMN y función desempeñada a dicha fecha, se obtendrán los Puntos PDP que resulten según la fórmula que se recoge a continuación:

$$A \times \frac{(B - C)}{4}$$

**DONDE:**

**A:** Años transcurridos con dos decimales entre: (i) la fecha de la última revisión de consolidación de la función desempeñada a 31.12.18, y; (ii) el 31.12.2018.

**B:** Puntos PDP según las tablas de Clúster de Oficina / Función a 31.12.18 (Anexo I).

**C:** Puntos PDP según la aplicación de los apartados I o II anteriores, sin contemplar los puntos PDP por MIFID/LCCI.

Si la persona trabajadora estuvo asignada a una oficina de Bankia a fecha 31.12.2018, la oficina de referencia a los efectos de determinar el parámetro (B) identificado en el esquema de cálculo anterior, será la última oficina de BMN en la que prestó servicios en la función de dirección o subdirección, tomándose por tanto como referencia en dicho parámetro.

- c) Al total de puntos PDP resultante de la aplicación de los apartados a) y b), se sumarán los Puntos PDP por MIFID/LCCI.

Los Puntos PDP resultantes de la fórmula anterior establecerán la Posición de Promoción para el cálculo del complemento, que no podrá ser superior a dos Posiciones de Promoción con respecto a la Posición de Promoción mínima del Nivel Retributivo de

Convenio Colectivo ostentado a fecha 01.01.19, previo a la asignación de Puntos PDP de los apartados I o II.

Segunda. Cuantificación del importe del Complemento:

Se calculará la diferencia entre:

- La Retribución Fija que corresponda a la Posición de Promoción de la persona trabajadora por la aplicación de los apartados I o II anteriores, según corresponda; o en el caso en el que haya ascendido de Nivel retributivo entre el 01.01.2019 y el día siguiente al cambio de la función, la retribución fija correspondiente a la Posición de Promoción alcanzada en dicho periodo.;
- Y, la Retribución Fija que corresponda a la Posición de Promoción para el cálculo del complemento (*apartado 2.2 Primero*).

**Importe Complemento Personal: E – F**

**DONDE:**

**E:** Retribución Fija correspondiente a la Posición de Promoción para el cálculo del complemento (*apartado 2.2. Primero*).

**F:** Retribución Fija correspondiente a la Posición de Promoción por la aplicación de los apartados I o II.

Las tablas salariales para determinar la Retribución Fija serán las vigentes para la plantilla de trabajadores procedentes de BMN a 01.01.2019.

**IV. Personas trabajadoras de procedencia BMN que desempeñaban la función de Gestor de Banca Privada a fecha 31 de diciembre de 2018, y que tuvieran reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de los criterios derivados del modelo de Banca Privada de BMN (Anexo II).**

1. En el caso de que por aplicación del sistema establecido en BMN a las personas trabajadoras les hubiera correspondido consolidar un nivel a lo largo del ejercicio 2018, se consolidará dicho nivel con efectos la fecha prevista de consolidación, compensando y absorbiendo las cuantías correspondientes al incremento de nivel con las cuantías que pudieran haber estado percibiendo por la diferencia entre el nivel real y el nivel que ahora se consolida.

## 2. ASIGNACIÓN DE PUNTOS PDP:

Con fecha efectos del día 01.01.2019, a este colectivo de personas trabajadoras se les asignarán los Puntos PDP resultantes del siguiente esquema de cálculo:

- **Primero** se asignarán los Puntos PDP que resulten según la aplicación de los apartados I o II anteriores, según corresponda, con efectos del día 01.01.2019, sin contemplar los puntos pdp por MIFID ni LCCI.
- **Segundo** y siempre y cuando el Nivel retributivo ostentado a 31.12.2018 sea inferior al Nivel retributivo correspondiente a la función desempeñada definida por tiempo de servicio a 31.12.18 se sumarán a los Puntos PDP asignados previamente (apartado Primero), los Puntos PDP que resulten de la siguiente fórmula:

$A \times \frac{(B - C)}{D}$
<b>DONDE:</b>
<b>A:</b> Años transcurridos con dos decimales entre: (i) la fecha de la última de revisión de consolidación de la función desempeñada a 31.12.2018 o la fecha efectos del nivel consolidado en 2018 conforme el presente apartado IV.1 y; (ii) el 31.12.2018.
<b>B:</b> Puntos PDP según las tablas de Nivel a complementar a 31.12.2018 (Anexo III).
<b>C:</b> Puntos PDP según la aplicación de los apartados I o II anteriores, sin contemplar los puntos PDP por MIFID/LCCI.
<b>D:</b> Años necesarios para la consolidación (Anexo II).

- **Tercero**, al total de puntos PDP resultante de la aplicación de los puntos Primero y Segundo previos, se sumarán los Puntos PDP por MIFID/LCCI.

Los Puntos PDP obtenidos tras la aplicación de los apartados *Primero* y, en su caso, *Segundo* y *Tercero*, no podrá suponer la consolidación de más de cuatro Posiciones de Promoción con respecto a la Posición de Promoción mínima del Nivel Retributivo de Convenio Colectivo ostentado a fecha 01.01.2019, previo a la asignación de Puntos PDP de los apartados I o II. En el caso de consolidar cuatro Posiciones de Promoción, serán asignados los Puntos PDP mínimos de la Posición de Promoción alcanzada.

- V. **Personas trabajadoras de procedencia BMN que desempeñaban la función de Responsable de Unidades de Empresa (Gestores Banca de Empresa) a fecha 01.01.2018, y que tuvieran reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de los criterios derivados del Sistema de Clasificación de Oficinas de BMN, y que a fecha 31.12.2018 desempeñaban la función de Gerente de Empresas (función en Bankia).**

ASIGNACIÓN DE PUNTOS PDP:

Con fecha efectos del día 01.01.2019, a este colectivo de personas trabajadoras se les asignarán los Puntos PDP resultantes del siguiente esquema de cálculo:

- **Primero:** se asignarán los Puntos PDP que resulten según la aplicación de los apartados I o II anteriores, según corresponda, con efectos del día 01.01.2019, sin contemplar los puntos PDP por MIFID/LCCI.
- **Segundo,** y siempre y cuando el Nivel retributivo ostentado a 31.12.2018 sea inferior al Nivel retributivo correspondiente al Clúster de la oficina de BMN y función desempeñada a 31.12.18: se sumarán a los Puntos PDP asignados previamente (apartado Primero), los Puntos PDP que resulten de la siguiente fórmula:

$$A \times \frac{(B - C)}{4}$$

**DONDE:**

**A:** Años transcurridos con dos decimales entre: (i) la fecha de la última de revisión de consolidación de la función desempeñada a 1.1.2018, y; (ii) el 31.12.2018.

**B:** Puntos PDP según las tablas de Clúster de Oficina / Función a 31.12.2018 (Anexo I). (\*)

**C:** Puntos PDP según la aplicación de los apartados I o II anteriores, sin contemplar los puntos PDP correspondientes a MIFID/LCCI

(\*) Si la persona trabajadora estuvo asignada a una oficina de Bankia a fecha 31.12.2018, la oficina de referencia a los efectos de determinar el parámetro (B) identificado en el esquema de cálculo anterior, será la última oficina de BMN en la que prestó servicios como Gestor de Banca de Empresas, tomándose por tanto como referencia en dicho parámetro. En ningún caso, los puntos PDP según las tablas Clúster de Oficina / Función podrán ser superiores al establecido para el Nivel VIII del clúster 7.

- **Tercero,** al total de puntos PDP resultante de la aplicación de los puntos Primero y Segundo previos, se sumarán los Puntos PDP por MIFID/LCCI.



Los Puntos PDP obtenidos tras la aplicación de los apartados *Primero*, y en su caso, *Segundo* y *Tercero*, no podrá suponer la consolidación de más de cuatro Posiciones de Promoción con respecto a la Posición de Promoción mínima del Nivel Retributivo de Convenio Colectivo ostentado a fecha 01.01.2019, previo a la asignación de Puntos PDP de los apartados I o II. En el caso de consolidar cuatro Posiciones de Promoción, serán asignados los Puntos PDP mínimos de la Posición de Promoción alcanzada.

## **VI.- CLÁUSULA DE GARANTÍA.**

Una vez aplicado los apartados I, II, III, IV y V del presente Capítulo, para aquellas personas trabajadoras que a partir de 31.12.2018 desarrollaran alguna de las funciones establecidas en el apartado 9 del Acuerdo Laboral de fecha 26.11.2012, relativo al Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional aplicable en Bankia, se garantizará el Nivel Retributivo mínimo, siempre que haya transcurrido 9 meses desde la fecha del nombramiento, con la consiguiente asignación de los Puntos PDP mínimos de dicha Posición de Promoción.

## **2. MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL APLICABLE EN BANKIA.**

### **I. ELIMINACIÓN DE LA VARIABLE V3 DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL APLICABLE EN BANKIA**

Se acuerda eliminar, en todo aquello que se menciona expresamente en el presente texto, cualquier referencia a la variable V3 contenida en el Anexo III del acuerdo laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, relativo al Sistema Promoción y Desarrollo Profesional aplicable en Bankia, manteniéndose éste en vigor en todo aquello no indicado a continuación:

- I. Eliminación de la referencia a la variable V3 como uno de los elementos requeridos para la consecución y acumulación de puntos PDP, contenida en el epígrafe “4. *DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)*”.
- II. Eliminación de cualquier referencia a la variable V3, contenida en los apartados “6.a.- *Factores de promoción: V1, V2 y V3*”, “6.b.- *Puntuación individual alcanzada en los Factores de Promoción*”, “6.c.- *Ponderación de cada Factor de Promoción*”, “6.d.- *Fórmula para el cálculo de los puntos obtenidos en cada ejercicio*”, “6.e.- *Requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción anual (PPA)*” y “6.g.- *Definición de la articulación del Sistema*”, contenidos dentro del epígrafe “6. *ELEMENTOS INTERVINIENTES EN EL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)*”.

- III. Eliminación de la referencia a la variable V3 contenida en el apartado “9.i.- Criterios específicos para las personas del Equipo Volante de Bankia”, contenido en el epígrafe “9. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE APLICACIÓN DEL SISTEMA PDP”.

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2021.

## **II. NUEVA PONDERACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Como consecuencia de la eliminación de cualquier referencia a la variable V3 contenida en el apartado “6.c.- Ponderación de cada Factor de Promoción” indicada en el párrafo II del punto 1 anterior, se hace necesario realizar una nueva ponderación que serán de aplicación para cada uno de los elementos restantes del sistema (V1 y V2), quedando de la siguiente manera:

<b>PONDERACIÓN FP1 (V1)</b>	<b>PONDERACIÓN FP2 (V2)</b>
20%	80%

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2021.

## **III. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MÍNIMO DEL ELEMENTO V1 Y V2**

Con independencia de los porcentajes de cumplimiento de las variables V1 y V2, los cuales, tienen como valor mínimo el 0 (0%) y como máximo el 14 (140%), de conformidad con lo establecido en el apartado “6.e.- Requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción Anual (PPA)” del acuerdo laboral de 26 de noviembre de 2012, se establece que la valoración en V1 y en V2 ha de ser igual o mayor a 5 (50%) y 6 (60%), respectivamente, y operando de manera acumulada, de tal manera que si no se cumplieran cualquiera de los dos requisitos anteriores, no se acumularán Puntos para la Promoción Anual.

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2021.

## **IV. SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP) DE LAS PERSONAS QUE A FECHA 31 DE DICIEMBRE DISFRUTAN DE UNA EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJAS E HIJOS O PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES**

En relación con lo establecido en el apartado “6.d.- Fórmula para el cálculo de los puntos obtenidos en cada ejercicio” del Anexo II del Acuerdo laboral de 26 de noviembre de 2012 sobre el Sistema Promoción y Desarrollo Profesional aplicable en Bankia, por el cual se determina que para determinadas situaciones no se devengan puntos PDP en el año, las Partes acuerdan que a partir del ejercicio PDP 2019, quedan excluidas de estas

situaciones el periodo de disfrute de una excedencia para el cuidado de hijas e hijos o para el cuidado de familiares.

Aquellas personas que disfruten de alguna de las excedencias indicadas en el párrafo anterior devengarán puntos PDP de manera proporcional y en función de los días de alta en Seguridad Social que hayan estado en el ejercicio correspondiente, siempre que se cumpla con los demás requisitos exigidos para el devengo de Puntos PDP establecidos en el propio Sistema.

#### **V. ACTUALIZACIÓN DE LOS PUNTOS PDP DE LA PLANTILLA DE BANKIA CONFORME A LA ESCALA DE CORRESPONDENCIA ESTABLECIDA EN EL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Para el colectivo de personas trabajadoras que les fue suspendido el devengo de Puntos PDP durante los años 2013, 2014 y 2015, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Laboral de 8 de febrero de 2013, se les garantizará que una vez aplicado el Sistema PDP del ejercicio 2019, se les asignarán los Puntos PDP mínimos que corresponden al nuevo Nivel Retributivo y Posición de Promoción a la que han ascendido durante el ejercicio en el que se devengan los puntos PDP, sin que para este cálculo se tenga en cuenta los puntos que se hayan acumulado por formación MIFID y/o LCCI

Esta asignación de Puntos PDP mínimos sólo se aplicará en el primer ascenso que se produzca a partir del ejercicio PDP 2019.

Esta asignación de Puntos PDP mínimos será igualmente de aplicación al colectivo de personas trabajadoras de procedencia BMN, en el primer ascenso que se produzca a partir del ejercicio 2019.

Una vez realizada la correspondiente asignación de Puntos PDP en los términos descritos en los párrafos anteriores, se procederá a la asignación de los Puntos PDP correspondientes y devengados por la formación MIFID y/o LCCI, en su caso.

Para aquellas personas trabajadoras que alcancen el ascenso por la aplicación del sistema PDP antes de lo que les hubiera correspondido por experiencia según el Convenio, se les asignarán los puntos mínimos que corresponden al nivel retributivo y posición de promoción a la que hayan ascendido y se sumarán los puntos PDP por MIFID/LCCI devengados en los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020. En aquellos casos en los que se haya producido el ascenso en los años 2017 y 2018, los puntos devengados por este concepto en los años 2017, 2018 y 2019 se sumaran a la posición de promoción que tengan a 1 de enero 2020.

Esta modificación surtirá efectos el día 1 de enero de 2020

## **VI. ESTABLECIMIENTO DE LA POSICIÓN DE PROMOCIÓN 18 COMO POSICIÓN DE PROMOCIÓN MÁXIMA PARA EL ASCENSO.**

Se acuerda modificar los apartados 6.f y 7.2 del Acuerdo laboral de fecha 26 de noviembre de 2012, relativo al Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional aplicable en Bankia, estableciéndose la Posición de Promoción 18 como la Posición de Promoción máxima a la que se podrá ascender por la mera acumulación de puntos del Sistema PDP, salvo en los supuestos específicos regulados en el citado acuerdo laboral.

Aquellas personas trabajadoras que a fecha 31.12.2019 se encuentren en el Nivel Retributivo VII (Posición de Promoción 17), tendrán la posibilidad de ascender una Posición de Promoción por encima de la ostentada, siendo la Posición de Promoción máxima a la que podrán ascender la Posición de Promoción 16 (Nivel Retributivo VI). Las personas trabajadoras que a fecha 31.12.2019 se encuentren en el Nivel Retributivo VIII (Posición de Promoción 18) o Nivel Retributivo IX (Posición de Promoción 19), podrán ascender dos Posiciones de Promoción por encima de la ostentada, siendo la Posición de Promoción máxima a la que podrán ascender la Posición de Promoción 16 (Nivel Retributivo VI) y la Posición de Promoción 17 (Nivel Retributivo VII), respectivamente.

Esta modificación surtirá efectos el día 01.01.2021, a referirse al ejercicio PDP 2020.

### **3. DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.**

Será de aplicación lo establecido en el apartado 2 del Epígrafe IV del presente Capítulo, a las personas trabajadoras que estuvieran disfrutando de alguna de las referidas excedencias para el cuidado de hijas e hijos o de cuidado de familiares a fecha 31.12.2018.

### ANEXO I.- PDP

Tablas de puntos PDP por clúster de Oficina de BMN / Función a 31.12.2018 según el Nivel Retributivo tras la aplicación de los apartados I o II de este Capítulo III del Acuerdo de 15 de julio de 2020:

- Nivel Retributivo VI, V, IV, III, II, o I del Convenio Colectivo

DIRECTOR		
Clúster	Nivel	Puntos PDP
7	III	200
6	III	200
5	IV	115
4	IV	115
3	V	50
2	V	50
1a	VI	-
1b	VII	-

SUBDIRECTOR		
Clúster	Nivel	Puntos PDP
7	IV	115
6	V	50
5	V	50
4	VII	-
3	VIII	-
2	IX	-
1a	X	-
1b	X	-

- Nivel Retributivo XII, XI, X, IX, VIII o VII del Convenio Colectivo

DIRECTOR		
Clúster	Nivel	Puntos PDP
7	III	375
6	III	375
5	IV	290
4	IV	290
3	V	225
2	V	225
1a	VI	175
1b	VII	160

SUBDIRECTOR		
Clúster	Nivel	Puntos PDP
7	IV	290
6	V	225
5	V	225
4	VII	160
3	VIII	145
2	IX	120
1a	X	90
1b	X	90

GESTOR BANCA DE EMPRESAS		
Clúster	Nivel	Puntos PDP
7	VIII	145
6	VIII	145
5	VIII	145
4	VIII	145
3	VIII	145
2	IX	120
1a	IX	120
1b	IX	120

**ANEXO II .- PDP****(Modelo Banca Privada de BMN)**

<b>Función</b>	<b>Permanencia</b>	<b>Nivel asimilado</b>
Dirección de Banca Privada	4	III
Gestor de Banca Privada Senior	2	IV
Gestor de Banca Privada	2	V
Gestor de Banca Privada Junior	4	VII

**ANEXO III .- PDP**

**(Referido al apartado 2, Epígrafe IV)**

Nivel a complementar	Nivel Retributivo VI, V, IV, III, II, o I del Convenio Colectivo (B)	Nivel Retributivo XII, XI, X, IX, VIII o VII del Convenio Colectivo (B)
	Puntos	Puntos
III	200	375
IV	115	290
V	50	225
VI	30	175
VII	-	160
VIII		145
IX		120
X		90

## CAPÍTULO IV

### HORARIOS LABORALES



## **1. HORARIOS SINGULARES EN LA RED COMERCIAL**

### **1.1.- HORARIO SINGULAR OFICINA SITAS EN CENTROS COMERCIALES**

Las personas trabajadoras que presten servicios en oficinas sitas en Centros Comerciales, a excepción de la oficina sita en el centro comercial “La Vaguada”, les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

#### **A. Horario:**

Desde el 01/01 al 31/07 y desde el 01/09 al 31/12:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 10:00 h. a 19:30 h., con una hora de libranza para el almuerzo y donde se incluye la libranza de una tarde rotativa a la semana. Por tanto, los días en los que no se preste servicio en horario de tarde, el horario a realizar será de 10:00 h. a 15:00 h.
- 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el horario será de 10:00 h. a 17:00 h.
- La tarde del Jueves Santo se considerará inhábil.

Desde el 01/08 al 31/08:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 10:00 h. a 15:00 h.

El referido horario entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2020.

#### **B. Compensaciones**

Las compensaciones de las personas trabajadoras que presten servicio en estas oficinas serán las que se establecen a continuación:

Dirección:

- Complemento funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento indemnizatorio de 5.000 € brutos/año.

Subdirección:

- Complemento funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento indemnizatorio de 4.000 € brutos/año.

Gestor de Carteras Específicas:

- Complemento funcional de hasta 2.000 € brutos/año, en los mismos términos y condiciones establecidos en el apartado 5.1 del Capítulo II del presente acuerdo laboral, así como el resto de las condiciones establecidas en el citado acuerdo para esta función.
- Complemento indemnizatorio de 2.000 € brutos/año.

Comerciales:

- Complemento indemnizatorio por 2.000 € brutos/año.

Las personas trabajadoras adscritas a estas oficinas disfrutarán de 4 días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.

Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

Las personas trabajadoras que presten servicio en la oficina sita en el Centro Comercial La Vaguada (Madrid) mantendrán el horario y las compensaciones establecidas en el apartado "HORARIO SINGULAR 3 (Oficinas sitas en centros comerciales)" del Acuerdo laboral de 26 de noviembre de 2012 y en el apartado "QUINTO" del Acuerdo laboral de 16 de mayo de 2017. No obstante, les serán de aplicación lo siguiente:

- 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el horario será de 10:00 h. a 17:00 h.
- La tarde del Jueves Santo se considerará inhábil.
- Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

## **1.2.- HORARIO SINGULAR OFICINA SITA EN EDIFICIO SINGULAR TORRE BANKIA (OFICINA 1540)**

Las personas trabajadoras que presten servicios en la Oficina 1540, les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

### **A. Horario:**

Desde el 01/01 al 30/06 y desde el 01/09 al 31/12:

- Lunes, martes, miércoles y jueves: de 08:45 h. a 19:00 h., con una hora de libranza para el almuerzo durante 100 jornadas. Por tanto, los días en los que no se preste servicio en horario de tarde, el horario a realizar será de 08:45 h. a 15:00 h.
- Viernes: de 08:45 h. a 15:00 h.
- 24 y 31 de diciembre, 5 de enero, el horario será de 08:45 h. a 13:30 h.
- La tarde del Jueves Santo se considerará inhábil.

Desde el 01/07 al 31/08:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 08:45 h. a 15:00 h.

El referido horario entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2020.

### **B. Compensaciones:**

Las compensaciones de las personas trabajadoras que presten servicio en esta oficina serán las que se establecen a continuación:

Dirección:

- Complemento funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento indemnizatorio de 4.000 € brutos/año.

Subdirección:

- Complemento funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento indemnizatorio de 3.000 € brutos/año.

Gestor de Carteras Específicas:

- Complemento funcional de hasta 2.000 € brutos/año, en los mismos términos y condiciones establecidos en el establecidos en el apartado 1.7 del Capítulo II del presente

acuerdo laboral, así como el resto de condiciones establecidas en el citado acuerdo para esta función.

- Complemento indemnizatorio de 2.000 € brutos/año.
- En todo caso, se garantizará la percepción de 3.000 € brutos/año por los dos anteriores conceptos (2.000 € brutos/año se percibirán como complemento indemnizatorio y 1.000 € brutos/año se percibirán como complemento funcional).

Comerciales:

- Complemento indemnizatorio por 2.000 € brutos/año.

Las compensaciones establecidas en los apartados anteriores serán únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción al referido horario laboral.

El importe del complemento indemnizatorio establecido por la prestación del horario laboral expuesto con anterioridad se incrementará anualmente a partir del año 2020 en los mismos términos en que se actualice el salario base.

En el caso de que las compensaciones que vienen siendo percibidas en la actualidad por las personas trabajadoras que prestan servicio en la oficina 1540 fueran superiores a las indicadas en los párrafos anteriores, seguirán percibiendo aquellas en sustitución de las citadas con anterioridad, siempre que continúen prestando servicio en la misma oficina y función.

- Las personas trabajadoras adscritas a estas oficinas disfrutarán de 3 días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.
- Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

### **1.3.- HORARIO SINGULAR OFICINA DE LA ESTACIÓN DE ESQUÍ DE SIERRA NEVADA:**

Las personas trabajadoras que presten servicios en la oficina sita en la Estación de Esquí de Sierra Nevada, les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

#### **A. Horario:**

Desde el 01/11 al 31/05:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 08:00 h. a 15:00 h.
- Sábados: de 09:00 h. a 14:30 h. (exceptuando el mes de mayo)

Desde el 01/06 al 31/10:

La oficina permanecerá cerrada al público por lo que las personas trabajadoras adscritas a esta oficina estarán a disposición de la Dirección de Zona, apoyando a las oficinas más cercanas y realizando el horario laboral del convenio colectivo. Cuando presten servicios en dichas oficinas, no se prestará servicio las tardes de los jueves correspondientes al mes de octubre.

El referido horario entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2020.

#### **B. Compensaciones**

Las compensaciones de las personas trabajadoras que presten servicio en estas oficinas serán las que se establecen a continuación:

- Disfrutarán de 3 días de permiso adicional a las vacaciones, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.
- Complemento indemnizatorio de 250 euros brutos al mes mientras realice el horario comprendido entre el 01/11 y el 30/04.

#### **1.4.- HORARIO DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN LA FUNCIÓN DE ASESOR FINANCIERO DIGITAL (ANTERIORMENTE DENOMINADO MULTICANALIDAD):**

Las personas trabajadoras que desempeñen la función de asesor financiero digital, les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

##### **A. Horario:**

Desde el 01/01 al 30/06 y desde el 01/09 al 31/12:

- Lunes, martes, miércoles, y jueves: de 08:30 h. a 18:30 h., con una hora de libranza para el almuerzo y donde se incluye la realización de 100 jornadas en horario de tarde. Por tanto, los días en los que no se preste servicio en horario de tarde, el horario a realizar será de 08:30 h. a 15:00 h.
- Viernes, de 08:30 h. a 15:00 h.
- 24 y 31 de enero: de 08:30 h. a 13:30h.
- 5 de enero: de 08:30 h. a 15:00h.
- La tarde del Jueves Santo se considerará inhábil.

Desde el 01/07 al 31/08:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 08:30 h. a 15:00 h.

El referido horario entrará en vigor el día 1 de enero de 2021.

##### **B. Compensaciones**

Las compensaciones de las personas trabajadoras que presten servicio en estas oficinas serán las que se establecen a continuación:

- Complemento funcional, en los mismo términos y condiciones en que lo percibe un gestor de carteras específicas.
- Disfrutarán de 3 días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.
- Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

### **1.5.- HORARIO SINGULAR SERVICIO DE VENTAS DIGITALES Y OTROS SERVICIOS:**

La plantilla que presta servicios en + Valor y que pase a realizar esta actividad, lo hará con el horario estipulado en el convenio colectivo. No obstante, la tarde del jueves del periodo comprendido entre los meses de octubre y abril, deberá ser realizada de manera rotativa de lunes a jueves.

Las personas trabajadoras que se incorporen a prestar servicio en ventas digitales y otros servicios, distintas a las indicadas en el párrafo anterior, les serán de aplicación, bien el horario descrito en el párrafo anterior, o bien, alguno de los horarios y sus compensaciones que se indican a continuación:

#### **A. Horario:**

Las personas trabajadoras podrán optar por alguno de los siguientes horarios:

##### **HORARIO 1:**

Durante diez meses al año:

- Cuatro días a la semana: de 13:00 h. a 20:00 h. (se establece un viernes de cada cinco).
- Un día rotativo a la semana: de 08:00 h. a 15:30 h.
- 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 08:30 h. a 15:30 h.
- La tarde del Jueves Santo se considerará inhábil.

Durante dos meses al año:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 8:00 h. a 15:30 h., siendo uno de estos meses el de agosto y, el otro mes, a disponer entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose acordar con su responsable para que el servicio quede debidamente cubierto.

##### **HORARIO 2:**

Durante diez meses al año:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 13:00 h. a 20:00 h.
- 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 08:30 h. a 15:30 h.
- La tarde del Jueves Santo se considerará inhábil.

Durante dos meses al año:

- Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 8:00 h. a 15:30 h., siendo uno de estos meses el de agosto y, el otro mes, a disponer entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose acordar con su responsable para que el servicio quede debidamente cubierto.

Los referidos horarios entrarán en vigor a la fecha de la firma del presente acuerdo.

**B. Compensaciones para las personas que realizan el horario 1 o 2 indicado anteriormente:**

- Complemento indemnizatorio de hasta 1.200 euros brutos al año en concepto de indemnización horaria, siempre que la retribución fija de la persona trabajadora sea inferior a 50.000 euros brutos.

No obstante lo anterior, en el caso de que la Retribución Fija anual que percibe la persona fuera inferior a la cuantía de 50.000 € brutos anuales y exista una diferencia menor a 1.200 € brutos anuales respecto a dicha cuantía, el importe del citado complemento indemnizatorio será la diferencia que medie entre la Retribución Fija anual que percibe la persona y la citada cuantía de 50.000 € brutos anuales.

Este complemento indemnizatorio dejará de percibirse desde el momento en que la Retribución Fija anual de la persona sea igual o superior a 50.000 € brutos anuales o desde que deje de estar adscrito al referido horario.

**C. Otros aspectos:**

- La adscripción a dichos horarios 1 o 2 será voluntaria, siendo el plazo mínimo de adscripción a los mismos de tres años. Transcurridos este periodo, Bankia dispondrá de un plazo de seis meses para atender a las peticiones de cambio de destino que sean realizadas
- Las personas trabajadoras que se encuentren adscritas al Horario 1 u Horario 2 anterior, podrán solicitar el cambio de horario, es decir, pasar de prestar servicio en el Horario 1 al Horario 2 o viceversa; dicha solicitud se resolverá en el plazo de 3 meses.
- Las personas que ejerzan la función de dirección en estas oficinas podrán realizar su jornada, de manera continua, en el periodo comprendido entre el inicio de la jornada con el horario de Convenio y la hora de salida máxima descrita en los horarios acordados para las personas de estos centros.
- El número de personas trabajadoras adscritas al horario 1 u horario 2 anterior será de 150, contando este número a efectos del incremento del cómputo total de gestores de carteras específicas indicado en el apartado 6 del Capítulo II del presente acuerdo laboral.



De estas 150 personas trabajadoras, 50 podrán asignar a este servicio durante el año 2020.

- De las jornadas semanales, al menos dos días se podrán realizar de manera voluntaria por parte de la persona trabajadora bajo la modalidad de trabajo a distancia, a partir del momento en que Bankia tenga regulado esta modalidad de prestación de servicios.
- Cuando se produzca un cambio en el desempeño del trabajo asignado a la persona trabajadora, es decir, de venta digital a otro servicio, se requerirá de nuevo la voluntariedad de la misma para que este cambio produzca efectos.

#### **1.6.- ASPECTOS COMUNES A LAS OFICINAS DE HORARIO SINGULAR DE LA RED COMERCIAL INDICADOS EN LOS APARTADOS 1.1, 1.2, 1.3 Y 1.4 ANTERIORES.**

- La adscripción a dichos horarios será voluntaria, siendo el plazo mínimo de adscripción a los mismos de tres años. Transcurridos este periodo, BANKIA dispondrá de un plazo de seis meses para atender a las peticiones de cambio de destino que sean realizadas.

A efectos del cómputo del citado periodo de tres años, se tendrá en cuenta el tiempo de prestación de servicio ya realizado en el correspondiente horario singular.

- Las cuantías de los complementos funcionales que se perciben con motivo de la realización de los horarios singulares indicados quedarán compensados y absorbidos por las cuantías de otros complementos funcionales que, en su caso, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por otros motivos, excluidos en todo caso aquellos que deriven de los sistemas de promoción profesional y clasificación de oficinas.
- Los complementos indemnizatorios (compensaciones) establecidos anteriormente serán únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción al referido horario laboral.
- En los casos en que las normas y organización de las superficies donde se encuentren ubicadas las oficinas de horario singular dispongan de la obligatoriedad de abrir en horarios diferentes a los recogidos en el presente Acuerdo laboral, domingos y/o festivos, previa consulta y negociación con la representación sindical, el horario se adaptará a las exigencias de las citadas superficies, sin que en ningún caso el nuevo horario suponga superar la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo, aplicable a las personas sujetas a estos horarios singulares.
- La modificación del horario regulado en el presente Acuerdo no supone una reducción de la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.

## **1.7.- HORARIO LABORAL DE LOS GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS**

Las personas que desempeñen la función de gestor de carteras específicas, les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

### **A. Horario:**

- Durante todo el año:

Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: entrada flexible entre las 8:00 h. y las 9:00 h. y salida mínima a las 14:30 h. (periodo obligatorio).

Asimismo, el gestor de cartera específica podrá optar por la realización de 100 tardes al año, siendo la duración de cada una de ellas de, al menos, 2 horas, o de 85 tardes al año, siendo la duración de cada una de las tardes de, al menos, 2 horas y 30 minutos. Durante la primera quincena del mes de enero de cada año, el gestor de carteras específicas deberá comunicar a su responsable la modalidad de realización de tardes por la que opta.

Para el cómputo de las referidas tardes, se tendrá en cuenta la actividad profesional relacionada con el desempeño de su función, así como la acción formativa obligatoria que Bankia designe como tal y realizada tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

El número mínimo de las citadas tardes anuales a realizar será proporcional al tiempo de servicio efectivo desempeñado en la función durante el año natural.

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora.

Entre el final de una jornada diaria y el inicio de la siguiente mediará un periodo mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 horas y las 42 horas, entendiéndose que se admitirá la realización de jornadas efectivas semanales superiores o inferiores a estos límites, siempre y cuando la media semanal en términos anuales se encuentre comprendida entre las 35 horas como mínimo y, como máximo, las legalmente establecidas.

El referido horario entrará en vigor el día 1 de enero de 2021.

### **B. Compensaciones:**

- Las personas trabajadoras que desempeñen la función de gestor de carteras específicas disfrutarán de 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.

- Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

El resto de las compensaciones establecidas para la función de gestores de carteras específicas serán las recogidas en el apartado 5.1 del Capítulo II del presente acuerdo laboral para este colectivo.

### **1.8.- HORARIO GESTOR DE PATRIMONIO DE BANCA PRIVADA.**

Las personas trabajadoras que desempeñen la función de gestor de patrimonio de Banca privada, realizarán el horario establecido para los gestores de carteras específicas, establecido en el punto 1.7 anterior.

### **1.9.- HORARIO DE LOS CENTROS DE RECUPERACIÓN**

Las personas trabajadoras que desempeñen la función de gestor de carteras específicas de un centro de recuperación, les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

#### **A. Horario:**

- Durante todo el año:

Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: entrada flexible entre las 8:00 h. y las 9:00 h. y salida mínima a las 14:30 h. (periodo obligatorio).

Asimismo, el gestor de cartera específica de centro de recuperación deberá realizar 100 tardes al año, siendo la duración de cada una de ellas de, al menos, 2 horas.

Para el cómputo de las referidas tardes, se tendrá en cuenta la actividad profesional relacionada con el desempeño de su función, así como la acción formativa obligatoria que Bankia designe como tal y realizada tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

El número mínimo de las citadas tardes anuales a realizar será proporcional al tiempo de servicio efectivo desempeñado en la función durante el año natural.

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora.

Entre el final de una jornada diaria y el inicio de la siguiente mediará un periodo mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 horas y las 42 horas, entendiéndose que se admitirá la realización de jornadas efectivas semanales superiores o inferiores a estos límites, siempre y cuando la media semanal en términos anuales se encuentre comprendida entre las 35 horas como mínimo y, como máximo, las legalmente establecidas.

El referido horario entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

No obstante, el horario indicado para las personas trabajadoras que desempeñen su función en un centro de recuperación de Banca de Empresas, sólo será de aplicación desde el momento en que tengan asignada una cartera de clientes / objetivos individuales. Hasta ese momento, realizarán el horario recogido en el acuerdo laboral de 10 de septiembre de 2015, relativo a los centros de recuperación.

### **C. Compensaciones**

Las compensaciones de los gestores de cartera específica de centro de recuperación serán las que se establecen a continuación:

- Complemento funcional, en los mismo términos y condiciones en que lo percibe un gestor de carteras específicas.

El importe actual que vienen percibiendo las personas adscritas a un centro de recuperación en concepto de indemnización horaria, quedará compensado por el complemento funcional indicado en el párrafo anterior, de tal manera que no se sumará la cuantía de la indemnización horaria al referido complemento funcional.

No obstante lo anterior, en el caso de que no correspondiera percibir el referido complemento funcional debido a que la persona trabajadora tuviera una retribución fija superior a los 50.000 euros brutos al año, pero sin embargo, sí viniera percibiendo la cuantía correspondiente a la indemnización horaria, ésta se transformará en un complemento funcional no compensable, no absorbible y no revisable, siempre que siguiera prestando servicio en el centro de recuperación y en el horario anteriormente indicado.

- Disfrutarán de 3 días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.

- Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

### **1.10.- HORARIO LABORAL DE LOS GESTORES DE PRODUCTO Y GERENTES DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA INMOBILIARIA (EN ADELANTE GERENTE D.F.I.):**

Las personas que desempeñen la función de gestor de productos de negocios especializados, técnico de comercio exterior y gerente de D.F.I., les serán de aplicación el horario y las compensaciones que se indican a continuación:

#### **A.- Horario:**

- Durante todo el año:

Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: entrada flexible entre las 7:45 h. y las 9:00 h. y salida mínima a las 14:30 h. En aquellos casos en los que el trabajador, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, la jornada diaria podrá comenzar a las 9:30 h.

Además, en cómputo anual, deberán ser realizadas al menos un número de tardes equivalentes a las establecidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento. La duración de cada tarde será de, al menos, 2 horas.

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará un mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 horas y las 42 horas, entendiéndose que se admitirá la realización de jornadas efectivas semanales superiores o inferiores a estos límites, siempre y cuando la media semanal en términos anuales se encuentre comprendida entre las 35 horas como mínimo y, como máximo, las legalmente establecidas.

El referido horario entrará en vigor el día 1 de enero de 2021.

#### **B.- Compensaciones:**

Las compensaciones de las personas que desempeñen la función de gestor de productos de negocios especializados, técnico de comercio exterior y gerente de D.F.I., le serán las que se establecen a continuación:

- Disfrutarán de 3 días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias, en los que ya se encuentran incluidos los correspondientes a las Fiestas Patronales y los establecidos en el convenio colectivo.
- Ayuda de comida los días de trabajo en jornada de mañana y tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

Percibirán la ayuda comida los días de trabajo en jornada de tarde y siempre que la duración de ésta sea de, al menos, 2 horas y mientras se trabaje más de una tarde a la semana.

## **2. HORARIOS EN LOS SERVICIOS CENTRALES DEL BANCO**

### **2.1.- DEROGACIÓN DE LOS HORARIOS SINGULARES DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL BANCO.**

- Quedan derogados los horarios singulares de los servicios centrales del banco regulados en el apartado 3 del acuerdo laboral de 26 de noviembre de 2012, relativo a "HORARIOS", a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, pasándose a realizar en esas Direcciones el horario laboral flexible 1 definido en el apartado 2.2 siguiente del presente acuerdo, salvo en las Direcciones indicadas en el apartado siguiente, las cuales, mantendrán en todos sus términos y condiciones el horario singular definido en el citado acuerdo laboral.

Las personas trabajadoras que actualmente prestan servicios en las Direcciones donde se derogue el horario singular, seguirán percibiendo las compensaciones económicas con la misma naturaleza que vinieran percibiendo con motivo de la realización del citado horario singular, siempre que continúen desempeñando servicio en la misma Dirección en la que se haya derogado el horario singular y siempre que pasara a realizar el horario flexible 1 establecido para las Direcciones de los servicios centrales del banco. Igualmente, dejará de percibirse desde el momento en que la persona trabajadora deje de estar adscrito al referido horario.

La derogación de los referidos horarios entrará en vigor a la fecha de firma del presente Acuerdo.

- Las Direcciones que mantendrán el horario singular, así como sus respectivas compensaciones, son las siguientes:

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
Durante todo el año: <ul style="list-style-type: none"> <li>L a V, de 07:00 a 14:00.</li> </ul>	Complemento funcional de 1.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en el que se alcance PDP 15, el complemento será absorbido y compensado por dicha subida de PDP, manteniéndose la diferencia como un complemento funcional compensable y absorbible por ascenso de PDP.	0973 Dirección Soporte Operativo de Mercados
Durante todo el año: <ul style="list-style-type: none"> <li>4 días a la semana, de 8:00 a 15:00.</li> <li>1 día rotativo a la semana, de 13:00 a 20:00.</li> </ul>	Complemento funcional de 1.530€/año si PDP < PDP 15. En el momento en el que se alcance PDP 15, el complemento será absorbido y compensado por dicha subida de PDP, manteniéndose la diferencia como un complemento funcional compensable y absorbible por ascenso de PDP.	8325 Dirección de Sistema de Mercados.

Las cuantías de los complementos funcionales que se perciben con motivo de la realización de los horarios singulares indicados, quedarán compensados y absorbidos por las cuantías de otros complementos funcionales que, en su caso, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por otros motivos, excluidos en todo caso aquellos que deriven de los sistemas de promoción profesional.

Cualquier modificación en la denominación de las Direcciones que mantienen el horario singular (ya sea numérica, o nominativa) deberá ser comunicada anualmente a la RLT, a efectos de valorar la afectación de esa medida en la aplicación del presente acuerdo.

## **2.2.- ESTABLECIMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA EN LOS SERVICIOS CENTRALES DEL BANCO.**

Con carácter general, el horario laboral que se realizará en aquellas Direcciones pertenecientes a los Servicios Centrales del Banco, así como las personas trabajadoras que desempeñen la función de técnico de las Direcciones de Zona y Direcciones Territoriales, será el general establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento.

No obstante, aquellas personas trabajadoras indicadas en el párrafo anterior que voluntariamente decidan flexibilizar su horario, podrán optar por realizar algunos de los siguientes horarios:

**A.- Horario laboral:**

• **HORARIO FLEXIBLE 1:**

- Durante todo el año y de lunes a viernes:

Entrada flexible entre las 7:45 horas y las 9:00 horas y salida mínima a las 14:30 horas. En aquellos casos en los que el trabajador, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, la jornada diaria podrá comenzar a las 9:30 horas.

Además, en cómputo anual, deberán ser realizadas al menos un número de tardes equivalentes a las establecidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento. La duración de cada tarde será de, al menos, 2 horas.

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará un mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 horas y las 42 horas, entendiéndose que se admitirá la realización de jornadas efectivas semanales superiores o inferiores a estos límites, siempre y cuando la media semanal en términos anuales se encuentre comprendida entre las 35 horas como mínimo y, como máximo, las legalmente establecidas.

• **HORARIO FLEXIBLE 2:**

Será el establecido en el Convenio Colectivo con carácter general, si bien con la siguiente flexibilidad horaria:

- Periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril:

Lunes, martes, miércoles y viernes: entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:45 horas y las 15:15 horas.

Jueves: mañanas, entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:15 horas y las 14:45 horas; tardes, entrada flexible entre las 15:45 horas y las 16:15 horas y salida flexible entre las 18:45 horas y las 19:15 horas.



- Periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:

Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:45 horas y las 15:15 horas.

En todo caso, para hacer efectiva la flexibilidad horaria indicada en el Horario flexible 1 y en el Horario flexible 2 anterior, el servicio deberá quedar debidamente cubierto.

Los referidos horarios flexibles 1 y 2 entrarán en vigor el día 1 de octubre de 2020.

### **B.- Compensaciones:**

Las compensaciones de las personas adscritas al Horario flexible 1 o al Horario flexible 2 anterior, serán las que se establecen a continuación:

- 2 días de permiso correspondiente a Fiestas Patronales.
- Sólo para las personas que realicen el Horario Flexible 1 anterior, percibirán en concepto de ayuda de comida los días de trabajo en jornada de tarde, cuya cuantía se establece para el periodo comprendido entre el día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía se establece hasta un máximo de 11 €.

Percibirán la ayuda comida los días de trabajo en jornada de tarde y siempre que la duración de ésta sea de, al menos, 2 horas y mientras se trabaje más de una tarde a la semana.

### **C.- Aspectos comunes del Horario flexible 1 y Horario flexible 2:**

- El horario a realizar por la persona trabajadora deberá ser consensuado con su responsable, de modo que el servicio quede debidamente cubierto. En casos excepcionales de no alcanzar consenso, se aplicará el horario general establecido en el convenio colectivo.
- Cambio de adscripción horaria: la persona trabajadora podrá cambiar de horario con previo aviso de un mes a su responsable y a su gestor de personas, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados.

En caso de discrepancia, se analizará en la Comisión de Seguimiento del acuerdo laboral.

**CAPÍTULO V**

**MOVILIDAD GEOGRAFICA**

**servicios  
bankia**

### **PRIMERA. – ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente acuerdo suscrito al amparo de lo previsto en el artículo 40 del E.T y en virtud de la posibilidad otorgada por el artículo 91.3 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades financieras de ahorro, faculta a la Entidad para trasladar a una persona a una distancia superior a los 25 kilómetros y hasta los 50 kilómetros, siempre y cuando se cumplan los supuestos previstos a continuación.

Para lo no contemplado en el presente Acuerdo, se aplicará lo establecido en el Convenio Colectivo.

### **SEGUNDA. - CIERRE DE CENTRO DE TRABAJO**

Cuando como consecuencia de la decisión de la Entidad se realice el **cierre de un centro de trabajo** y **como consecuencia de ello** sea necesario adoptar la decisión de traslado por encima de 25 km, para reubicar al personal del centro de trabajo objeto de cierre, Bankia podrá proceder de la siguiente manera:

- a) Si en el radio de 25 Km. desde la oficina que se cierra hubiera un mínimo de 4 oficinas y 12 personas, sin contar la oficina que se cierra, la Entidad podrá reubicar a los afectados dentro del radio de los 25 km.
- b) Si en el radio de 25 km desde la oficina afectada por el cierre hubiera menos de 4 oficinas y menos de 12 personas, sin contar la oficina cerrada, se ampliará dicho radio de forma concéntrica y progresiva de 5 en 5 kilómetros, hasta que se alcance el número mínimo de 4 centros y 12 personas entre las mismas, ampliándose la posibilidad de reubicar a estas personas dentro del radio en el que se encuentren esas 4 o más oficinas con dotación de 12 o más personas trabajadoras. La distancia total que resulte de la aplicación del procedimiento anterior no podrá exceder la distancia del límite total de 50 Km. respecto de la oficina cerrada, salvo pacto colectivo o individual.

### **TERCERA. - COBERTURA DE VACANTES**

Cuando se generen **vacantes susceptibles de cobertura en centros de trabajo**, como consecuencia de la extinción de la relación laboral por cualquier causa o cuando se produzcan promociones a puestos de Dirección, Subdirección o a otras funciones de mayor responsabilidad que las anteriores, y se requiera cubrir dicha vacante con una persona que encuentra destinada a más de 25 km, Bankia podrá proceder de la siguiente manera:

- a) La vacante será publicada en la Intranet y se cubrirá, en su caso, por los candidatos que reúnan los requisitos del perfil de la vacante. Si existiesen varias candidaturas con el mismo o similar perfil profesional, tendrán prioridad las personas que hubieran sido trasladadas o

destinadas, de forma forzosa, por acuerdos laborales anteriores, teniendo preferencia de entre ellas las que acrediten mayor tiempo destinadas fuera de su domicilio habitual.

- b) Si en el radio de 25 Km. desde la oficina en la que hay que cubrir la vacante hubiera un mínimo de 3 oficinas y 9 personas, sin contar con dicho centro, la Entidad tendrá la posibilidad de cubrir dicha vacante dentro del límite de los 25 km.
- c) Si en el radio de 25 km a contar desde la oficina en la que hay que cubrir la vacante hubiera menos de 3 oficinas y menos de 9 personas, sin contar con dicho centro, se ampliará dicho radio de forma concéntrica y progresiva de 5 en 5 kilómetros, hasta alcanzar el número mínimo de 3 centros y 9 personas entre las mismas. Dicha distancia concéntrica de 5 en 5 kilómetros no podrá exceder en su conjunto de un total de 50 Km. respecto de la oficina cuya vacante a cubrir.
- d) Asimismo, preferiblemente se cubrirá, dentro de los criterios anteriores, con aquella persona a la que le suponga un distanciamiento menor respecto de la localidad en la que se encuentre su domicilio habitual.

#### **CUARTA. - SITUACIÓN ECONÓMICA NEGATIVA DEL CENTRO DE TRABAJO**

Se entenderá a estos efectos, como situación económica negativa del centro de trabajo, aquella en la que se acredite un margen de explotación negativo durante un periodo de cuatro trimestres consecutivos, sin tener en consideración el pool y la prima de liquidez antes de dotaciones, y sin considerar los gastos de inmuebles ni deterioro de activos financieros. Ese margen de explotación negativo deberá ser igual o superior, al menos, al 50 % del coste medio de personal asignado a la oficina.

- a) Si en el radio de 25 Km desde la oficina afectada hubiera un mínimo de 3 oficinas y 9 personas, sin contar la afectada, la Entidad tendrá la posibilidad de reubicar a los trabajadores dentro del límite de los 25 km.
- b) Si en el radio de 25 km desde la oficina afectada hubiera menos de 3 oficinas y menos de 9 personas, se ampliará dicho radio de forma concéntrica y progresiva de 5 en 5 kilómetros, hasta alcanzar el número mínimo de 3 centros y 9 personas entre las mismas. Dicha distancia concéntrica de 5 en 5 kilómetros, no podrá exceder en su conjunto de un total de 50 Km. respecto de la oficina afectada.
- c) Asimismo, preferiblemente no se trasladará, dentro de los criterios anteriores, a aquella persona a la que le suponga un distanciamiento mayor respecto de la localidad en la que se encuentre su domicilio habitual.

#### **QUINTA. – EXCEPCIONES A LA MOVILIDAD PARA LA COBERTURA DE VACANTES Y SITUACIÓN ECONÓMICA NEGATIVA DEL CENTRO DE TRABAJO**

No podrán ser trasladadas en virtud de las reglas de movilidad geográfica acordadas en este capítulo para los supuestos de cobertura de vacantes y derivada de la situación económica negativa del centro de trabajo, salvo por petición voluntaria de la persona trabajadora, las personas que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- Con un grado de discapacidad igual o superior al 65% que se acreditará mediante certificado expedido por la administración pública competente.
- Que tengan hijos o cónyuge o pareja de hecho reconocida legalmente, con un grado de discapacidad igual o superior al 65% que se acreditará mediante certificado expedido por la administración pública competente.
- Víctimas de violencia de género reconocida judicialmente.
- A las personas trabajadoras que acrediten una antigüedad en la plantilla del centro de trabajo afectado inferior o igual a 4 meses, salvo que se haya trasladado a dicha oficina por petición expresa.

#### **SEXTA. - ISLAS, CEUTA Y MELILLA**

Si por aplicación de las reglas previstas en los puntos anteriores, la distancia de 25 kilómetros a contar desde el centro de trabajo excede de los límites territoriales de una isla, se hará preciso el acuerdo individual o colectivo para proceder al cambio de puesto de trabajo, por entender que podría requerir cambio de residencia. Igual criterio se aplicará para los centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla.

#### **SÉPTIMA. - INDEMNIZACIONES**

1. Si la persona trabajadora es trasladada a más de 25 kilómetros (siempre que dicha movilidad no suponga un acercamiento a su domicilio familiar), percibirá al mes siguiente de su traslado una única cantidad bruta indemnizatoria, en función de la distancia sobre el centro anterior con las siguientes cuantías:

- Más de 25 km y menor o igual a 30 km: 900€
- Más de 30 km y menor o igual a 35km: 2.000 €.
- Más de 35 y menor o igual a 40 km: 2.500 €.
- Más de 40 y menor o igual a 45 km: 3.000 €.
- Más de 45 y menor o igual a 50 km: 3.500 €.

- Más de 50 y menor o igual a 100 km: 5.000 €.
- De 101 – 150 kilómetros: 9.000 euros.
- De 151-300 Kilómetros: 13.000 euros.
- Más de 300 kilómetros: 15.000 euros.
- Entre islas: 14.500 euros.
- Islas-península: 16.500 euros.

Adicionalmente, las personas trabajadoras afectadas por una **movilidad geográfica a partir de 101 kilómetros, cambio de isla o de ciudad autónoma a la península** que suponga cambio efectivo de residencia acreditado, percibirán una indemnización de 12.000 euros brutos (previa acreditación del cambio de residencia).

Las compensaciones citadas incluyen todos los posibles gastos de traslado y por tanto constituyen la única indemnización derivada del traslado.

2. En caso de que la empresa ofrezca a los trabajadores un puesto de trabajo que requiera movilidad geográfica, de acuerdo con los criterios anteriores, la persona trabajadora podrá optar por:

2.1. Aceptar el cambio de destino, percibiendo la compensación económica correspondiente establecida en el apartado anterior.

2.2. Extinguir la relación laboral, con las compensaciones económicas siguientes:

**2.2.1. Las personas trabajadoras con 62 años de edad o superior a la fecha de extinción de la relación laboral.**

Percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades de su salario en forma de pago único.

**2.2.2. Las personas trabajadoras con edad comprendida entre 57 y 61 años a la fecha de extinción de la relación laboral y con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años a la fecha de extinción de la relación laboral.**

Percibirán una indemnización equivalente al:

- ✓ 63% de la retribución total bruta anual multiplicada por el número de años (calculados con dos decimales) que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de la edad de 63 años.
- ✓ A la cantidad resultante anterior se le añadirá una cuantía adicional, en función de la edad a la fecha de extinción de la relación laboral, de 1.000 euros si tienen 60 o más años, 4.000 euros si tienen 59 años, 5.200 euros si tienen 58 años y 6.500 euros si tienen 57 años.

- ✓ A la cuantía que resulte de los dos apartados anteriores se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo definida en el apartado 2.2.6 d).

La indemnización total será abonada de forma de pago único:

Si en el año en que se extingue la relación laboral la persona trabajadora cumpliera 57 años o más, Bankia le compensará el coste equivalente del Convenio Especial de Seguridad Social suscrito por el trabajador de conformidad con la normativa vigente en el momento de la extinción, y durante el periodo máximo que media entre la finalización de la prestación por desempleo y el cumplimiento de la edad de 61 años. Para ello, el trabajador deberá de suscribir el Convenio Especial y acreditar periódicamente el pago de éste.

Esta compensación del Convenio Especial no contempla revalorización de las bases de cotización, y se adecuará a las variaciones que pudieran ocurrir como consecuencia de cambios en la base de cotización por realización de actividades profesionales del trabajador por cuenta propia o ajena o por cualesquier otros motivos.

### **2.2.3. Las personas trabajadoras con 56 años de edad y con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años a la fecha de extinción de la relación laboral.**

Percibirán una indemnización equivalente:

- ✓ 63% de la retribución total bruta anual multiplicada por el número de años (calculados con dos decimales) que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de la edad de 62 años.
- ✓ A la cantidad resultante anterior se le añadirá una cuantía adicional de 6.500 euros.
- ✓ De la cuantía que resulte de los dos apartados anteriores se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo definida en el apartado 2.2.6 d).

La indemnización total será abonada de forma de pago único.

### **2.2.4. Las personas trabajadoras con 55 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa a la fecha de extinción de la relación laboral.**

Percibirán una indemnización equivalente al:

- ✓ 63% de la retribución total bruta anual multiplicada por el número de años (calculados con dos decimales) que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de la edad de 61 años.
- ✓ A la cantidad resultante anterior se le añadirá una cuantía adicional de 6.500 euros.
- ✓ De la cuantía que resulte de los apartados anteriores se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo definida en el apartado 2.2.6 d).

La indemnización total será abonada de forma pago único.

### **2.2.5. Resto de personas trabajadoras no incluidas en los apartados anteriores.**

Percibirán una indemnización total en pago único resultado de la suma de las cuantías detalladas en los apartados a), b), c) y d) siguientes:

- a) Importe equivalente a treinta días de retribución fija bruta anual por año de servicio, con un máximo de 22 mensualidades.
- b) Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.
- c) Importe correspondiente en función de la antigüedad según la siguiente escala:

ANTIGÜEDAD	IMPORTE BRUTO
Menor a 5 años	4.000 €
Mayor o igual 5 y menor de 10 años	9.000 €
Mayor o igual a10 y menor de 15 años	14.000 €
Mayor o igual a 15 y menor de 20 años	19.000 €
Mayor o igual a 20 años	24.000 €

- d) Importe adicional para los trabajadores con más de 25 años de antigüedad de 2.500 euros por cada tres años completos que la antigüedad exceda de los 25.

### **2.2.6. Consideraciones comunes a los supuestos de extinción de la relación laboral al amparo de los dispuesto en el presente apartado de movilidad geográfica.**

- a) No se efectuarán sobre las indemnizaciones, regularizaciones, revisiones, aplicaciones de cualquier tipo pendientes, que se reconozcan posteriores a la extinción de la relación laboral derivadas de la aplicación de Convenio Colectivo, Sistemas de Promoción y Desarrollo Profesional, Sistema de Clasificación de Oficinas, etc.



- b) Se entenderá por retribución total bruta, retribución fija bruta y retribución variable a efectos del presente Acuerdo, las definidas en el Anexo I.
- c) Se entenderá por prestación bruta teórica de desempleo, a los efectos de determinar la cuantía a descontar de la indemnización prevista en este apartado, el importe correspondiente a la prestación bruta por desempleo que le correspondería a cada trabajador durante un periodo de 24 meses, conforme a su situación personal y familiar, debidamente informada a la Entidad y tomando como fecha de referencia el mes anterior a la fecha de extinción de la relación laboral, en función de las bases de cotización acreditadas en los últimos seis meses a la fecha de extinción de la relación laboral.
- d) Se considerará antigüedad a efectos del presente acuerdo la fecha de antigüedad reconocida por Bankia a efectos indemnizatorios.
- e) Fiscalidad: Se practicarán por Bankia las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente, en cada momento, a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente apartado 2.2 , siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.
- f) Todos los datos, importes y cuantías de carácter económico del presente apartado 2.2 están expresados en términos brutos.

#### **OCTAVA.- CÁLCULO DE DISTANCIAS**

Para determinar la distancia en kilómetros de la movilidad geográfica determinada en este capítulo, será de aplicación, a través del buscador de Google Maps, su ruta más corta en vehículo propio con hasta un kilómetro de diferencia en la distancia total. Si esta ruta conllevara vías de peaje, se entienden incluidos en las compensaciones establecidas en el apartado SÉPTIMO 1) del presente capítulo.

En caso de que dicha guía/buscador no esté disponible en internet, se utilizará aquella que la sustituya.

#### **NOVENA. - CLÁUSULA GENERAL**

La regulación contenida en este Capítulo modifica la regulación contenida en el Convenio Colectivo vigente para movilidades superiores a los 25 kms. y hasta 50 kms. y mantendrá su vigencia mientras se mantenga la regulación a la fecha de firma del presente Acuerdo contenida en esta materia en el actual Convenio Colectivo que resulta de aplicación.

## ANEXO I - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### DEFINICIÓN CÁLCULO INDEMNIZACIONES

A continuación se detallan los criterios de aplicación a los elementos que intervienen en el cálculo de las indemnizaciones de las medidas recogidas en la cláusula SÉPTIMA apartado 2.2. del presente capítulo.

#### **A. RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE**

- 1) La retribución bruta total anual a efectos de base de cálculo para indemnizaciones de las medidas recogidas en la cláusula SÉPTIMA apartado 2.2. del presente capítulo será la suma de la retribución bruta fija anual y la retribución bruta variable según el detalle expresado a continuación:
  - a) Retribución bruta fija anual será la suma de los conceptos enunciados en el apartado C multiplicada x 12 y percibida en la nómina del anterior a la fecha de extinción de la relación laboral sin contemplar atrasos percibidos en dicho mes correspondientes a periodos de devengo diferentes a ese mes.
  - b) Retribución variable bruta será la última percibida en la fecha en la que se produzca la extinción de la relación laboral descontando las posibles cuantías percibidas correspondientes a retribución variable adicional de las personas que desempeñen la función de Dirección.

A efecto del límite de importe expresado en número de mensualidades que opera en el caso de las indemnizaciones recogidas en la cláusula SÉPTIMA el apartado 2.2.5, el dato de mensualidad utilizado será el establecido en el presente punto 1).

#### **B. CONSIDERACIONES GENERALES**

En caso de que en el mes de referencia de la retribución fija recogida en el apartado A), se produzca alguna de las situaciones de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo enumeradas a continuación, se considerará la prestación de servicios a jornada completa sin reducción o interrupción alguna:

- Incapacidad temporal
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque sean provisionales, de menores de seis años o menores de edad mayores

de seis años cuando sean menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

- Reducciones de jornada para el cuidado de menores.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Permiso sin sueldo.

### **C. BASE REGULADORA DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL**

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Prorrata Pagas Extras
- Plus
- Complemento revisable 1
- Complemento revisable 2
- Complemento no revisable 1
- Complemento no revisable 2
- Complemento funcional quedando excluidos los importes de guardias percibidos en el mes de referencia para el cálculo de todas las retribuciones reguladas en el presente Anexo.
- Complementos de integración definidos en el Acuerdo de fecha 26 de noviembre de 2012 (complemento de integración revisable 1, complemento de integración revisable 2 y complemento de integración no revisable).
- Complemento de sueldo base (opera para empleados procedentes de BMN).
- Complemento salarial de fusión (opera para empleados procedentes de BMN).

## CAPÍTULO VI

### BENEFICIOS SOCIALES Y AYUDAS

## 1. COLECTIVO DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE PROCEDEN DE BMN:

- **Reconocimiento de antigüedad para las personas trabajadoras que han prestado servicios a través de contratos temporales en BMN:**

BANKIA reconocerá el tiempo efectivo de prestación de servicios a las personas trabajadoras de origen BMN que se encuentren en activo, incluidas las suspensiones de contrato con derecho a retorno, a la fecha de firma del presente Acuerdo y que hayan prestado servicios a través de contratos temporales, bien directamente en la entidad BMN o Cajas que la formaban, bien a través de una empresa de trabajo temporal, exclusivamente a los siguientes efectos:

A. Indemnizatorios.

B. Promoción por experiencia:

- I. **Ámbito:** las personas trabajadoras de origen BMN que a la fecha de firma del presente Acuerdo tengan derecho a la promoción por experiencia, conforme a los dispuesto en el artículo 23 del Convenio Colectivo vigente.
- II. **Aplicación:** se les reconoce el citado tiempo de prestación de servicios para perfeccionar el siguiente ascenso, salvo en los casos en los que su Nivel retributivo a 01.01.21 sea superior al que le hubiera correspondido por la mera aplicación del Convenio Colectivo actualmente en vigor. Este reconocimiento se aplicará con efectos del 01.01.21.

Para llevar a cabo la aplicación de este epígrafe, es requisito imprescindible que las personas trabajadoras acrediten la prestación de servicios, antes del 30.11.20, aportando:

- a. Certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social.
- b. Adicionalmente, en el caso que la prestación de servicios se realizara a través de un Empresa de Trabajo Temporal, deberá aportar copia del contrato donde venga detallado que el servicio se realizaba para BMN o Cajas que la formaban, o certificado emitido por dicha Empresa de Trabajo Temporal con el detalle de los periodos de prestación de servicio en BMN o Cajas que la formaban: fecha de alta, fecha de baja y días de prestación de servicio.

En ningún caso se reconocerá como tiempo efectivo de servicio, el realizado a través de terceras empresas que dieran servicio a BMN o Cajas que la formaban, exceptuando empresas de trabajo temporal.

- **Reconocimiento de los periodos de suspensión de hasta un máximo de 9 meses derivados del Acta de Acuerdo de la Comisión negociadora del periodo de consultas del Despido Colectivo, Modificación de Condiciones de Trabajo, Movilidad Geográfica y Otras Modificaciones a aplicar en Banco BMN, S.A. de 28.05.13 :**

Con fecha 28.05.2013 se alcanzó un Acuerdo en BMN, en cuya cláusula IV. de Medidas Sociales de Flexibilidad Interna, Suspensión de contratos y Reducción de Jornada, apartado Primera, se estableció un plan de suspensiones de contrato de un máximo de 9 meses de duración.

Bankia reconocerá los periodos de suspensión derivados de dicho Acuerdo, exclusivamente a los efectos de promoción por experiencia.

I. **Ámbito:** personas trabajadoras de origen BMN en activo, incluidas las suspensiones de contrato con derecho a retorno, a la fecha de firma del presente Acuerdo que estuvieron afectados por los periodos de suspensión de contrato de hasta un máximo de 9 meses de duración, derivados del Acuerdo de 28.05.2013 de BMN y que, no han ascendido en Bankia en virtud del art. 23 del Convenio Colectivo vigente y que, a la fecha de firma del presente Acuerdo, ostenten un nivel que le permita la promoción por experiencia conforme a lo dispuesto en el citado art. 23 del Convenio Colectivo vigente.

II. **Aplicación:**

1. Se tendrá en cuenta el Nivel ostentado a la fecha de la firma del presente Acuerdo.
2. Con efectos de la fecha de firma del presente Acuerdo, se sumará como tiempo efectivo de prestación de servicios, el número de días correspondientes a los citados periodos de suspensión transcurridos desde el 01.01.15 y hasta el 31.12.17.
3. Si como consecuencia de lo establecido en el punto 2 anterior, se produjera un ascenso con fecha anterior a la fecha de firma del presente Acuerdo, en cualquier caso, dicho ascenso tendrá fecha de efectos de dicha fecha.
4. Los efectos del reconocimiento de los periodos de suspensión se aplicarán, previsiblemente, en la nómina de septiembre de 2020.

- **Póliza de asistencia sanitaria para el colectivo de personas trabajadoras procedentes de BMN:**

Con fecha de efectos del día 01.10.20, Bankia procederá a dar de alta en la póliza colectiva de asistencia sanitaria, a todas las personas trabajadoras procedentes de BMN en activo a dicha fecha, y abonará en su nombre, hasta el 100% del coste de la misma,

homologando así las condiciones de dicha póliza para todas las personas trabajadoras de la Entidad.

Además, y con efectos de 01.01.21, se procederá a dar de alta en dicha póliza a los beneficiarios designados por las personas trabajadoras con origen BMN en activo a dicha fecha, estableciéndose una bonificación, a cargo de Bankia, del 30% de la prima anual de la póliza de asistencia sanitaria del cónyuge, pareja de hecho debidamente acreditada en Registro de Parejas de Hecho u organismo correspondiente, y de los hijos e hijas menores de 26 años de edad de la persona trabajadora, siempre que no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional fijado anualmente para cada periodo y que convivan con la persona trabajadora.

El sistema de retribución flexible de las personas trabajadoras procedentes de BMN, relativo a las pólizas colectivas de asistencia sanitaria de Caser, se mantendrá vigente hasta el 31.12.20. Por ello, con efectos del 01.01.21, las pólizas colectivas de Caser dejan de estar en vigor, generándose la baja automática de todos los beneficiarios y del sistema de retribución flexible asociado a las mismas.

En ningún caso se podrá sustituir la póliza de asistencia sanitaria por una compensación económica.

- **Día de permiso adicional:**

A partir de la fecha de firma del presente Acuerdo, se reconoce el derecho de disfrute de 1 día de permiso adicional anual para las personas trabajadoras con origen BMN.

Con este día se igualan los días de permiso que disfrutaba este colectivo en BMN.

## **2. SUBSIDIO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR PARA EL PROGENITOR DISTINTO A LA MADRE BIOLÓGICA:**

Bankia complementará el subsidio por nacimiento y cuidado del menor a cargo de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta de la persona trabajadora durante todo el periodo de suspensión del contrato de trabajo con motivo del disfrute del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Dicha ampliación del complemento entrará en vigor con efectos 01.08.20 y será aplicable a los periodos de suspensión disfrutados a partir de dicha fecha, así como a los que se encuentren en vigor a 01.08.20, por el periodo que reste a disfrutar de permiso.

**3. PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE HIJO O HIJA CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA IGUAL O SUPERIOR AL 65%:**

En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, la persona trabajadora podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días naturales, durante los primeros 48 meses del hijo o hija a contar desde la fecha de nacimiento, o a contar desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, o desde la declaración de discapacidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

**4. PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE:**

El derecho al disfrute se podrá iniciar a continuación del permiso por nacimiento.

Si el permiso por nacimiento fuera fraccionado, el permiso para el cuidado del lactante se podrá disfrutar a continuación de cualquiera de las fracciones, salvo pacto con la Empresa.

Se extiende el permiso de cuidado del lactante legalmente establecido a los trabajadores o trabajadoras que adopten a un menor.

**5. PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO:**

Corresponderán los días de desplazamiento cuándo el mismo suponga desplazarse, al menos, 100 kilómetros el trayecto de ida y otros 100 kilómetros el trayecto de vuelta.

**6. PERMISO PARA ASISTENCIA A CLASES O TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO:**

Cuando las clases o técnicas de preparación deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la persona trabajadora podrá disfrutar de un permiso, por el tiempo indispensable, debiendo acreditar suficientemente a la Entidad que las referidas clases o técnicas deben tener lugar dentro de la jornada laboral.

Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores.



**7. PERMISO PARA ASUNTOS ESCOLARES:**

Para asuntos escolares, la persona trabajadora podrá disfrutar de un permiso retribuido y recuperable en la forma que señale la Entidad, de hasta 7 horas anuales siempre que se acredite debidamente la causa ante la Entidad, previa autorización por parte de la misma y, siempre y cuando sea compatible con las necesidades organizativas de la Entidad.

**8. DÍA DE INICIO DEL CÓMPUTO EN PERMISOS:**

El día de inicio del cómputo en los permisos (matrimonio o pareja de hecho, fallecimiento y enfermedad) será el primer día hábil siguiente al hecho causante, si este no fuera laborable.

**9. MEJORA DE LA PÓLIZA DE ASISTENCIA SANITARIA.**

Con el fin de contribuir a mejorar y preservar la salud de las personas trabajadoras y sus familiares en el contexto sanitario actual, se introduce una mejora sustancial en la póliza de asistencia sanitaria de la plantilla en activo. Esta mejora consiste en que las primas, tanto abonadas por la Entidad como por las personas trabajadoras, pasan a incluir el coste, hasta ahora a cargo de las mismas, por los servicios médicos utilizados por la persona trabajadora y por los familiares asegurados en la póliza, y recogidos en las coberturas de la póliza.

Esta medida está prevista que tome efectos el 1 de enero de 2021.

**10. COMISIÓN DE GESTIÓN BANKIA GESTIÓN EXPERTA PARA EMPLEADOS:**

A partir del día 01.01.2021, quedará exenta para las personas trabajadoras en activo a partir de dicha fecha, la comisión fija de Bankia Gestión Experta, exceptuándose el resto de comisiones y/o gastos.

**11. CUANTÍA DE LA AYUDA DE COMIDA**

En relación con la cuantía que abona Bankia en concepto de ayuda de comida para aquellas personas trabajadoras que prestan servicios en jornada de mañana y tarde y en un centro de trabajo de Bankia, a partir del día 01.10.2020 y hasta el día 31.12.2020 la citada cuantía quedará establecida hasta un máximo de 10 €.

A partir del día 01.01.2021, esta cuantía quedará establecida hasta un máximo de 11 €.

**CAPÍTULO VII**  
**DESCONEXIÓN DIGITAL**

## **1. DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL**

De acuerdo con lo establecido en el art. 88 de la LOPD 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que añadió el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Entidad y la Representación Sindical firmante, han elaborado una serie de medidas y/o acciones positivas respecto a la ordenación del tiempo trabajo relativas a la desconexión digital y el uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el fin de evitar el riesgo de fatiga informática y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

El derecho a la **desconexión digital** fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones de toda la plantilla.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de compatibilizar la debida atención al cliente interno/externo, con el desarrollo de la vida personal y familiar, asegurando que queden cubiertas las necesidades del servicio.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS**

La Entidad garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (trabajo a distancia, medidas de flexibilidad u otras).

Se excluye de la aplicación del derecho a la desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo (guardias o similares) permanezcan a disposición de la Entidad y que perciban por ello un complemento de disponibilidad u otro de similar naturaleza, así como las situaciones que puedan producir un grave o evidente perjuicio empresarial.

## **3. MEDIDAS PARA LA GESTION EFICAZ Y EFICIENTE DE REUNIONES**

- La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo y los horarios laborales vigentes en la Entidad, no pudiendo extenderse las mismas fuera de este rango.
- Para un uso más eficiente y racional del tiempo de trabajo se establece que la duración de las mismas no se extenderá más allá de las 19:00 horas de lunes a jueves y de las 15:00 horas los viernes, respetándose los límites establecidos en el apartado anterior.

- Se evitará remitir convocatorias de reuniones en días festivos, tardes de jornadas no laborables, tardes vísperas de días no laborables o festivos, haciéndolo siempre con suficiente antelación (al menos 48h, siempre que sea posible) para una mejor organización del trabajo.
- Todos aquellos casos en los que, por circunstancias excepcionales y justificadas, la convocatoria de cualquier reunión exceda de los anteriores rangos se indicará expresamente la voluntariedad de la misma, quedando exonerada de asistencia quien no desee hacerlo de forma voluntaria. En caso de asistir será considerada tiempo efectivo de trabajo a efectos de registro de jornada.
- Se recomienda que la duración de las reuniones no supere los 45/60 minutos, sin que su duración exceda, en ningún caso, de las 2 horas.
- Preferentemente se fomentará la utilización de video conferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios y preferiblemente cuando la duración del desplazamiento (ida y vuelta) supere la duración prevista de la reunión.
- Si la reunión conlleva desplazamientos que no puedan evitarse usando los medios tecnológicos puestos a disposición por la Entidad, se evitará que los mismos coincidan con un fin de semana o festivo, aplicando las medidas de flexibilidad oportunas en los días en los que se viaje.
- Para procurar la mayor eficacia de las reuniones se evitarán, en la medida de las posibilidades, todo tipo de presentaciones que requieran una extensa preparación en la que sea necesaria posteriormente una explicación detallada para su correcta comprensión por terceras personas.
- Se incluirá en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada, con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más del tiempo establecido.
- No será de aplicación lo previsto en los párrafos anteriores si concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio para la Entidad.

#### **4. MEDIDAS PARA: EL USO RACIONAL DEL TELÉFONO Y CORREO CORPORATIVOS**

- Se reconoce la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación aplicable a toda la plantilla, por este motivo, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera de la jornada ordinaria podrán hacerlo, sin embargo, deberán asumir que no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.

- Las personas trabajadoras podrán no responder a ninguna comunicación fuere cual fuere el medio utilizado una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan una grave o evidente perjuicio para la Entidad, y cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.
- Se restringirá el contacto telefónico ya sea éste a través de correos electrónicos, WhatsApp, etc., a las 19:00 h de lunes a jueves y 15:00 h los viernes, salvo situaciones justificadas o de urgencia.
- Dichas medidas se harán extensivas para los periodos vacacionales y permisos en los que se fomentará el uso del “Asistente para fuera de la oficina” donde se determinará la persona trabajadora o agrupación encargada de realizar la contestación.
- Cualquier comunicación telefónica más allá de los rangos establecidos en los párrafos anteriores no podrá contener mandatos o exigencias que conlleven realizar actividades laborales fuera de la jornada ordinaria.

## **5. TRABAJO PRESENCIAL / TRABAJO A DISTANCIA**

La Entidad garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (trabajo a distancia, medidas de flexibilidad u otras)

## **6. ACCIONES DE FORMACION Y SENSIBILIZACIÓN**

La Entidad realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

## **7. EXCLUSIONES**

Se excluye de la aplicación del derecho a la desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo (guardias o similares) permanezcan a disposición de la empresa y que perciban por ello un complemento de disponibilidad u otro de similar naturaleza así como las situaciones que puedan producir un grave o evidente perjuicio empresarial.

## 8. VIGENCIA

Lo dispuesto en el presente capítulo entrará en vigor con la misma fecha del presente Acuerdo, y tendrá una duración indefinida, salvo que las partes firmantes, por novedades legislativas, jurisprudencia, de entorno, necesidades operacionales, etc. planteen la necesidad de cambios y lo modifiquen por acuerdo entre la Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores.

**CAPÍTULO VIII**

**PLAN DE IGUALDAD**

## INTRODUCCIÓN

La Igualdad es un principio jurídico universal en textos internacionales, un derecho humano, y un principio fundamental de la Unión Europea que debe salvaguardarse en toda la política de los Estados Miembros.

En nuestro país, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se encuentra consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Posteriormente, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en cuyo artículo 45 se establece que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*, y más recientemente se ha aprobado el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Bankia busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial de las personas que trabajan en él. Bankia se compromete, y así lo pone de manifiesto en su Código Ético y de Conducta, entre otros aspectos a *“promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, evitando –en todo momento– las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de nacimiento, sexo, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social”* y a *“promover un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, colaborando con las personas a su cargo para conciliar de la mejor manera posible los compromisos laborales con las responsabilidades familiares y necesidades personales.”*

Asimismo, en el propio Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorros se recoge este principio. Así, el artículo 13 enuncia:

*“ Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.*

*Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

*A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:*



- *Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.*
- *Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.*
- *Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.*
- *Facilitar la utilización de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.”*

El propósito de poner en marcha el presente Plan de Igualdad, además, es perseguir el principio fundamental de la Igualdad.

En este marco, Bankia junto con las Secciones Sindicales consensuan este Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que real y efectivamente logren los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de género.

## **ANTECEDENTES**

Bankia, siempre se ha caracterizado por su fuerte compromiso social, especialmente en lo referente a la no discriminación y la igualdad. Por ello, en julio de 2016 se firmó el Plan de Igualdad de Bankia.

Adicionalmente, desde entonces se han implantado diversas políticas y programas para reforzar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, como los programas de talento, políticas de diversidad y el proceso de cobertura de vacantes.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2018, se llevó a efecto la fusión por absorción entre Bankia y BMN, en la que Bankia participó como entidad absorbente y BMN como entidad absorbida. En virtud de dicha operación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la totalidad de los trabajadores de BMN pasaron desde el 1 de enero de 2018 a prestar sus servicios en Bankia, subrogándose ésta última en los derechos y obligaciones de BMN.

Siguiendo con el compromiso con la igualdad y, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional del Plan de Igualdad de Bankia de julio de 2016, la Entidad consideró necesaria la revisión del Plan de igualdad de 2016 que se ha venido aplicando hasta el momento, una vez que se ha hecho efectiva la plena integración de las personas procedentes de BMN en Bankia.

Para ello, y dentro de un proceso de negociación global que se inició en mayo de 2019, la Empresa y la representación social negociaron un diagnóstico previo de situación, para el cual se ha analizado la situación de Bankia a 30 de abril de 2019.

Una vez alcanzado un acuerdo respecto al referido Diagnóstico, en el presente documento, se recogen los compromisos en materia de igualdad y no discriminación que deben regir en toda la Organización, y más concretamente en la actividad de toda la plantilla y su equipo directivo, los cuales deben ser respetados en las actividades y relaciones profesionales que se lleven a cabo en Bankia.

### **OBJETIVOS DEL PLAN**

Bankia tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre los profesionales y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el Plan se fijan unos objetivos y una serie de medidas concretas tendentes a la consecución de la igualdad de oportunidades sin distinción de género. Ambos, objetivos y medidas, han sido acordados entre la Dirección y las Secciones Sindicales; en concreto:

- Continuar con la transmisión de los principios de igualdad de oportunidades a toda la Organización a través de módulos específicos en igualdad, y más concretamente a los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que, directa o indirectamente, participan en la decisión de la promoción.
- Continuar con la promoción de la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional y articulando aquellas medidas de acción positiva en aras a conseguir este objetivo.
- Continuar velando para que los sistemas de gestión de personas garanticen en todo momento la igualdad efectiva de oportunidades sin distinción de género.

### **CAPÍTULOS**

Los diferentes capítulos contemplados en el Plan de Igualdad son:

1. Selección y contratación.
2. Promoción.
3. Formación.
4. Retribuciones.

5. Acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
6. Conciliación
7. Comunicación y Difusión.
8. Evaluación y Seguimiento.

## 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### Objetivo:

Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, de forma que, progresivamente, este equilibrio se extienda a los puestos o niveles del género menos representado actualmente.

### Situación en Bankia:

- El Proceso de Selección de personas se basa en procedimientos y políticas de carácter objetivo, que valoran competencias, capacidades y adecuación persona – puesto.
- Actualmente la situación en Bankia está equilibrada en cuanto a número de mujeres y hombres en la plantilla, siendo el de mujeres ligeramente superior al de hombres.
- Desde la firma del Plan de Igualdad de Bankia de 2016, en los en los contratos con proveedores para la realización de pruebas de selección y entrevistas, se incluye la siguiente cláusula de compromiso con el Plan de Igualdad de Bankia:

*“El Grupo Bankia cuenta con un Plan de Igualdad que establece el compromiso de promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional. En aras a conseguir este objetivo, el Grupo Bankia espera del proveedor que se comprometa a realizar una selección y promoción basada en el mérito profesional y en valoraciones objetivas, evitando en todo momento las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de nacimiento, sexo, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.”*

### Acciones a realizar:

- El Proceso de Selección debe garantizar la igualdad en el lenguaje utilizado sin connotaciones de género, en publicidad, ofertas, formularios/solicitudes, guiones de las entrevistas, limitándose a cuestiones sobre experiencia, cualificación para el puesto de trabajo, obviando datos irrelevantes a la hora de definir las capacidades del candidato.
- Transmitir los principios rectores de igualdad de oportunidades a toda la Organización y más concretamente a:

- ✓ Todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que directa o indirectamente participen en la decisión de la contratación.
- ✓ Todas aquellas organizaciones que colaboren en procesos de selección, como consultoras, ETT, head hunter, etc. informándoles de la necesidad del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

## 2. PROMOCIÓN

### Objetivo:

Asegurar que el Sistema de Promoción no discrimine a ningún colectivo por razón de género, que se valore la idoneidad de las candidaturas al puesto en base a criterios de competencias, capacidades y adecuación persona - puesto.

Velar en todo momento porque los ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato y de oportunidades con ausencia de toda discriminación por género.

### Situación en Bankia:

- Del mismo modo que lo indicado en el capítulo de Selección y Contratación, el Proceso de Promoción en Bankia, se basa en la valoración de competencias, capacidades y adecuación persona – puesto.
- En Bankia existen tres formas de promoción, la promoción por experiencia regulada en el Convenio Colectivo, la promoción por aplicación del sistema propio de promoción de aplicación en Bankia (PDP), y la promoción por libre designación por parte de la Empresa.

En cada uno de los referidos sistemas de promoción, han promocionado más mujeres que hombres.

- Si bien se ha promocionado a más mujeres que hombres, sigue existiendo una menor presencia de mujeres en las funciones directivas.

### Acciones a realizar:

- Fomentar en mayor medida el acceso a funciones directivas del género menos representado, garantizando que, al menos, el 45% de los nuevos nombramientos de funciones directivas que se efectúen hasta el 31 de diciembre de 2025, sea cubierto por personas del género menos representado.

A estos efectos, se considerarán funciones directivas las que se detallan a continuación, pudiéndose incluir en el futuro otras similares:

- ✓ Subdirección de Oficina, Dirección de Oficina, Dirección de Zona, Dirección Comercial, Dirección Territorial, Dirección de Servicios Centrales, Dirección Corporativa, Dirección General.

Adicionalmente se fomentará el acceso a Funciones Directivas del género menos representado, de conformidad con el Diagnóstico previo, de tal forma, que a 31 de diciembre de 2025 se alcancen los siguientes porcentajes de representación en las siguientes funciones:

FUNCIÓN	PORCENTAJE A ALCANZAR A 31.12.2025
<b>DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA + DIRECCIÓN CORPORATIVO + DIRECCIÓN TERRITORIAL</b>	Se alcanzará un 25% de mujeres que realicen estas funciones
<b>DIRECCIÓN DE ZONA + DIRECCIÓN TOP 300</b>	Se alcanzará un 29% de mujeres que realicen estas funciones
<b>DIRECCIÓN TOP 600 + DIRECCIÓN OFICINA</b>	Se alcanzará un 39% de mujeres que realicen estas funciones

No obstante lo anterior, el objetivo de alcanzar los referidos porcentajes de representación, se mantendrá siempre y cuando lo permita el número de mujeres que se presenten y/o acepten ocupar estas funciones, tanto en los procesos internos de cobertura de vacantes, como en los nombramientos por parte de la Empresa.

Estos compromisos se mantendrán en tanto la plantilla no se vea notablemente variada como consecuencia de operaciones mercantiles tales como la adquisición, fusión o absorción que impliquen cambios considerables en el volumen de la plantilla de la Entidad, o no concurren circunstancias excepcionales que justifiquen la no aplicación del compromiso en periodos concretos y de corta duración.

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la Organización a todos los responsables de las diferentes agrupaciones organizativas que directa o indirectamente participan en la decisión de la promoción a través de módulos de formación específicos en igualdad.
- Fomentar el desarrollo de la persona a través de programas concretos que mejoren cualidades, competencias actuales y desempeño, así como la consecución de resultados y cumplimiento de objetivos, sin considerarse como valor añadido la simple presencia física. De tal manera que estas características (competencia, desempeño, resultados, cumplimiento de objetivos, nivel de formación, etc.), se tendrán en cuenta para la cobertura de puestos directivos.

### 3. FORMACIÓN

#### **Objetivo:**

Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Incluir contenidos específicos orientados a comunicar los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en los Itinerarios relacionados con el desarrollo de la función Directiva.

#### **Situación en Bankia:**

El objetivo de la Formación consiste en promover el desarrollo de las capacidades de todas las personas, diseñando e implantando acciones formativas que tienen, como fin último, facilitar la consecución de los objetivos del Plan Estratégico y de los Planes Tácticos, así como contribuir al desarrollo profesional de todos los empleados.

La formación se concreta en Itinerarios Formativos, Acciones Específicas y a través del Plan Individual de Formación que se elabora atendiendo a la Planificación Táctica y Estratégica, a la función desempeñada por cada persona y a los requerimientos normativos.

El Plan Individual de Formación también incluye un catálogo de acciones formativas de disposición libre en el Aula Virtual que permite que cada persona pueda participar activamente en la elaboración de su plan de formación, logrando así que éste responda ajustadamente a sus necesidades y expectativas.

Las conclusiones alcanzadas del análisis de la situación en Bankia son:

- El Proceso de Formación se basa en necesidades operativas y siempre está dirigido a colectivos, sin ninguna referencia al género de la persona que ocupa un determinado puesto.
- Existen registros segregados de la formación por participantes, acciones formativas y horas de formación.
- La formación realizada por las mujeres es proporcional a la presencia de la misma en la Organización.
- Se facilita el acceso al Aula Virtual y a los programas de formación durante situaciones en las que las personas han dejado de trabajar durante un tiempo a causa de responsabilidades familiares u otros motivos, como por ejemplo en situaciones de excedencia para el cuidado de menores o de familiares, asegurando así las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de estas personas.

**Acciones a realizar:**

- Poner a disposición de toda la plantilla un módulo de Igualdad de Oportunidades para todos los empleados que se incorporará en el Plan Individual de Formación, siendo para los responsables directivos un módulo específico en Igualdad de Oportunidades, que incluiría entre otros capítulos, Igualdad, Planificación y organización del trabajo, Orientación a Resultados, gestión de personas, gestión de conflictos, etc.
- Fomentar el uso de los canales virtuales tanto para la formación como en otro tipo de reuniones para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

**4. RETRIBUCIONES**

**Objetivo:**

Evitar que se produzcan inequidades retributivas por razón de género. En caso de que se detectaran las mismas, se garantiza que se aplicarán acciones correctoras en aras a su resolución.

**Situación en Bankia:**

- El sistema retributivo de Bankia presenta un efecto neutro, sin que haya ningún aspecto discriminatorio derivado de la política retributiva existente en la Entidad, la cual se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo y Acuerdos Laborales.
- La retribución en Bankia de ambos géneros no se ve afectada con motivo de la suspensión de la relación laboral que sigue al nacimiento, adopción, guarda legal o acogimiento de un hijo o hija, los periodos de baja relacionados con el embarazo, ni tampoco por ausencias por riesgo durante el embarazo o cuidado del/la menor lactante
- La brecha salarial en Bankia no es significativa, ya que en ningún caso se supera el 25%. Al respecto cabe señalar que las diferencias salariales (que no superan el 9%) en los Niveles II y IX se deben, respectivamente, a la antigüedad en el Nivel de las personas que lo ocupan y a la contratación en funciones especializadas en servicios centrales vinculadas a carreras STEM.

**Acciones a realizar:**

- Continuar garantizando que el sistema retributivo no origine ninguna situación de desigualdad por razón de género.

## 5. ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### Objetivo:

Que las relaciones entre los profesionales de Bankia, independientemente de la función que se desempeñe en cada momento, estén presididas por el respeto hacia las personas, la Ley, la honestidad y la integridad. Todos los profesionales de Bankia deben recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo.

Prohibir cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de los profesionales, ya sean físicas o verbales, que provoquen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Garantizar por todos los medios que no se produzca acoso sexual, por razón de sexo o laboral en los equipos de trabajo.

### Situación en Bankia:

- El Convenio Colectivo de aplicación regula la materia obligando a las empresas a adoptar medidas incluyendo el Acoso Sexual como falta muy grave.
- En Bankia existe un procedimiento para arbitrar, prevenir y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- El Código de conducta establece que las relaciones profesionales deben basarse en el respeto a la dignidad de los demás, la colaboración, la equidad y la comunicación, para que haya un buen ambiente profesional.
- Bankia cuenta con un Canal de denuncias, que garantiza el anonimato y/o la confidencialidad, a través del cual se pueden denunciar cualquier tipo de conducta contraria al Código Ético y de Conducta de la Entidad y más concretamente, aquellas relacionadas con el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

### Acciones a realizar:

- Mantener la más amplia difusión y conocimiento por parte de la plantilla y, en especial, por las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo.



## 6. CONCILIACIÓN

### Objetivo:

Continuar colaborando para permitir a las personas trabajadoras conciliar de la mejor manera posible los compromisos laborales con las responsabilidades familiares y necesidades personales.

### Situación actual:

- Tal y como se establece en el Código Ético y de Conducta, en Bankia se promueve un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, colaborando con las personas a su cargo para conciliar de la mejor manera posible los compromisos laborales con las responsabilidades familiares y necesidades personales.
- En Bankia, hombres y mujeres disponen de iguales medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, excedencias y reducciones de jornada), si bien las mismas son disfrutadas en su gran mayoría por mujeres.
- Las medidas establecidas en Bankia para la conciliación de la vida personal y laboral se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo, así como en los distintos acuerdos laborales firmados con la Representación Legal de los Trabajadores.
- Las medidas establecidas en Bankia para la conciliación de la vida personal y laboral, se encuentran publicadas en la Intranet corporativa a disposición de todas las personas trabajadoras, así como en el portal de acogida para las nuevas incorporaciones a la Entidad y en el Informe de Estado de Información no Financiera que se publica anualmente en la web corporativa.

### Acciones a realizar:

- Promover la difusión de los distintos permisos, derechos, y medidas de conciliación existentes en la Entidad.

## 7. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

### Objetivo:

Mantener un modelo de comunicación interno y externo basado en el uso del lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas y neutro, de forma que las comunicaciones que se realicen muestren una imagen coherente con el compromiso con la igualdad de oportunidades de la Empresa.

### **Situación en Bankia:**

Las comunicaciones internas y externas de Bankia usan un lenguaje e imágenes no sexistas y neutras en las comunicaciones y eventos internos y externos.

### **Acciones a realizar:**

- En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, Bankia, continuará con su política de difundir este Acuerdo a través de la Intranet.

La comunicación y difusión a la plantilla y, en especial, a las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, se hará teniendo en cuenta que el principal objetivo de la misma es la prevención de acciones que vayan contra el principio de igualdad de oportunidades.

- Se mantiene el compromiso de evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones y eventos internos y externos.

La comunicación no sexista alcanzará todos los niveles organizativos, y se vigilarán específicamente las comunicaciones en medios publicitarios y correspondencia interna, en la Intranet, en relación a las empresas que presten servicios directos en Bankia.

- Fomentar la visualización de mujeres referentes dentro de la Entidad.
- Asegurar que la señalética de las Oficinas tenga un lenguaje inclusivo, no sexista y neutro.

## **7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Dentro de la política normal de diálogo y negociación que rigen las Relaciones Laborales en Bankia, se creará una Comisión paritaria compuesta por representantes de los trabajadores que deberán ser designados de entre la representación unitaria existente en cada momento y firmantes de este Acuerdo, y el mismo número designado por la parte empresarial, con el fin de valorar el grado de cumplimiento o consecución de los objetivos fijados en este Plan. La representación será proporcional a la ostentada por cada una de las Secciones Sindicales de acuerdo a su porcentaje de representación unitaria en Bankia.

La Comisión contará con una Presidencia nombrada por la Entidad y una Secretaría colegiada, compuesta por dos miembros, uno por cada una de las partes. Presidencia coordinará y moderará las reuniones de la Comisión.

La Secretaría designada por la Entidad estará encargada de la convocatoria de las reuniones y de levantar acta de las mismas. De la convocatoria de las reuniones se dará conocimiento previo a la Secretaría de la parte social, por si solicitase la inclusión de algún tema en el Orden del Día.

Cualquier miembro de la Comisión podrá, con una antelación mínima de cuatro días, solicitar por escrito a Presidencia la inclusión en el Orden del Día de los puntos que considere oportunos.

Las convocatorias de reunión de la Comisión expresarán el Orden del Día de la reunión, remitiéndose con una antelación de cuatro días como mínimo para las de carácter ordinario y con el tiempo de antelación suficiente para las extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente y su convocatoria será comunicada por la Secretaría designada por la Entidad a todos los miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces sean necesarias para el cumplimiento de sus tareas, siempre que así lo estime la mitad más uno de los miembros de una de las representaciones.

De las reuniones ordinarias y extraordinarias, se redactarán actas detallando en ellas los puntos del Orden del Día y todos los asuntos tratados, así como los acuerdos adoptados, los puntos en los que no se ha llegado a un acuerdo y los motivos de la discrepancia. Las actas serán firmadas por los secretarios de la Comisión.

Entre las funciones de la Comisión se encuentran las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas propuestas en el Plan.
- Los miembros de la Comisión realizarán un curso específico de Igualdad de Oportunidades.
- Solicitar información estadística sobre la plantilla, valorando los datos que pudieran revelar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres.
- Detectar prácticas que puedan suponer merma del principio de igualdad de oportunidades y promover medidas correctoras de las mismas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Seguimiento de las acciones positivas que en pro de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo, analizando sus resultados e introduciendo correcciones o implementando nuevas medidas si fuera necesario para la consecución de los objetivos marcados.

- Solicitar y recibir información sobre:
  - ✓ Distribución de la plantilla por PDP.
  - ✓ Distribución de la plantilla por funciones.
  - ✓ Evolución y motivos de las bajas.
  - ✓ Disfrute de excedencias, permisos y otras medidas de conciliación.
  - ✓ Distribución de la plantilla por edad.
  - ✓ Distribución de la plantilla por antigüedad.
  - ✓ Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
  - ✓ Distribución de las horas de formación.
  - ✓ Brecha Salarial
  - ✓ Formación segregada por género.
  - ✓ Nombramientos realizados anualmente distinguiendo géneros.
  - ✓ Ascensos PDP.
  - ✓ Responsabilidades familiares: nº hijas/os; hijos con discapacidad; edades de los mismos; personas dependientes.
  - ✓ Selección de personas anual (candidatos incorporados), distinguida por género.
  - ✓ Proceso interno de cobertura de vacantes
  - ✓ Trabajo a distancia desde una perspectiva de género
  - ✓ Desconexión Digital desde una perspectiva de género.
  
- Realizar informes con el seguimiento del Plan.
  
- Realizar un análisis anual del seguimiento del Plan.
  
- Cuadro de mandos con el fin de medir la efectividad de las medidas propuestas por la comisión de acuerdo en relación con los objetivos marcados.
  
- Resolución de dudas e interpretaciones del acuerdo.
  
- Bankia contará con una agrupación en la Entidad, entre cuyas funciones se incluirán las materias referidas a la Igualdad.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Los compromisos adquiridos en virtud del presente Plan de Igualdad se podrán llevar a cabo en tanto la plantilla de Bankia no se vea notablemente variada como consecuencia de operaciones tales como la integración, adquisición, fusión, absorción, compra, etc. de entidades financieras de cualquier tipo, así como en los supuestos en que se produzcan cambios considerables de estructura, en cuyo caso, las partes firmantes se reunirán para valorar la nueva situación y fijar, en su caso, nuevos compromisos.

### **OTROS ASPECTOS**

Las partes se comprometen a iniciar antes del 15 de octubre de 2020, una negociación con el objeto de tratar el trabajo a distancia, adaptación de jornada, retribución flexible y sistema de clasificación de oficinas de conecta.

### **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

**Primero.-** Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, así como la mediación, en su caso, en las posibles controversias que puedan surgir en la aplicación del mismo

**Segundo.-** La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en la empresa.

**Tercero.-** Esta Comisión se reunirá a petición de la empresa o de la mayoría de la representación sindical firmante del presente acuerdo.

### **CLAUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El articulado del presente acuerdo forma un conjunto unitario, por lo que no serán admisibles derogaciones, modificaciones, interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente los sistemas o las estipulaciones convenidas por las Partes.