

Por Bankia:

D^a.
D^a.
D^a.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

D.
D.
D.
D.

Por la Sección Sindical de U.G.T.:

D.
D^a.
D^a.

Por la Sección Sindical de ACCAM:

D.
D.
D.
D.

Por la Sección Sindical de SATE:

D.
D.
D^a.
D.

Por la Sección Sindical de CSICA:

D.
D.

Por la Sección Sindical de CGT:

D.
D.

En Madrid 26 de noviembre de 2012, se reúnen las personas arriba citadas en sus respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

MANIFIESTAN

Primero.- Que el conjunto de Cajas integrado por Caja Madrid, Bancaja, Caja Insular de Ahorros de Canarias, Caja de Ávila, Caixa Laietana, Caja Segovia y Caja Rioja, firmaron en fecha 30 de julio de 2010 un contrato de integración para la constitución de un grupo contractual, estructurado bajo la fórmula de un Sistema Institucional de Protección (SIP).

Segundo.- Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con fecha 1 de junio de 2011 casi la totalidad de los trabajadores de las diferentes Cajas pasaron a prestar sus servicios en Bankia.

Tercero.- Que dentro del marco del referido proceso de integración se inició, igualmente, la negociación de un Acuerdo Laboral entre las siete Cajas integrantes del SIP y la representación de los trabajadores, proceso de negociación que culminó con un Acuerdo colectivo de fecha 14 de diciembre de 2010.

Cuarto.- En el señalado Acuerdo de 14 de diciembre de 2010 se estableció el compromiso de negociar las condiciones laborales y sistemas de aplicación a todos los trabajadores de Bankia.

Quinto.- En este sentido, en fecha 29 de abril de 2011 se inició un proceso de negociación con el fin de unificar y armonizar las diferentes condiciones laborales de aplicación en cada una de las Cajas que se han integrado en Bankia.

Sexto.- En el marco de dicho proceso, con fecha 18 de julio de 2012 se alcanzó un acuerdo de principios entre las partes para la armonización de las condiciones laborales de los trabajadores de Bankia.

Séptimo.- En diversas reuniones celebradas con posterioridad, se ha procedido al desarrollo y concreción de las condiciones recogidas en el acuerdo de principios de fecha 18 de julio de 2012.

Octavo.- Las partes han alcanzado en el día de hoy los acuerdos que se recogen a continuación y que sustituyen íntegramente el acuerdo de principios alcanzado en fecha 18 de julio de 2012, así como los acuerdos y sistemas existentes en cada una de las Cajas, con la salvedad de cualesquiera condiciones reguladas en Convenio Colectivo, acuerdos de fechas 14 de diciembre de 2010, 25 de enero de 2011 y acuerdos de Previsión Social Complementaria de las siete Cajas, en lo no modificado expresamente en este Acuerdo o conforme a lo que establecen al respecto las disposiciones transitorias del mismo.

En particular, quedan sustituidos los sistemas de clasificación de oficinas y los de desarrollo profesional establecidos en el Convenio Colectivo hasta donde alcanzan las modificaciones que introduce el presente Acuerdo.

Por todo ello, las partes

ACUERDAN

Primero.- Se acuerdan los siguientes sistemas que se desarrollan a continuación:

- I. Sistema de clasificación de oficinas.
- II. Sistema de retribución variable.
- III. Sistema de promoción y desarrollo profesional.
- IV. Estructura retributiva.
- V. Beneficios sociales.
- VI. Ayudas financieras.
- VII. Previsión social complementaria.
- VIII. Horarios.

Segundo.- Cláusula de vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Acuerdo forma un conjunto unitario, integrado por cada uno de los sistemas aquí regulados. Por lo tanto, 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.

I.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

1. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El Sistema de Clasificación de Oficinas establecido en el presente Acuerdo entra en vigor con efectos el día 1 de enero de 2013, y tendrá duración indefinida. No obstante, sus efectos, en lo que respecta a la aplicación del Sistema y disposiciones transitorias, se extenderán o iniciarán, conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

2. ASPECTOS GENERALES RELATIVOS A OFICINAS DE BANCA DE PARTICULARES Y EMPRESAS

Será de aplicación el Sistema de Clasificación de Oficinas establecido en el presente Acuerdo, que mejora y sustituye lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

El Sistema de Clasificación de Oficinas que se describe a continuación será de aplicación tanto a las Oficinas de Particulares como a las Oficinas de Empresas y se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Las Oficinas se clasificarán en cinco niveles denominados A, B, C, D y E.
- El Nivel E se reserva para las oficinas de nueva apertura considerándose como tales aquellas que lleven abiertas al público un periodo de 3 ejercicios completos o inferior, con independencia del volumen de negocio y de la rentabilidad (ROA).
- Los niveles A, B, C y D se clasificarán inicialmente en función del volumen de negocio y la rentabilidad (ROA) de las mismas y en base a los criterios que se exponen a continuación:
 - El volumen de negocio de cada oficina se define como el valor a 31 de diciembre de cada año de la suma de las rúbricas de:
 - Inversión normal (saldo medios sin dudosos),
 - Recursos de clientes (depósitos, fondos de inversión, planes de pensiones, seguros de ahorro, valores de renta fija y variable y patrimonio gestionado por Banca Privada)
 - La rentabilidad ROA como el margen de explotación analítico antes de dotaciones /Activos Totales Medios.
- Una vez finalizado cada ejercicio, se calculará el volumen de negocio de cada oficina, según las rúbricas indicadas y, una vez calculado, se ordenarán de mayor a menor volumen de negocio.

- A continuación, se tomará un primer grupo integrado por el 30% de las oficinas con mayor volumen de negocio y se hará una clasificación de las mismas en función de su rentabilidad ROA del siguiente modo:
 - 10/30 de las oficinas con mayor ROA serán encuadradas en el Nivel A.
 - 20/30 de las oficinas con menor ROA serán encuadradas en el Nivel B.
- Posteriormente, se tomará un segundo grupo de oficinas integrado por el 35% de las siguientes oficinas con mayor volumen de negocio, y se hará una clasificación de las mismas en función de su rentabilidad ROA del siguiente modo:
 - 5/35 de las oficinas con mayor ROA serán encuadradas en el Nivel B.
 - 30/35 de las oficinas con menor ROA serán encuadradas en el Nivel C.
- A continuación, se tomará un tercer grupo de oficinas integrado por el 35% de las oficinas con menor volumen de negocio, y serán clasificadas en el Nivel D.
- La clasificación así realizada será la que tenga efectos en el ejercicio inmediatamente siguiente.

El Sistema de Clasificación de Oficinas se establecerá como se muestra en el siguiente esquema:

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS				
RANKING POR DIMENSIÓN				
Mayor VN	30% oficinas > VN	10/30 oficinas > ROA	A	10%
		20/30 oficinas > ROA	B	25%
↓	Sigüiente 35% oficinas > VN	5/35 oficinas > ROA	C	30%
		30/35 oficinas > ROA		
Menor VN	35% oficinas menor VN		D	35%
	Nueva apertura (3 ejercicios completos)		E	--

3. ASPECTOS SINGULARES RELATIVOS A OFICINAS DE BANCA DE PARTICULARES:

El número de Oficinas que tengan Subdirector será al menos el 45% del total de Oficinas de Banca de Particulares de la Entidad.

Se facilitará a las Secciones Sindicales de empresa firmantes del presente Acuerdo, una vez al año, la clasificación de oficinas y la relación de oficinas sin Subdirector

4. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE CARTERAS DE EMPRESAS.

El Sistema de Clasificación de Carteras de Empresas se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Las carteras se clasificarán en tres tipos A, B y C, y se ajustarán a la siguiente distribución: cartera A 20% del total de las mismas; cartera B 40% y cartera C el 40% restante.
- Una vez finalizado cada ejercicio, se calculará el volumen de negocio de cada cartera según las rúbricas que se definan anualmente por la Entidad. Posteriormente, se ordenarán de mayor a menor volumen y se clasificarán como A tantas carteras como sean necesarias para alcanzar el 20% del total de las mismas, como B a las siguientes con mayor volumen hasta que se alcance el 40% del total de las mismas y, el 40% restante como C.
- La clasificación así realizada será la que tenga efectos en el ejercicio inmediatamente siguiente.

5. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del Sistema de Clasificación de Oficinas establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituyen en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, para personas definidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, será aplicable el Sistema de Clasificación de Oficinas establecido en el mismo.

Igualmente, el presente Acuerdo sustituye y deroga expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Clasificación de Sucursales.

II.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE APLICABLE EN BANKIA

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo sobre el Sistema de Retribución Variable será de aplicación a todos los trabajadores en activo, en cada momento, de Bankia, cuyas relaciones laborales se regulen por el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento, salvo aquellos colectivos a los que resulte de aplicación una política o normativa legal retributiva específica.

2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El Sistema de Retribución Variable establecido en el presente Acuerdo entra en vigor con efectos el día 1 de enero de 2012, y tendrá duración indefinida. No obstante, sus efectos, en lo que respecta a la aplicación del Sistema y disposiciones transitorias, se extenderán o iniciarán, conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

3. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS

El Sistema de Valoración de Resultados establecido en el presente Acuerdo está basado en los siguientes principios:

- **Global:** comprende simultáneamente los criterios de valoración más significativos respecto a resultados.
- **Incentivador:** ligado a la responsabilidad, grado de complejidad de la función y a la consecución de resultados.
- **Diferenciador:** relacionado con los resultados en sus distintos niveles de agregación.
- **Modular:** para mantener la independencia de los criterios de valoración pero, a su vez, con interrelación entre los mismos.
- **Sencillo:** tanto en su formulación como en su aplicación.
- **Promotor del diálogo:** para su aplicación requiere la realización de entrevistas entre los distintos niveles.
- **Flexible:** para adaptarse a las políticas y estrategias de la Entidad y, en especial, a las distintas áreas de negocio.
- **Independiente:** de la retribución fija y de su revisión.
- **Compatible:** permite la aplicación de otros sistemas de incentivos.

4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

El Sistema de Retribución Variable, en adelante SRV, se configura como un sistema que, basado en los principios anteriormente comentados, cuantifica de forma objetiva los resultados globales de la Entidad, la consecución y cumplimiento de objetivos individuales o de Equipo y el desempeño personal, que permiten cuantificar, a través de los criterios preestablecidos y de público conocimiento, el importe de la retribución variable a percibir en cada ejercicio.

Los objetivos básicos del Sistema de Retribución Variable, son los siguientes:

- Incentivar la consecución de resultados y el desempeño personal.
- Estar relacionado como un todo integral con la consecución de los siguientes resultados:
 - Resultados Globales de la Entidad (**V1**)
 - Objetivos Individuales o de Equipo (**V2**)
 - Desempeño personal (**V3**)
- Diferenciar según la orientación del tipo de negocio o función de las distintas Unidades.

5. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

Los elementos que componen el SRV son:

- La valoración de resultados globales de la Entidad (**V1**).
- La valoración de objetivos individuales o de equipo (**V2**).
- La valoración individual (**V3**).

5.1.- Valoración de Resultados Globales de la Entidad V1

La valoración de resultados tiene como finalidad sensibilizar a los profesionales con los resultados de la Entidad e informarles del potencial de la misma.

Medirá los resultados globales de la Entidad y una parte de los mismos podrá adecuarse a los objetivos de las agrupaciones superiores. Tendrá carácter anual, estará relacionado con la planificación anual y será aprobado por el Órgano que corresponda.

5.2.- Valoración de Resultados Individuales o de Equipo V2

Está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de forma inmediata y a sensibilizarle respecto a su grado de consecución.

Los objetivos serán preferiblemente cuantitativos y podrán tener distintas ponderaciones en la medición del grado de consecución global.

Incluye a todas las personas, distinguiendo entre su función y su actividad.

Según la función se distingue entre:

- **Personas que dirigen equipos de trabajo:** sus objetivos serán negociados individualmente.
- **Personas que pertenecen a equipos de trabajo:** sus objetivos serán los del centro de negocio o los del equipo en Unidades Staff y Servicios Compartidos.
- **Personas con puestos específicos** susceptibles de asignarles objetivos concretos directamente relacionados con resultados de negocio, aun cuando no dirijan equipos de trabajo. Sus objetivos serán los negociados individualmente.

Entre estas personas se encuentran los directores de oficinas de empresas, gerentes de empresas y gestores de carteras específicas.

- Directores de Oficinas de Empresas:

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 25% del cómputo general de su V2, siendo el 75% restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.

- Gerentes de Empresas:

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

- Gestores de Carteras Específicas:

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

5.3.- Valoración individual V3

Está orientada a valorar el desempeño personal a través de la medición del grado de orientación a resultados, de la orientación al cliente y de la mejora continua.

6.- ASPECTOS RETRIBUTIVOS

6.1.- Retribución Variable

De acuerdo con los principios enunciados, la retribución variable se obtendrá en función del grado de cumplimiento de los elementos V1, V2 y V3.

El grado de cumplimiento de estas tres variables se medirá en un **porcentaje** de cumplimiento de objetivos, al que se aplicarán las **ponderaciones** respectivas establecidas para cada función, obteniéndose así el **porcentaje de cumplimiento global** que, aplicado a la retribución variable de referencia, dará el importe de la retribución variable a percibir:

$$\text{Retribución variable} = \text{RV de referencia} \times \text{Porcentaje de cumplimiento global}$$

6.2.- Retribución variable de referencia

La retribución variable de referencia es el importe de retribución variable correspondiente a un grado de cumplimiento de objetivos V1, V2 y V3 del 100%.

La retribución variable de referencia se asigna de forma individual, sin perjuicio de los distintos criterios y de los importes mínimos que se indican en el apartado 7.2.f siguiente.

6.3.- Porcentaje de cumplimiento global

Se obtendrá por la suma ponderada de los resultados correspondientes obtenidos al comparar el objetivo real con el conseguido (globales V1, personales o de equipo V2 y desempeño personal V3), de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje de cumplimiento global} = (\% \text{ cumplimiento V1} \times \text{ponderación V1}) + (\% \text{ cumplimiento V2} \times \text{ponderación V2}) + (\% \text{ cumplimiento V3} \times \text{ponderación V3})$$

Los porcentajes de cumplimiento (de V1, de V2 y de V3 y total) tendrán como valor mínimo el 0% y como máximo el 140%.

- **Porcentaje de cumplimiento de V1**

El porcentaje de cumplimiento de V1 se calculará mediante la comparación de la consecución real obtenida respecto del objetivo fijado.

- **Porcentaje de cumplimiento de V2**

El porcentaje de cumplimiento de V2 se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(\sum \text{ponderada de los cumplimientos alcanzados en cada objetivo y sus respectivas ponderaciones}) = \% \text{ cumplimiento V2}$

- **Porcentaje de cumplimiento de V3**

La valoración se realizará por el responsable directo con la participación del gestor de RRHH, que velará por la objetividad de la evaluación y porque cumpla con un modelo meritocrático, sobre los tres siguientes elementos:

- Orientación a resultados.
- Orientación al cliente.
- Mejora continua.

Cada elemento se valorará según los siguientes tramos:

- Igual o mayor que 0 y menor que 5: inadecuado.
- Igual o mayor que 5 y menor que 7: medio.
- Igual o mayor que 7 y menor que 9: bueno.
- Igual o mayor que 9 y menor o igual que 14: muy bueno.

El porcentaje de cumplimiento de cada elemento será el resultado de multiplicar por 10 la valoración obtenida. Por ejemplo, la valoración obtenida en un elemento es 9, el porcentaje de cumplimiento será 90% (9x10).

Por debajo del 50% de cumplimiento de un elemento, la valoración de ese elemento será igual a cero.

La valoración de V3 por encima del 90% corresponderá a rendimientos excepcionales y requerirá la autorización adicional de la Dirección de Personas.

El porcentaje de cumplimiento de V3 será la media aritmética de los porcentajes de cumplimiento de los tres elementos.

6.4. Ponderación de los Resultados.

Las ponderaciones que serán de aplicación para cada uno de los elementos del sistema (V1, V2 y V3) quedan tal como se definen en la siguiente tabla:

FUNCIÓN	PONDERACIÓN		
	V1	V2	V3
Director de Oficina y Director de Departamento y funciones equivalentes	15%	75%	10%
Subdirector, Coordinador y funciones equivalentes	10%	75%	15%
Comercial, Técnico y funciones equivalentes	5%	75%	20%

7.- APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

7.1 Aplicación inicial del Sistema de Retribución Variable.

En el momento de entrada en vigor del nuevo sistema y, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, se determinará la Retribución Variable de referencia de cada persona aplicando la fórmula correspondiente a la situación en que se encuentre:

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Madrid se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{RV de referencia Bankia} = \text{base sistema SVR Caja Madrid a 31.12.2011} \times 10$$

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Bancaja que tuvieran retribución variable de referencia en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{RV de referencia Bankia} = (\text{RV máxima 2010}) \times 60\%.$$

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Bancaja que percibieran retribución variable en la señalada Entidad, pero que no tuvieran retribución variable de referencia se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{RV de referencia Bankia} = \text{RV devengada 2010}.$$

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caixa Laietana que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV devengada 2010.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Rioja que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV devengada 2010.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Segovia que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV devengada 2010.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Ávila que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV media devengada en los años 2010, 2009 y 2008.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Insular de Canarias será la RV de referencia mínima correspondiente a la función de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.
- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de cualquiera de las Cajas que no percibieran retribución variable en su Entidad de origen, será la RV de referencia mínima correspondiente a la función de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.
- La RV de referencia aplicable a las personas que fueron contratadas directamente por Banco Financiero y de Ahorros y que se han integrado en Bankia, así como a las personas contratadas directamente por Bankia será la RV de referencia mínima correspondiente a la función de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo, salvo que por contrato tuvieran asignada una superior.

7.2 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

7.2.a Procedimiento.

Finalizado cada ejercicio, se realizarán las valoraciones de los tres elementos, V1, V2 y V3, que componen el sistema comparando, en cada uno de ellos, el objetivo fijado con el real conseguido.

La retribución variable según los resultados alcanzados en V1, V2 y V3 y, en su caso, Bonus adicional del 20%, se liquidará de manera definitiva en el mes de marzo siguiente al ejercicio valorado.

7.2.b Requisitos.

El importe a percibir de Retribución Variable es el resultado de aplicar la fórmula establecida en el apartado 6.1 del presente documento, en base a los objetivos alcanzados a 31 de diciembre de cada año, siendo necesario, la superación satisfactoria de una serie de objetivos.

El cobro de la retribución variable no se devengará automáticamente; el sistema contempla los siguientes requisitos y valores mínimos para su cobro:

- En primer lugar, será necesario estar en situación de alta en la Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta, siempre que se cumplieran los requisitos siguientes.
- En segundo lugar, el cobro de la retribución variable dependerá, igualmente, de que se hayan alcanzado los siguientes porcentajes de cumplimiento en las variables V1, V2 y V3:
 - El porcentaje de cumplimiento de V1 ha de ser mayor o igual al 55%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V1, no se percibirá la cantidad correspondiente a V1.
 - El porcentaje de cumplimiento de V2 ha de ser mayor o igual al 60%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V2, no se percibirá la cantidad correspondiente a V2.
 - El porcentaje de cumplimiento de V3 ha de ser mayor o igual al 55%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V3, no se percibirá la cantidad correspondiente a V3.

7.2.c Discrepancias en los niveles de logro de V2 y V3

- Las discrepancias en los **niveles de logro de V2** que pudieran tener las personas que prestan servicios en alguna de las oficinas de la red comercial, serán resueltas según el siguiente proceso:

- En los casos de no conformidad del empleado y cuando el porcentaje obtenido en V2 fuera inferior al 60%, el empleado afectado podrá solicitar en un plazo máximo de 4 meses desde que finaliza el ejercicio valorado, por escrito y de forma argumentada, ante su Dirección Territorial o agrupación equivalente de la que dependa, la revisión de los resultados obtenidos durante ese ejercicio en la V2.

La Dirección Territorial o agrupación equivalente, responderá, igualmente, de forma argumentada y por escrito, en un plazo máximo de 3 meses a contar a desde la fecha de solicitud.

- Las discrepancias en los **niveles de logro de la V3** serán resueltas según el siguiente proceso:
 - Los casos en que el porcentaje alcanzado en V3 sea inferior al 55% serán revisados anualmente por los firmantes de este acuerdo, previa autorización escrita del evaluado en la que solicitará, dentro del plazo máximo de 4 meses desde que finaliza el ejercicio valorado, de forma argumentada, el porcentaje de cumplimiento reclamado para la revisión de los resultados obtenidos durante ese ejercicio en la V3.
 - En los casos de no conformidad, siendo la V3 superior al 55%, la evaluación deberá ser revisada por el superior jerárquico del evaluador, previa solicitud escrita y argumentada del evaluado que habrá de realizarse dentro del plazo máximo de 4 meses desde que finaliza el ejercicio valorado.

Igualmente, el superior jerárquico del evaluador responderá de forma argumentada y por escrito a la revisión planteada en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la fecha de la solicitud de revisión.

7.2.d Sistema de devengo

- Nuevas incorporaciones: para aquellas personas que se incorporen a lo largo del año valorado, se establece un sistema de proporcionalidad directa entre importes, fecha de incorporación y cumplimientos alcanzados.
- Proporcionalidad: Se aplicará en los supuestos de promoción y rotación un sistema de proporcionalidad directa entre importes, fecha de promoción/rotación y cumplimientos alcanzados.
- Cambio de centro de trabajo/equipo: sin perjuicio de lo anterior, si durante el mismo ejercicio un empleado adscrito a un equipo cambiase de centro de trabajo o de equipo, se le aplicará el porcentaje más favorable de entre ellos. En este sentido, las partes acuerdan los siguientes criterios:

- Si de entre todos los destinos, el empleado no ha estado más de 120 días en ningún destino, se aplicará el criterio de proporcionalidad; es decir, considerando todos los destinos a los que ha estado asignado y sus respectivos porcentajes y días de permanencia en cada uno de ellos.
- Si el empleado ha estado en uno o más destinos más de 120 días, se aplicará el porcentaje más favorable de todos los destinos en los que haya estado más de 120 días, aplicándose dicho porcentaje a todo el ejercicio, exceptuando el Bonus que se percibirá de forma proporcional al periodo en que lo haya devengado.
- Período de baja: aquellas personas que estén de baja por enfermedad por un período igual o superior a 120 días en el año natural, continuos o alternos, cobrarán su retribución variable de forma proporcional al tiempo que hayan estado trabajando, exceptuando los períodos de baja por accidente de trabajo, baja por maternidad y situaciones asimilables que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días antes citados.

Del mismo modo, no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días anteriormente citados los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de situaciones de violencia de género o acoso confirmadas por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiere firmeza, se procederá a recalcular la retribución variable, abonando, en su caso, la parte proporcional correspondiente al tiempo que se haya estado trabajando.

7.2.e Bonus Adicional en la red de oficinas.

La retribución variable resultante de aplicación del sistema se incrementará en un 20% de la misma para las personas que presten sus servicios en las oficinas de banca de particulares y empresas que alcancen un porcentaje de cumplimiento de objetivos en V2 igual o superior al 130% por el tiempo de permanencia en esa oficina. En caso de que el número de oficinas que cumplan esa condición supere el 10% de las oficinas abiertas a 31 de diciembre del ejercicio valorado, tendrán acceso a este bonus los empleados de las oficinas con mayor porcentaje de cumplimiento de V2 hasta completar el referido 10%.

7.2.f Retribución Variable de referencia (RV referencia)

- Se establecen las siguientes retribuciones variables de referencia:

FUNCIÓN		RV referencia (€/brutos)
Director de Oficina	Nivel A	7.500 €
	Nivel B	7.000 €
	Nivel C	6.500 €
	Nivel D	6.000 €
	Nivel E	5.000 €
Director de Departamento y funciones equivalentes		5.000 €
Subdirector de Oficina	Nivel A	4.500 €
	Nivel B	4.000 €
	Nivel C	3.000 €
	Nivel D	2.800 €
	Nivel E	2.300 €
Coordinador de Equipo y funciones equivalentes		3.000 €
Gerente de Empresa		2.000 €
Comerciales de Oficina		1.200 €
Otras funciones		1.200 €

- Criterios específicos de RV de referencia:
 - Nuevas incorporaciones: para aquellas personas de nueva entrada en la Entidad el valor de la RV de referencia será, el primer año a contar desde el momento de su incorporación de 750€, de 900€ el segundo año y de 1.200€ a partir del tercer año.
 - Ayudantes de dirección: para aquellas personas que se incorporen como Ayudantes de dirección la RV de referencia será de 750€ el primer año a contar desde el momento de su incorporación a la función, de 900€ el segundo año y a partir del tercer año se fijan las siguientes RV de referencia:
 - 2.200€ para ayudantes de dirección de Dirección Territorial o de Dirección, y
 - 1.800€ para ayudantes de dirección de otras Direcciones.

A efectos del cómputo de este período, se tendrán en cuenta los años ya transcurridos en el desempeño de la función de ayudante de dirección en la Caja de origen y/o en Bankia con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

- Personas pertenecientes al Equipo Volante de Bankia: a los efectos del Sistema de Retribución Variable los elementos V2 y V3 se determinarán de la siguiente manera:
 - La valoración del elemento V2 estará integrado por la media de las puntuaciones de V2 de las oficinas de la Dirección Territorial en la que hayan prestado servicios las personas del Equipo Volante.
 - La valoración del elemento V3 será realizada por Recursos Humanos, previo informe de los Directores de las oficinas en las que la persona haya prestado servicios de manera más continuada y/o permanente.

7.2.g Incremento adicional de la RV de referencia:

Se acuerda fijar para determinadas funciones un incremento adicional de su retribución variable:

1. Gerentes de Empresas.

Para los Gerentes de Empresas, que gestionen carteras sobre las que se asignen objetivos, se fija un incremento adicional de la RV en función del porcentaje de cumplimiento de objetivos de la cartera de 2.500€.

El porcentaje de cumplimiento de objetivos de la cartera tendrá como valor mínimo el 0% y como valor máximo el 140%.

Así, en función del cumplimiento real de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcance un porcentaje de cumplimiento igual o superior al 70%, se liquidará este importe adicional aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento adicional RV} = 2.500\text{€} \times (\% \text{ cumplimiento de los objetivos de la cartera})$$

Asimismo, para el cálculo de la citada cuantía resultante, se tendrán en cuenta los restantes criterios del Sistema de Retribución Variable de Bankia, excluido el bonus del 20%.

2. Gestores de Carteras Específicas.

Para los Gestores de Carteras Específicas, que gestionen carteras sobre las que se asignen objetivos, se fija un incremento adicional de la RV en función del porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la cartera de 1.400€.

El porcentaje de cumplimiento de objetivos de la cartera tendrá como valor mínimo el 0% y como valor máximo el 140%.

Así, en función del cumplimiento real de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcance un porcentaje de cumplimiento igual o superior al 70%, se liquidará este importe adicional aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento adicional RV} = 1.400\text{€} \times (\% \text{ cumplimiento de los objetivos de la cartera})$$

Asimismo, para el cálculo de la citada cuantía resultante, se tendrán en cuenta los restantes criterios del Sistema de Retribución Variable de Bankia, excluido el bonus del 20%.

3. Técnicos y Gestores Especialistas.

De conformidad con lo establecido en el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, se establecerá un colectivo de 400 Técnicos y Gestores Especialistas que presten sus servicios en Unidades adscritas a Departamentos Centrales a quienes se podrán asignar objetivos individuales, de equipo o mixtos.

Estas personas serán designadas por Bankia, teniendo en cuenta criterios como los de mayor aportación, capacidad en la toma de decisiones, experiencia, dedicación, responsabilidad y compromiso.

Los Técnicos y Gestores Especialistas tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecido en el Convenio Colectivo.

La RV de referencia de las personas designadas por la Entidad como Técnicos o Gestores Especialistas, durante el tiempo que presten servicios como tales, se incrementará en un importe que, junto con su RV de referencia, llegue hasta 3.000€.

7.2.h. Período de acreditación.

Se establece un período máximo de acreditación de 9 meses para la efectividad del nombramiento como Director de Oficina, Subdirector de Oficina, Gerente de Empresas, Gestor de Carteras Específicas, Técnico y Gestor Especialista, Director de Departamento, Coordinador de Equipo y Ayudante de Dirección.

Durante dicho período de acreditación de 9 meses se aplicarán las RV de referencia que se contemplan para las citadas funciones en el presente Acuerdo.

7.2.i. Criterios específicos para el recálculo de la RV de referencia ante cambios funcionales.

Los importes de la RV de referencia de cada persona deberán respetar los mínimos fijados y no podrán ser disminuidos, salvo en los casos de cambio de función o de nivel de responsabilidad o nivel de oficina.

1. Directores de Oficina:

A los Directores de Oficina que dejen de ejercer dicha función no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su RV de referencia superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 4.500€ en el supuesto de que pasase a desempeñar la función de Subdirector, ni de 2.000€ si pasa a desarrollar funciones de Comercial.

No obstante lo anterior, al Director que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

2. Subdirectores de Oficina:

A los Subdirectores que dejen de ejercer dicha función no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su RV de referencia superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 2.000€ ni ser inferior a 1.500€.

No obstante lo anterior, al Subdirector que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

3. Gerentes de Empresas:

A los Gerentes de Empresas que dejen de ejercer dicha función no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su RV de referencia superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 1.200€ si pasa a desarrollar funciones de Comercial.

No obstante lo anterior, al Gerente que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

Igualmente, los Gerentes de Carteras de Empresas que dejen de ejercer dicha función no mantendrán el incremento adicional de la RV regulada en el apartado 7.2.g.1.

4. Gestores de Carteras Específicas:

Los Gestores de Carteras Específicas que dejen de ejercer dicha función no mantendrán el incremento adicional de la RV regulada en el apartado 7.2.g.2

5. Técnicos y Gestores Especialistas:

A los Técnicos y Gestores Especialistas que dejen de ejercer dicha función, se les reducirá el importe de la retribución variable en la misma cantidad en que se haya producido el incremento de su RV de referencia en el momento de su designación, conforme a lo establecido en el apartado 7.2.g.3.

6. Ayudantes de Dirección:

Los Ayudantes de Dirección que dejen de ejercer dicha función pasarán a tener la RV de referencia que se especifica a continuación:

- En caso de que se deje de ejercer la función dentro del primer año de desempeño de la misma, mantendrá una RV de referencia de 750€, una vez cumplido el primer año pasará a tener una RV de referencia de 900€ y de 1.200€ a partir del tercer año.
- En caso de que se deje de ejercer la función dentro del segundo año de desempeño de la misma, mantendrá una RV de referencia de 900€, una vez cumplido el segundo año de prestación de servicios, pasará a tener una RV de referencia de 1.200€.
- En caso de que se deje de ejercer la función a partir del tercer año de desempeño de la misma y antes de que transcurran 10 años, pasarán a tener una RV de referencia de 1.200€.
- Transcurridos 10 años desarrollando la función de Ayudante de Dirección se consolidará la RV de referencia que tuviera en el momento de cumplimiento de dicho período de tiempo.
- No obstante lo anterior, el Ayudante de Dirección que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación de los párrafos inmediatamente anteriores, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

8. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN DEL SRV

Se facilitará a las secciones sindicales firmantes de este Acuerdo información necesaria para el adecuado conocimiento y seguimiento del sistema y su aplicación.

Tan pronto queden definidos los criterios generales de medición de los objetivos correspondientes a V1 en cada ejercicio, serán comunicados a las Secciones Sindicales firmantes con la suficiente antelación.

Así mismo, se les informará del grado de cumplimiento de los mismos una vez finalizado el ejercicio.

Cada dos años se reunirán las partes firmantes del presente acuerdo para realizar el seguimiento y valoración del sistema con el objeto de adaptarlo a la situación económica general y de la Entidad.

9. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo suponen en su conjunto una mejora de las condiciones en esta materia al no existir en Bankia ningún acuerdo o norma aplicable sobre Retribución Variable, de forma que, para las personas definidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, será únicamente aplicable el Régimen de Retribución Variable establecido en el mismo.

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo sustituyen y derogan expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Sistema de Retribución Variable (SRV) hasta ahora aplicables en todas las Cajas que se han integrado en Bankia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Primera.- RV de referencia aplicables durante los años 2012 y 2013.

1. Las personas de nueva entrada en Bankia durante dos años (2012 y 2013) tendrán como RV de referencia la mínima de la función
2. Las personas que se incorporen al Sistema de Retribución Variable y que en sus Cajas de origen no tuvieran retribución variable o cuya retribución variable fuera inferior a la mínima de la función, durante dos años (2012 y 2013) tendrán como RV de referencia la mínima de la función
3. Las personas que tuvieran retribución variable en su Caja de origen y cambiaran de función a otra superior, se les asignará durante dos años (2012 y 2013) la RV de referencia mínima de la función, salvo que su retribución variable en su Caja de origen fuera superior, en cuyo caso mantendrán ésta última.
4. Las personas que tuvieran retribución variable en su Caja de origen y que, ejerciendo la misma función, pasaran a prestar servicios en una oficina de nivel superior, mantendrán la retribución variable que tuvieran en caso de que ésta fuera superior a la RV de referencia mínima de la función.

Segunda.- Impacto de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas en la retribución variable de referencia.

El nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de aplicación en Bankia entrará en vigor el día 01.01.2013, si bien se fijan las siguientes reglas para la transición a este nuevo Sistema:

1. Durante los años 2013 y 2014 aquellos Directores y Subdirectores de Oficina que previamente estuvieran sujetos a un Sistema de Clasificación de Oficinas y que por el mismo a fecha 31.12.2012 tuvieran una retribución variable de referencia superior a la que correspondería por aplicación del nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, mantendrán la retribución variable de referencia que tenían con anterioridad, con independencia del Nivel de Oficina en el que resulten clasificados.

Todo ello en tanto no se produzcan cambios de función, en cuyo caso se aplicarán las reglas previstas en el Sistema de Retribución Variable, Sistema de Clasificación de Oficinas y Disposiciones Transitorias.

2. A partir del 01.01.2015 operarán los ajustes de la retribución variable de referencia derivados de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia en caso de cambio de nivel de Oficina respecto del Nivel en el que se clasificó la oficina a 01.01.2013.

III.- SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL APLICABLE EN BANKIA

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo sobre Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional será de aplicación a todos los trabajadores en activo, en cada momento, de Bankia, cuyas relaciones laborales se regulen por el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento, salvo aquellos colectivos a los que resulte de aplicación una política o normativa legal específica.

2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Acuerdo entra en vigor con efectos el día 1 de enero de 2013 y tendrá una duración indefinida. No obstante, sus efectos, en lo que respecta a la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional y disposiciones transitorias, se extenderán o iniciarán conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

3. PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el presente Acuerdo está basado en los siguientes criterios:

- **Transparencia:** de forma que resulta de fácil aplicación y conocimiento a cada situación concreta.
- **Consecución de los resultados y cumplimiento de objetivos y en el desempeño personal.**

4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional se configura como un sistema que define la carrera profesional de los empleados de Bankia a los que les es de aplicación, basado esencialmente en los factores de valoración del Sistema de Retribución Variable aplicable en Bankia por considerar las partes que dicho Sistema debe estar fundamentado, entre otros principios, en la implicación en los resultados globales de la Entidad, la consecución y cumplimiento de objetivos individuales y equipo y el desempeño personal.

Conforme a lo anterior, la promoción y el desarrollo profesional se realizará conforme a lo establecido en el presente Acuerdo y mediante la consecución y acumulación de "PUNTOS" de forma personal e individual por cada trabajador en función de los resultados obtenidos en la valoración de los factores V1, V2 y V3 del Sistema de Retribución Variable.

5. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL POR LA OBTENCIÓN DE PUNTOS PDP

Para la adecuada aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Bankia y de su carácter incentivador y motivador, manteniendo en todo caso el Sistema de Clasificación Profesional establecido en el Convenio Colectivo, se establece un Sistema de Promoción, que se estructura en una Escala de Puntos PDP con 23 posiciones de promoción.

Con el mismo se pretende, a la vez que se respeta la estructura y sistema de Clasificación Profesional establecido en el Convenio Colectivo, establecer un Sistema de Promoción basado en la consecución y acumulación de PUNTOS PDP que determina la promoción y desarrollo profesional o retributivo de cada persona, bien mediante la obtención de un ascenso de Nivel de los establecidos en la Clasificación Profesional del Convenio Colectivo, bien mediante el percibo de unos Complementos Salariales denominados Complemento PDP, junto con las demás condiciones retributivas asociadas a cada Posición de Promoción, según se refleja en la Tabla que consta como Anexo I al presente Acuerdo y que, como tal, forma parte integrante del mismo.

6. ELEMENTOS INTERVINIENTES EN EL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

6.a. Factores de promoción: V1, V2 y V3

Los Factores de Promoción que se tendrán en cuenta para la aplicación del Sistema establecido en el presente Acuerdo serán los siguientes:

FP1 ⇒ V1 - Valoración de Objetivos Generales: está orientada a evaluar los resultados globales de la Entidad y una parte de los mismos podrá adecuarse a los objetivos de las agrupaciones superiores.

A efectos de determinar los puntos V1 en el sistema PDP se dividirá entre 10 el porcentaje de cumplimiento de V1 obtenido según el Sistema de Retribución Variable.
Por ejemplo: 100% cumplimiento en V1= 10 puntos FP1

FP2 ⇒ V2 - Valoración de Resultados Individuales o de Equipo: está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de una forma inmediata.

A efectos de determinar los puntos V2 en el sistema PDP se dividirá entre 10 el porcentaje de cumplimiento de V2 obtenido según el Sistema de Retribución Variable.

Por ejemplo: 95% cumplimiento en V2= 9´5 puntos FP1

FP3 ⇒ V3 - Valoración Individual: está orientada a valorar los aspectos del desempeño personal.

A efectos de determinar los puntos V3 en el sistema PDP se calculará la media aritmética de la valoración obtenida en los tres elementos integrantes de la V3, considerando, conforme a lo establecido en el Sistema de Retribución Variable, que si el grado de cumplimiento de alguno de los tres elementos fuera inferior al 50%, la puntuación de ese elemento será igual a cero.

6.b.Puntuación individual alcanzada en los Factores de Promoción

La consecución de objetivos generales (V1), los objetivos individuales o de equipo (V2) y el desempeño personal (V3) del Sistema de Retribución Variable del ejercicio correspondiente que haya obtenido individualmente cada persona se traducirá en Puntos para la Promoción Anual (PPA).

6.c.Ponderación de cada Factor de Promoción

Se denomina ponderación al peso o importancia que cada Factor de Promoción (V1, V2 y V3) ha de tener en relación al total de los Puntos de Promoción Anual y para el cálculo de los mismos. La escala de ponderaciones que se aplicará para la obtención de los Puntos de Promoción Anual es la siguiente:

Ponderación FP1 (V1)	Ponderación FP2 (V2)	Ponderación FP3 (V3)
15%	65%	20%

6.d. Fórmula para el cálculo de los puntos obtenidos en cada ejercicio

Anualmente se calcularán los puntos obtenidos por cada persona mediante la siguiente fórmula:

$$PPA = \frac{[(FP1 \times PFP1) + (FP2 \times PFP2) + (FP3 \times PFP3)] \times \text{Días de alta en Seg.Social.}^1 \text{ en el año}}{\text{número de días del año valorado}}$$

DONDE:

PPA: puntos promoción anual PFP1: ponderación del factor 1
 FP1: puntuación obtenida en V1 PFP2: ponderación del factor 2
 FP2: puntuación obtenida en V2 PFP3: ponderación del factor 3
 FP3: puntuación obtenida en V3

¹ excluidas las situaciones de jubilación parcial, suspensiones de contrato compensadas incluidas en el acuerdo de 14.12.2010 y situaciones asimilables, que no devengará puntos PDP.

Una vez calculados los puntos del ejercicio en vigor, se acumularán a los obtenidos en años anteriores.

6.e. Requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción Anual (PPA)

- Se establecen **como requisitos mínimos para obtener Puntos** para la Promoción Anual (PPA) los siguientes, que operan de manera acumulada, de manera que si no se cumplieran cualquiera de los tres requisitos, no se acumularán Puntos para la Promoción Anual.
 - La puntuación en V1 ha de ser mayor o igual a 6.
 - La puntuación en V2 ha de ser mayor o igual a 5.
 - La puntuación en V3 ha de ser mayor o igual a 6,5.
- **Obtención de puntos en situaciones especiales:**
 - Los trabajadores que estén de baja por enfermedad por un período superior a 100 días en el año natural, continuos o alternos, obtendrán la puntuación de forma proporcional al tiempo en que hayan estado trabajando, exceptuando los períodos de baja por accidente de trabajo y por baja por maternidad, que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 100 días antes citados.
 - Las personas de nueva incorporación en Bankia podrán acumular puntos por el período trabajado sólo en el caso de que hayan prestado servicios de manera efectiva durante al menos 200 días dentro del año natural, exceptuando, a estos efectos, los períodos de baja por accidente de trabajo y baja por maternidad, vacaciones o permisos retribuidos que no se tendrán en cuenta.

Del mismo modo, no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 100 o 200 días citados en los dos párrafos anteriores los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de situaciones de violencia de género o acoso confirmadas por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiriera firmeza, se procedería a recalcular los puntos acumulados y, en su caso, la posición de promoción ostentada, con los efectos económicos que ello pudiera conllevar.

6.f. Escala de puntuación y forma de ascenso de Posición de Promoción

De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, en el Anexo I del presente Acuerdo se establece una correspondencia entre la Escala de Puntos y Posiciones de Promoción con los Niveles Retributivos establecidos por el Sistema de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo, sin que el establecimiento de estas posiciones de promoción profesional suponga alteración o modificación alguna de la referida Clasificación Profesional del Convenio Sectorial.

Para la aplicación de la citada Escala de Puntos y Posiciones de Promoción se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- No se podrá pasar de la Posición de Promoción PDP 17 por la mera acumulación de puntos, salvo en los criterios específicos establecidos en el presente Acuerdo. En consecuencia, una vez alcanzada dicha Posición de Promoción PDP 17 dejarán de acumularse Puntos PDP, debiendo considerarse las dos siguientes únicas excepciones:
 - Podrá pasarse de la Posición de Promoción PDP 17 a otra superior en la Escala de Puntos en caso de designación o nombramiento por parte de Bankia o pertenencia a determinados colectivos definidos en el presente Acuerdo.
 - En todo caso, podrá alcanzarse la Posición de Promoción PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos en el Anexo I para la Posición de Promoción PDP 17.
- Las personas que dejen de realizar funciones de dirección podrán ascender como máximo hasta la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que dejó de dirigir, siempre que no haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima de la función que se deja de realizar.
- Las personas que dejen de realizar funciones específicas definidas en el presente Acuerdo:

- En caso de que hubieran superado la Posición de Promoción PDP 16, podrán ascender como máximo hasta la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que dejó la función, siempre que no haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima de la misma.
- En caso de que no se hubiera adquirido la Posición de Promoción PDP 16, podrán alcanzar la referida Posición de Promoción PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos en el Anexo I para la Posición de Promoción PDP 17.
- La correspondencia que para cada Posición de Promoción PDP con un Nivel Retributivo de Convenio Colectivo de referencia en la Tabla del Anexo I servirá para determinar las condiciones salariales de los trabajadores conforme establezca el Convenio Colectivo vigente en cada momento para dichos Niveles Retributivos de referencia.

6.g. Definición de la articulación del Sistema

Los elementos que integran el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, descritos en el epígrafe anterior, quedan interrelacionados como se muestra en el siguiente esquema gráfico:



7. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

7.1 APLICACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

- a. El Sistema entrará en vigor con efectos 01.01.2013, calculándose por primera vez los puntos PDP con los resultados obtenidos en el Sistema de Retribución Variable correspondiente al año 2013 (V1, V2 y V3 a 31.12.2013). Los ascensos se producirán con efectos 1 de enero del ejercicio inmediatamente siguiente al valorado. Así, los ascensos que se pudieran producir por los puntos obtenidos en V1 V2 y V3 del año 2013 tendrán efectos el 01.01.2014.
- b. En el momento de entrada en vigor del nuevo Sistema (día 01.01.2013) se asignarán a cada persona los puntos correspondientes a su nivel retributivo a la fecha 01.01.2013, teniendo en consideración los siguientes aspectos:

1. Asignación de puntos PDP a las personas procedentes de Caja Madrid a las que se aplicaba el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid.

- 1.1 Se asignarán los puntos de la escala Bankia para la Posición de Promoción que se ostente en el momento de la transformación.

- 1.2 El exceso de puntos que la persona pudiera tener por encima de los mínimos establecidos para su posición de promoción según el sistema PDP de aplicación en Caja Madrid, se transformará en puntos PDP adicionales a los mínimos de su posición de promoción dentro del sistema Bankia, según la siguiente fórmula

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

DONDE:

A: Puntos PDP totales de la persona en el Sistema PDP de Caja Madrid, una vez aplicado dicho sistema a fecha 01.01.2013.

B: Puntos PDP establecidos por la escala PDP de Caja Madrid para la posición de promoción ostentada a 01.01.2013, una vez aplicado el sistema a dicha fecha.

C: Puntos PDP según la tabla de Caja Madrid para la posición de promoción superior a la ostentada.

D: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción superior a la ostentada.

E: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción ostentada.

1.3 Los puntos de partida en el sistema Bankia a fecha 01.01.2013 serán la suma de lo establecido en los dos párrafos 1.1 y 1.2 anteriores.

1.4 Una vez asignados los puntos, se situará a la persona en la Posición de Promoción que corresponda en la escala de Bankia.

Posteriormente, si la persona se sitúa en la escala PDP por encima de los límites fijados en Bankia para la función desarrollada y en tanto se desarrolle una función Directiva (Director o Subdirector de oficina y funciones equivalentes) o alguna de las funciones en las que expresamente se prevé la posibilidad de ascender por encima del PDP 17 en este acuerdo, podrá ascender una posición de promoción por encima de la ostentada. A estos efectos, operarán los límites de ascenso por función establecidos en el sistema de Caja Madrid.

2 Asignación de puntos PDP a las personas procedentes de Bancaja, Caja Insular de Ahorros de Canarias, Caja de Ávila, Caixa Laietana, Caja Segovia y Caja Rioja.

2.1 Con carácter general, a fecha 01.01.2013 se asignarán los puntos que correspondan a la Posición de Promoción mínima del Nivel que tenga cada persona, que serán los puntos de partida en el sistema Bankia.

2.2 Para el caso de personas que a 01.01.2013 ostenten niveles retributivos que, por Convenio Colectivo, Acuerdo Interno de origen de cada Caja, incluido el Sistema de Clasificación de Oficinas, tuvieran reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de determinados criterios (mantenimiento de la función y/o del nivel de oficina, años de permanencia en la función, etc.), se mantendrá durante los años 2013 y 2014 el derecho de ascenso al siguiente Nivel comprometido, en los mismos términos acordados en su Caja de origen.

En el momento de la consolidación se le asignarán los puntos correspondientes a la posición PDP menor del Nivel correspondiente, absorbiéndose el complemento que se viniera percibiendo hasta dicho Nivel.

En caso de que se dejara de ejercer dicha función o se cambiara el nivel de oficina sin haber alcanzado la expectativa del Nivel a consolidar, los puntos que corresponderán serán los derivados de la normal aplicación del Sistema a partir de los puntos asignados según el apartado 2.1.

A partir del 01.01.2015 operarán los ajustes que correspondan por la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, en caso de que se produzca un cambio de nivel de Oficina respecto de aquel en el que se clasificó la oficina a 01.01.2013.

2.3 Para el caso de personas que a 01.01.2013 ostenten niveles retributivos, inferiores al Nivel VIII del Convenio Colectivo que, por lo dispuesto en el referido Convenio Colectivo tuvieran reconocido el derecho a ascender automáticamente por años de permanencia o de servicios en el nivel correspondiente, se canjearán los años de permanencia o de servicios que se lleven en el nivel retributivo a fecha 31.12.2012, por los puntos proporcionales correspondientes al tiempo de permanencia en la misma respecto de los puntos totales necesarios para ascender al Nivel superior, según la fórmula que se recoge a continuación.

$$\frac{(F)}{(G)} \times (D - E)$$

DONDE:

F: Años de servicios prestados en el nivel actual que da derecho a ascenso por tiempo de permanencia.

G: Años totales requeridos para ascender al nivel superior al ostentado según Convenio Colectivo.

D: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción superior a la ostentada.

E: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción ostentada.

2.4 Los puntos de partida en el sistema Bankia a fecha 01.01.2013 serán la suma de lo establecido en los párrafos 2.1 y 2.2 anteriores o 2.1. y 2.3 anteriores en función de cada caso, sin que se puedan acumular los puntos derivados de la aplicación de los apartados 2.2 y 2.3 en ningún supuesto.

3 Asignación de puntos PDP a las personas contratadas directamente en Bankia o en Banco Financiero y de Ahorros:

Se asignarán los puntos que correspondan a la Posición de Promoción mínima del Nivel que tenga cada persona.

7.2 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- a. En cada ejercicio se calcularán los Puntos para la Promoción Anual de las personas, mediante la fórmula establecida en el presente documento. Dichos puntos se irán acumulando, de tal forma que una vez que se acumulen los puntos necesarios, atendiendo a la Escala de Puntuación definida el Anexo I, se ascenderá de Posición de Promoción PDP, manteniendo los Puntos acumulados, salvo cuando se alcance la Posición de Promoción PDP 17 o la Posición de Promoción máxima de cada función, en las que se dejarán de acumular Puntos PDP.
- b. Las personas que alcancen la Posición de Promoción PDP 17 podrán ascender hasta la Posición de Promoción PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos en el Anexo I para la Posición de Promoción PDP 17.
- c. Desde el momento del cambio de Posición de Promoción PDP, que tendrá efectos de 1 de enero del año siguiente al ejercicio valorado, se percibirá la retribución fija del Nivel Retributivo de Convenio Colectivo así como, en su caso, los Complementos de Posición de Promoción que correspondan, de conformidad con la Tabla establecida en el Anexo I.
- d. Si en el Nivel ostentado en el momento inmediatamente anterior al ascenso, en su caso, se tuviera corrida una fracción de trienio conforme al Convenio Colectivo, se reconocerá el importe de dicha fracción en el momento del ascenso de Nivel Retributivo.
- e. En el supuesto de un cambio de Posición de Promoción PDP por designación a lo largo de un ejercicio, se asignarán los Puntos PDP correspondientes a la nueva Posición de Promoción PDP, el Nivel Retributivo y, en su caso, los Complementos de Posición de Promoción que correspondan y se acumularán los puntos PDP de ese ejercicio, según proceda, en proporción a los días de permanencia en la nueva Posición de Promoción PDP respecto del total de días del año natural.
- f. La designación para alguna Posición de Promoción superior en la Escala de Puntos PDP a la Posición 17 implicará la pérdida de los puntos acumulados en la anterior Posición de Promoción y la asignación de los Puntos que correspondan a la nueva Posición de Promoción PDP de acuerdo con la Escala de Puntuación que se establece en el Anexo I del presente Acuerdo.
- g. Aquellos trabajadores que por el Convenio vigente en cada momento tengan reconocido el derecho de ascender por años de permanencia o de servicios en un Nivel Retributivo, ascenderán en el plazo establecido en el mismo, aplicándose los ascensos que contemple el Sistema PDP regulado en el presente Acuerdo si suponen una mejora de los plazos que fije el Convenio Colectivo.

- h. En caso de que un trabajador ascienda por años de permanencia o de servicios en un Nivel Retributivo de conformidad con lo establecido en el Convenio vigente en cada momento, conservará los puntos acumulados hasta el momento del ascenso sin que se apliquen los puntos mínimos que correspondan al Nivel Retributivo y Posición de Promoción de ascenso, de acuerdo con la Escala de Puntuación establecida en el Anexo I.

8. PERIODO DE ACREDITACIÓN EN FUNCIONES

Se estará a lo establecido en el presente Acuerdo en cuanto al periodo de acreditación de las siguientes funciones:

- Directores de Oficinas.
- Subdirectores de Oficinas.
- Gerentes de Carteras de Empresas
- Gestores de Carteras Específicas
- Técnicos y Gestores Especialistas
- Directores de Departamento
- Coordinadores de Equipo
- Ayudantes de Dirección

Se establece un periodo máximo de acreditación de 9 meses para la efectividad del nombramiento, así como para la adquisición del Nivel Retributivo mínimo y los Puntos PDP de la Posición mínima que, en su caso, corresponda según lo establecido en el presente Acuerdo para aquellos empleados que sean designados para realizar las referidas funciones.

Cumplido dicho período satisfactoriamente, a criterio de Bankia, la Entidad hará efectivo el nombramiento, adquiriéndose en ese momento y en caso de que corresponda el Nivel Retributivo mínimo así como los Puntos PDP y demás condiciones de la Posición PDP que correspondan.

No obstante lo anterior, durante el citado período de acreditación, y en tanto se ejerzan provisionalmente dichas funciones, se reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y la Posición PDP que ostente el empleado y la que corresponda al Nivel Retributivo y Posición PDP mínimos aplicables según la función que desempeñe conforme a los apartados siguientes.

En cualquier caso, dicho complemento dejará de percibirse, bien porque se adquiriera el Nivel Retributivo y Posición PDP mínimos de dicha función, o bien porque dejara de ejercer la misma durante dicho período de acreditación o concluido el mismo.

Igualmente y durante dicho período de acreditación de 9 meses, se aplicarán los coeficientes multiplicadores establecidos en el presente Acuerdo correspondientes a la función que desempeñe, así como la retribución variable de referencia que establezca el Sistema de Retribución Variable correspondientes, igualmente, a la función que desempeñe.

La aplicación de dichos coeficientes multiplicadores y retribución variable de referencia tendrán el mismo tratamiento que el complemento funcional mencionado anteriormente, y por tanto, no podrán consolidarse hasta concluido el período de acreditación de forma satisfactoria, dejando de aplicarse si, durante dicho período de acreditación o concluido el mismo, se dejaran de ejercer las citadas funciones. En este último caso, y respecto de la retribución variable de referencia, se volverá a aplicar la que tuviera el empleado antes de iniciar el periodo de acreditación.

9. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE APLICACIÓN DEL SISTEMA PDP.

9.a. Criterios específicos para Directores de Oficina

Se fijan las siguientes condiciones que resultan de aplicación a Directores de Oficinas de particulares y de empresas.

1. Nivel mínimo y Complementos Funcionales

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Directores de Oficina** el de Nivel VI Posición de Promoción 15.

A los **Directores de Oficina de Nivel A** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel II, Posición de Promoción PDP 6, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel B** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo III, Posición de Promoción PDP 8, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción PDP de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel C** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo IV, Posición de Promoción 11 PDP, 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 PDP que ostenten y la que corresponda al Posición de Promoción de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel D** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo V, Posición de Promoción 14 PDP, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel E** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo VI, Posición de Promoción 15 PDP, se les asignará este Nivel Retributivo y Posición PDP, así como los puntos PDP correspondientes a la misma.

Los complementos funcionales referidos en este apartado tendrán la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o de Posición de Promoción y dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Director o, en caso de cambio de nivel de oficina, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

2. Coeficientes multiplicadores

Para los Directores de Oficinas se establecen los siguientes Coeficientes Multiplicadores de los puntos PDP:

NIVEL OFICINA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR
A	1,40, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
B	1,40, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
C	1,30, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
D	1,30, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
E	1,20, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%

Dichos Coeficientes Multiplicadores se aplicarán a los puntos obtenidos por aplicación de la fórmula establecida en el Epígrafe 6.d del presente Documento para obtener los Puntos de Promoción Anuales (PPA) correspondientes.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Director de Oficina la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

3. Posición de Promoción máxima de la función

Los Directores de Oficina podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 3.

Los Directores de Oficina no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 3 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzada dicha posición de Promoción PDP 3 dejarán de acumularse Puntos PDP.

4. Criterios para el caso de cese en la función de Director de Oficina

En caso de que deje de realizarse la función de Director de Oficina se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.a.1 y dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador fijado en el apartado 9.a.2.

Igualmente, en caso de que se deje de realizar la función de Director de Oficina, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.a.3 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.b. Criterios específicos para Subdirectores de Oficinas

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los subdirectores de Oficina** el de Nivel X Posición de Promoción 20.

1. Complementos Funcionales

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel A** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel V, Posición de Promoción 14, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel B** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VI, Posición de Promoción 16, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel C** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VII, Posición de Promoción 17, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel D** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel IX, Posición de Promoción 19, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel E** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel X, Posición de Promoción 20, se les asignará este Nivel Retributivo y Posición PDP, así como los puntos PDP correspondientes a la misma.

Los complementos funcionales referidos en este apartado tendrán la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o de Posición de Promoción y dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Subdirector o, en caso de cambio de nivel de oficina, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

Cuando un Subdirector que, ejerciendo dicha función, alcance la puntuación de 160 puntos, pasará directamente y sin necesidad de designación a la Posición de Promoción 16, Nivel VI, partiendo de los puntos PDP correspondientes a esta Posición de Promoción.

2. Coeficientes multiplicadores

Para los Subdirectores de Oficina se establecen los siguientes Coeficientes Multiplicadores de los puntos PDP:

NIVEL OFICINA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR
A	1,20, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
B	1,20, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
C	1,15, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
D	1,15, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%
E	1,10, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV \geq 70%

Dichos Coeficientes Multiplicadores se aplicarán a los puntos obtenidos por aplicación de la fórmula establecida en el Epígrafe 6.d del presente documento para obtener los Puntos de Promoción Anuales (PPA) correspondientes.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Subdirector de Oficina la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

3. Posición de Promoción máxima de la función

Los Subdirectores de Oficina podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Subdirectores de Oficina no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzada dicha posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

4. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que deje de realizarse la función de Subdirector de Oficina se dejará de percibir el complemento funcional y dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador establecidos respectivamente en los apartados 9.b.1 y 9.b.2 anteriores.

Igualmente, en caso de que deje la función de Subdirector de Oficina podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.b.3 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.c. Criterios específicos para Gerentes de Empresas

1. Nivel mínimo y complementos funcionales.

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Gerentes de Carteras de Empresas** el de Nivel X Posición de Promoción 20.

A los **Gerentes de Carteras de Empresas A** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VII, Posición de Promoción 17, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Gerentes de Carteras de Empresas B** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VIII, Posición de Promoción 18, 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 PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Gerentes de Carteras de Empresas C** que tengan un Nivel retributivo inferior a Nivel X, posición de Promoción 20, se les asignará dicho Nivel y Posición de Promoción y los puntos correspondientes a la misma.

Los Gerentes de Carteras de Empresas que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 160 puntos PDP, pasarán directamente y sin necesidad de designación a la Posición de Promoción 16, Nivel VI, partiendo de los puntos PDP correspondientes a esta Posición de Promoción.

Los complementos funcionales referidos en este apartado tendrán la naturaleza de no revisables y de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o de Posición de Promoción, dejando de percibirse desde el momento en que se dejen de ejercer las funciones de Gerente de Empresas o, en caso de cambio de nivel de cartera, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

Los Gerentes de Carteras de Empresa tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

2 Coeficiente multiplicador

Se aplicará a los Gerentes de Carteras de Empresas un coeficiente multiplicador de los puntos PDP de 1,15 siempre que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la cartera sea igual o superior al 70%.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Gerente de Cartera de Empresas la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

3. Posición máxima de la función

Los Gerentes de Carteras de Empresas podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Gerentes de Carteras de Empresas no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzadas dicha posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

4. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que deje de realizarse la función de Gerente de Carteras de Empresas se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.c.1 y dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador fijado en el apartado 9.c.2.

Igualmente, en caso de que deje la función de Gerente de Carteras de Empresas y haya superado la Posición de Promoción 16, podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.c.3 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.d. Criterios específicos para Gestores de Carteras Específicas

1. Coeficiente multiplicador

Se establece para los Gestores de Carteras Específicas, sobre las que se asignarán objetivos individuales, un coeficiente multiplicador de los puntos PDP de 1,10 siempre que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la cartera sea igual o superior al 70%.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Gestor de Carteras Específicas la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

Los Gestores de Carteras Específicas tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

2. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que deje de realizarse la función de Gestor de Carteras Específicas se dejará de aplicar el coeficiente multiplicador fijado en el apartado 9.d.1

9.e. Criterios específicos para Directores de Departamento

1. Nivel Mínimo

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Directores de Departamento** el de Nivel VI Posición de Promoción 15.

2. Posición máxima de la función

Los Directores de Departamento podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 3.

Los Directores de Departamento no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 3 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzadas dicha posición de Promoción PDP 3 dejarán de acumularse Puntos PDP.

3. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que se deje de realizar la función de Director de Departamento, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.e.2 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.f. Criterios específicos para Coordinadores de Equipo

1. Desarrollo profesional de los Coordinadores de Equipo

Los coordinadores de equipo que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 160 puntos PDP, y que a la fecha de 31 de diciembre de cada año dirigieran un equipo de 3 o más personas de plantilla de Bankia, durante al menos 9 meses pasarán directamente y sin necesidad de designación, a la Posición de Promoción 16, Nivel VI del Convenio Colectivo.

A estos efectos el número de personas que se dirige en cada equipo serán las que oficialmente estén definidas en la estructura organizativa.

Los Coordinadores de Equipo tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

2. Posición máxima de la función

Los Coordinadores de Equipo podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Coordinadores de Equipo no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzadas dicha posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

3. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que se deje de realizar la función de Coordinador de Equipo, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.f.2 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.g Criterios específicos para Técnicos y Gestores Especialistas

Se establecerá un colectivo de 400 Técnicos y Gestores Especialistas que presten sus servicios en Unidades adscritas a Departamentos Centrales a quienes se podrán asignar objetivos individuales, de equipo o mixtos.

Estas personas serán designadas por Bankia, teniendo en cuenta criterios como los de mayor aportación, capacidad en la toma de decisiones, experiencia, dedicación, responsabilidad y compromiso.

Los Técnicos y Gestores Especialistas tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecido en el Convenio Colectivo.

1. Nivel mínimo y complemento funcional

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Técnicos y Gestores Especialistas** el de Nivel X Posición de Promoción 20.

Los Técnicos y Gestores Especialistas que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 160 puntos PDP pasarán directamente y sin necesidad de designación a la Posición de Promoción 16, Nivel VI, partiendo de los puntos PDP correspondientes a esta Posición de Promoción.

Mientras continúen prestando sus servicios como Técnicos o Gestores Especialistas y manteniendo los criterios anteriormente citados, percibirán un complemento funcional de 2.200 euros brutos anuales de carácter no revisable, siempre y cuando su posición de promoción sea inferior a 12 Nivel Retributivo V. En el momento en que se alcance la Posición de Promoción 12, el complemento será absorbido y compensado por dicha subida de PDP, manteniéndose la diferencia como complemento funcional no compensable, no absorbible y no revisable.

2. Posición máxima de las personas que ostenten la condición de Técnico o Gestor Especialista.

Los Técnicos y Gestores Especialistas podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Técnicos y Gestores Especialistas no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzada dicha Posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

3. Criterios para el caso de no ostentar la condición de Técnico o Gestor Especialista.

En caso de que deje de realizarse la función de Técnico o Gestor Especialista se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.g.1.

Igualmente, en caso de que deje de realizarse la función de Técnico o Gestor Especialista y se haya superado la Posición de Promoción 16, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.g.2 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.h. Criterios específicos para Ayudantes de Dirección

1. Nivel mínimo y complementos funcionales

El horario que realicen las personas que desempeñan la función de Ayudante de Dirección, será flexible quedando comprendido de lunes a viernes de 8:00 horas a 20:00 horas, con dos horas para comer y con una tarde libre a la semana, siempre y cuando los servicios queden debidamente cubiertos y previo consenso con la Dirección a la que se encuentran adjuntos.

Dicho horario tendrá de límite las 1.680 horas establecidas en el Convenio Colectivo.

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Ayudantes de Dirección** el de Nivel XII.

Por la especial dedicación horaria y la confianza que conlleva el desarrollo de la función de ayudante de dirección se establecen los siguientes complementos funcionales:

TIEMPO DE PRESTACIÓN EFECTIVA DE SERVICIOS EN LA FUNCIÓN	COMPLEMENTO FUNCIONAL	
	DIRECCIÓN / DIRECCIÓN COMERCIAL	OTRAS DIRECCIONES
Menor a 3 años	2.000€	1.800€
Mayor o igual a 3 años y menor a 6 años	4.000€	3.000€
Mayor o igual a 6 años	6.000€	4.000€

Esta compensación será no compensable, no absorbible y si revisable, en los mismos términos en que lo sea el salario base por Convenio Colectivo.

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.

2. Período mínimo de permanencia en la función

Se establece un periodo mínimo de permanencia de 6 años de prestación efectiva de servicios como Ayudantes de Dirección, incluyéndose a efectos del cómputo de este período, los años ya transcurridos en el desempeño de la función en la Caja de origen y/o en Bankia con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

Transcurrido el periodo de permanencia mínimo, podrán solicitar dejar de prestar sus servicios como tales, disponiendo Bankia de un periodo máximo de 6 meses para asignarles nuevo destino.

3. Criterios por cese en la función

A excepción de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 9.h.1, dejará de abonarse el complemento funcional a los Ayudantes de Dirección que dejen de ejercer dicha función.

Todas las condiciones establecidas en el presente apartado 9.h en los epígrafes 1, 2 y 3 serán exclusivamente de aplicación a aquellas personas que ejercen la función de Ayudante de Dirección y que estén adscritos al horario establecido.

9.i Criterios específicos para las personas del Equipo Volante de Bankia

A los efectos del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, los elementos V2 y V3 de las personas que pertenezcan al Equipo Volante se determinarán de la siguiente manera:

- ✓ La valoración del elemento V2 estará integrado por la media de las puntuaciones de V2 de las oficinas de la Dirección Territorial en la que hayan prestado servicios las personas del Equipo Volante.
- ✓ La valoración del elemento V3 será realizada por Recursos Humanos, previo informe de los Directores de las oficinas en las que la persona haya prestado servicios de manera más continuada y/o permanente.

Las condiciones de aplicación a las personas que presten servicios en el Equipo Volante serán las siguientes:

1. Complementos funcionales

- Las personas integrantes del Equipo Volante, prestarán servicios, como criterio general, en las oficinas de un número máximo de 3 zonas limítrofes, si bien, excepcionalmente y por necesidad del servicio podrán prestar servicios temporalmente en otras zonas a las que dé cobertura el Equipo Volante.
- A partir del cumplimiento de un periodo de dieciocho meses de prestación de servicios en Bankia, las personas que prestan servicios en el Equipo Volante, percibirán un complemento funcional no compensable y no absorbible por los siguientes importes:
 - ✓ Para las personas que presten servicios en el equipo volante en un solo área geográfica determinada, la cuantía ascenderá a 300€ brutos mensuales.
 - ✓ Para las personas que presten servicios en el equipo volante en varias áreas geográficas determinadas, la cuantía ascenderá a 475€ brutos mensuales.

Asimismo, las cuantías percibidas por dicho concepto se revisarán en el mismo porcentaje que establezca el Convenio Colectivo para el salario base.

Dicho plus se percibirá en la nómina, integrado como Complemento Funcional y únicamente durante el tiempo en el que se presten servicios en el Equipo Volante.

2. Período mínimo de permanencia en la función

- Personas que sean empleados de Bankia y se incorporen al Equipo Volante: La incorporación será voluntaria, y podrán salir del Equipo una vez transcurridos dos años y medio de prestación de servicios en el mismo, disponiendo Bankia de un plazo de máximo adicional de seis meses para asignarles un nuevo destino.
- Personas que se incorporen al Equipo Volante por nueva contratación: Tendrán un derecho preferente a salir del Equipo una vez transcurridos dos años y medio de prestación de servicios en el mismo, siempre que Bankia pueda cubrir esa vacante.

3. Criterios por cese en la función

En caso de que se dejen de prestar servicios en el Equipo Volante se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.i.1.

10. EFECTOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En caso de que una persona sea sancionada, la aplicación del Sistema PDP se verá afectada de la siguiente forma:

- Si la sanción implica **pérdida de Nivel**, se perderán los puntos acumulados hasta el momento y se le asignarán los puntos necesarios para acceder al Nivel Retributivo o posición de promoción de reclasificación y a partir de ese momento empezará a devengar puntos.
- Si la sanción es una **inhabilitación para el ascenso**, no se acumularán puntos durante el periodo de tiempo que dure dicha sanción.
- Si la sanción consiste en la **suspensión de empleo y sueldo** o en el **traslado forzoso**, no se acumularán puntos en el año en el que se produzca la misma.

11. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del Sistema de Promoción Profesional establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituyen en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, para personas definidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, será aplicable el Régimen de Promoción Profesional establecido en el mismo, salvo lo expresamente señalado en el mismo.

Quedan incluidos en el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional los premios regulados en el artículo 77 del Convenio Colectivo.

Igualmente, el presente Acuerdo sustituye y deroga expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Clasificación Profesional, Promoción Profesional y ascensos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Aplicación transitoria para las personas procedentes de las Cajas que perciben más de 21 pagas de los impactos derivados de la promoción y desarrollo profesional, así como del vencimiento de trienios.

Los impactos derivados de la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, así como del vencimiento de trienios de las personas procedentes de alguna de las Cajas que perciban más de 21 pagas tanto de salario base como de antigüedad, y que tengan lugar hasta el 31.12.2015, se producirán sobre el número de pagas que tuviera cada persona en su Caja de origen.

A partir del 01.01.2016 pasarán a devengarse los impactos derivados de la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional sobre 21 pagas y sobre 18,5 pagas el vencimiento de los trienios, manteniéndose lo ya consolidado como un complemento personal no compensable, no absorbible y revisable conforme al salario base del Convenio Colectivo y no computable a efectos de trienios.

Segunda.- Impacto de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas en los complementos funcionales de Directores y Subdirectores de Oficina derivados de la aplicación del sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid.

El nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de aplicación en Bankia entrará en vigor el día 01.01.2013, si bien se fijan las siguientes reglas para la transición a este nuevo Sistema:

1. Durante los años 2013 y 2014 aquellos Directores y Subdirectores de Oficina que previamente estuvieran sujetos a un Sistema de Clasificación de Oficinas y que por el mismo a fecha 31.12.2012 tuvieran un complemento funcional superior al que correspondería por aplicación del nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, mantendrán el complemento funcional que tenían con anterioridad, con independencia del Nivel de Oficina en el que resulten clasificados.

Todo ello en tanto no se produzcan cambios de función, en cuyo caso se aplicarán las reglas previstas en el Sistema de Promoción Profesional, Sistema de Clasificación de Oficinas y Disposiciones Transitorias.

2. A partir del 01.01.2015 operarán los ajustes de los complementos funcionales derivados de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia en caso de cambio de nivel de Oficina respecto del Nivel en el que se clasificó la oficina a 01.01.2013.

Tercera.- Complementos funcionales de personas que desarrollaban alguna de las funciones específicas recogidas en el presente Acuerdo.

Para aquellos empleados que, a la fecha de la firma del presente Acuerdo desarrollaran alguna función de las específicamente recogidas en el presente Acuerdo y por este motivo vinieran percibiendo un complemento funcional cuyo importe fuera superior al establecido en el presente Acuerdo para el desarrollo de esa misma función, continuarán percibiendo el complemento funcional que percibían con anterioridad en tanto desarrollen la misma función.

Estos complementos funcionales dejarán de percibirse en el momento en que deje de desarrollarse la función.

Cuarta.- Complementos funcionales de personas procedentes de Caja Rioja a las que resultaba de aplicación el sistema de valoración de puesto (VPT) que existía en dicha Entidad.

Para aquellas personas procedentes de Caja Rioja que se encontraban en el ámbito de aplicación del sistema VPT existente en Caja Rioja y que durante los años 2012 y 2013 pasen a realizar funciones de comercial, en caso de que su salario reglamentario fuera inferior al salario de referencia de comerciales fijado en el sistema de VPT de Caja Rioja, se les reconocerá la diferencia en forma de complemento funcional compensable, absorbible y no revisable.

Quinta.- Aplicación transitoria para las personas procedentes de Caja Madrid a las que se aplicaba el sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid.

A aquellas personas procedentes de Caja Madrid que a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, 1 de enero de 2013, ostenten la posición de promoción 17 y no ejerzan funciones de Dirección o no desarrollen alguna de las funciones específicas definidas en el presente Acuerdo que permiten ascender por encima de Posición de Promoción 17, se les asignarán 70 puntos adicionales para alcanzar la siguiente posición de promoción (PDP 16). Una vez alcanzada la siguiente Posición de Promoción, PDP 16, no podrán pasar a la siguiente posición de promoción por la mera acumulación de puntos, salvo los casos y criterios previstos en el presente Acuerdo; en consecuencia, una vez alcanzada dicha posición de promoción 16 dejarán de acumularse puntos PDP.

Sexta.- Premios de fidelidad.

Aquellas personas que por el sistema de premios existente en su Entidad de origen hubieran consolidado días de permiso, mantendrán los días consolidados a fecha 31.12.2012.

ANEXO I

NIVEL	PDP	PUNTOS	% S/ SB	% S/ SB ACUMUL.
I	1	450	8,00%	8,00%
	2	410
II	3	370	4,25%	17,75%
	4	330	6,00%	13,50%
	5	300	7,50%	7,50%
	6	270
III	7	230	2,75%	2,75%
	8	200
IV	9	170	1,00%	3,75%
	10	140	2,75%	2,75%
	11	115
V	12	90	1,50%	3,00%
	13	70	1,50%	1,50%
	14	50
VI	15	30	2,25%	2,25%
	16	0
VII	17	160
VIII	18	145
IX	19	120
X	20	90
XI	21	40
XII	22	7
XIII	23

IV.- ESTRUCTURA SALARIAL BANKIA

1. ESTRUCTURA SALARIAL EN BANKIA

Sin perjuicio del régimen transitorio recogido en el apartado 3 del presente Acuerdo aplicable a los trabajadores de Bankia procedentes de Caja Madrid, Bancaja, Caixa Laietana, Caja Rioja, Caja de Ávila, Caja de Segovia y Caja Insular de Canarias, la estructura salarial en Bankia queda establecida a todos los efectos en la forma que se expone a continuación:

RETRIBUCIÓN FIJA: La retribución fija de los trabajadores presentes y futuros de Bankia se percibirá en doce mensualidades, integrada por los siguientes conceptos, en la medida en que correspondan a cada trabajador:

- **Sueldo base:** el importe de una mensualidad correspondiente a este concepto en el Convenio Colectivo sectorial aplicable para cada Nivel Retributivo.
- **Antigüedad:** el importe que corresponda conforme al Convenio Colectivo aplicable en cada momento para una mensualidad ordinaria multiplicado por 18'5 y dividido entre 12.

El devengo de este concepto continuará rigiéndose en toda su extensión (incluyendo cuantías y situaciones en las que procede su devengo) por lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial de Cajas de Ahorro vigente en cada momento.

- **Prorrateo de pagas extras:** el importe resultante de multiplicar el sueldo base mensual por 5,5 (2 gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, 3,5 pagas estatutarias) dividiendo después entre 12.

Igualmente, se incluirán en este concepto, las pagas estatutarias de participación en los beneficios de los resultados administrativos, cuando procedan conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

Este concepto no es absorbible ni compensable y es revisable en los mismos términos en que los sea el sueldo base por Convenio Colectivo.

- **Plus:** comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes importes que pudieran corresponder a cada trabajador:
 - Complemento de residencia: el personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla, Canarias y Baleares, percibirá un complemento de residencia que se calculará en los términos fijados en el Convenio Colectivo y será equivalente, por lo menos, al 100% en las dos primeras y del 50% y 30%, respectivamente, en las dos últimas, del salario base, sin que a ningún efecto se considere, no obstante, como tal.

El plus extrasalarial incorporado por el Convenio Colectivo al salario base, actualizado con los porcentajes sucesivos de incremento del mismo, no afectará, en cuanto a su cómputo se refiere, al complemento de residencia.

Este importe se mantendrá, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo, en tanto se presten servicios en Ceuta, Melilla, Canarias o Baleares

- Plus Convenio: plus en los términos establecidos en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro para los años 2011-2014, prorrateado en 12 mensualidades.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad.

- **Complemento revisable 1**: complemento revisable, no compensable y no absorbible, salvo lo dispuesto en el apartado 3.1 siguiente, que comprende el prorrateo en 12 meses de los conceptos salariales que correspondan con carácter personal al trabajador y que sean de naturaleza no compensable ni absorbible y sean revisables en el mismo porcentaje que establezca el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para el salario base, si los hubiere.

Figurará en la nómina bajo la rúbrica de “Complemento Revisable 1”

- **Complemento revisable 2**: complemento compensable, absorbible y revisable. Se agruparán en esta rúbrica, prorrateados en 12 mensualidades, si los hubiere, los conceptos salariales que tengan naturaleza de compensables y absorbibles y sean revisables en los mismos términos en que lo sea el sueldo base por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

Figurará en la nómina bajo la rúbrica de “Complemento Revisable 2”.

- **Complemento no revisable 1**: complemento compensable, absorbible y no revisable. Se agruparán en esta rúbrica, prorrateados en 12 mensualidades, si los hubiere, los conceptos salariales que tengan naturaleza de compensables y absorbibles y no sean revisables.

Figurará en la nómina bajo la rúbrica de “Complemento No Revisable 1”

- **Complemento no revisable 2**: complemento no revisable, no compensable y no absorbible, salvo lo dispuesto en el apartado 3.1. Se agruparán en esta rúbrica, prorrateados en 12 mensualidades, si los hubiere, los conceptos salariales que tengan naturaleza de no compensables ni absorbibles y no sean revisables.

Figurará en la nómina bajo la rúbrica de “Complemento No Revisable 2”

- **Complemento funcional:** comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes importes que pudieran corresponder a cada trabajador:
 - Plus de Chóferes: En los términos y cuantías establecidos por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - Plus de funciones de ventanilla: En los términos y cuantías establecidos por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - Plus de penosidad: En los términos y cuantías establecidos por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - Plus máquinas: En los términos y cuantías establecidos por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - Plus de nocturnidad: En los términos y cuantías establecidos por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - Cualquier otro complemento salarial establecido por la función o las condiciones del trabajo que realice el trabajador.

Estos complementos no serán consolidables y solo se percibirán en tanto se mantengan las funciones o condiciones del puesto de trabajo a las que da lugar su reconocimiento, y serán compensables y absorbibles y no revisables, salvo que por su origen o naturaleza expresamente no tengan tal carácter en su establecimiento o reconocimiento, según lo indicado para cada concepto.

Figurará en la nómina bajo la rúbrica "Complemento Funcional".

CONCEPTOS NO SALARIALES (INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS): Dentro de esta rúbrica se comprenden los conceptos que no tengan naturaleza salarial y en concreto los siguientes:

- Quebranto de moneda.
- Compensación vivienda.
- Dietas.
- Medias dietas.
- Kilometraje.
- Ayuda desplazamientos.
- Gastos de establecimiento.
- Ayuda de formación empleados.
- Ayuda formación hijos de empleados.
- Obsequio Reyes Magos.
- Ayuda formación hijos minusválidos.

2. PERSONAS DE NUEVA ENTRADA EN BANKIA.

Las partes acuerdan que las personas de nueva incorporación en Bankia percibirán las siguientes cantidades:

- El primer año percibirán el número de pagas fijado en el Convenio Colectivo en vigor en cada momento.
- El segundo año percibirán 19 pagas.
- A partir del tercer año percibirán el mismo número de pagas que esté percibiendo el resto de los profesionales de Bankia en ese momento.

3. CALENDARIO DE PAGAS Y HOMOLOGACIÓN DE ESTRUCTURAS RETRIBUTIVAS APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE BANKIA PROCEDENTES DE CAJA MADRID, BANCAJA, CAIXA LAIETANA, CAJA RIOJA, CAJA DE ÁVILA, CAJA DE SEGOVIA Y CAJA INSULAR DE CANARIAS.

Las partes han acordado fijar nuevos plazos en la percepción de las cantidades establecidas en el apartado II. 3 del Acuerdo de fecha 14 de diciembre de 2010, en los términos que se recogen en los apartados 3.1 y 3.2 siguientes.

Igualmente, con carácter transitorio y en tanto se unifica la estructura retributiva, en aras a la mayor sencillez y claridad, las partes han acordado establecer los mecanismos de homologación para adecuar la estructura retributiva de cada una de las Cajas a la establecida para Bankia, y sustituir el sistema del Salario Mínimo Garantizado fijado en el Acuerdo de 14 de diciembre de 2010, procediendo a adecuar el número de pagas de inicio, incorporando directamente en las tablas salariales el número de pagas garantizadas.

En el proceso de adaptación de las estructuras retributivas se distinguen dos colectivos atendiendo al número de pagas percibidas y el cómputo de antigüedad que aplica:

3.1 PERSONAS QUE PERCIBEN UN NÚMERO DE PAGAS Y CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD INFERIOR A 21:

- Con fecha de efectos 1 de enero de 2011 se ha percibido un salario mínimo garantizado anual equivalente a 19 pagas de salario base establecido en el Convenio Colectivo para cada nivel profesional.
- Con fecha de efectos 1 de enero de 2013 percibirán 20 pagas de salario base y 18,5 de antigüedad, a excepción del colectivo de personas con 20,5 pagas que le serán de aplicación las condiciones establecidas en el apartado 3.2 siguiente.
- Con fecha de efectos 1 de enero de 2016 percibirán 21 pagas de salario base y 18,5 de antigüedad.

El acuerdo de fecha 14 de diciembre de 2010 establecía el Complemento Personal de Garantía como mecanismo de homologación, el cual pasará a ser sustituido, y a estos efectos, respetando en todo caso los mínimos que para cada concepto establezca el Convenio Colectivo en vigor, se procederá a:

- Adecuación número de pagas: Incorporación directa en tablas salariales del número de pagas garantizadas.
- Cómputo de la antigüedad: adecuación del concepto de antigüedad al aplicar el cómputo sobre 18,5 pagas.
- Los conceptos y orden de prioridad para absorber y compensar el incremento que pudiera generarse al aplicar las nuevas condiciones (excluyendo los complementos o el importe de los mismos, establecidos o derivados del Convenio Colectivo):
 1. Complemento Transitorio (S.M.G.).
 2. Complemento de Sueldo Base.
 3. Plus.
 4. Complemento Revisable 1.
 5. Complemento Revisable 2.
 6. Complemento No Revisable 1.
 7. Complemento No Revisable 2.
 8. Complemento Funcional.

3.2 PERSONAS QUE PERCIBEN UN NÚMERO DE PAGAS Y CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD SUPERIOR A 21:

Las personas que en sus Cajas de origen percibían un número de pagas superior a 21, mantendrán hasta el 31.12.2015 el número de pagas de salario base y antigüedad que tuvieran en su Caja de origen.

Con fecha de efectos 01.01.2016 percibirán 21 pagas de salario base y 18,5 de antigüedad.

A los efectos de llevar a cabo la homologación de manera que se mantenga la misma retribución fija, adecuada a la nueva estructura y respetando la naturaleza de los conceptos de origen, las partes acuerdan la creación de los tres siguientes complementos:

- **Complemento de Integración Revisable 1**: Mantiene las diferencias generadas por los conceptos asociados a la tabla salarial de origen que sean no absorbibles, no compensables, revisables y que computen para el cálculo de trienios hasta el 31.12.2015.

- **Complemento de Integración Revisable 2:** Mantiene las diferencias generadas por los conceptos asociados a la tabla salarial de origen que sean no absorbibles, no compensables, revisable y que no computen para el cálculo de trienios.
- **Complemento de Integración No Revisable:** Mantiene las diferencias generadas por los conceptos asociados a la tabla salarial de origen que sean no absorbibles, no compensables, no revisables y que no computen para el cálculo de trienios.

La homologación se llevará a cabo por medio del siguiente proceso con efectos a partir del 01.01.2013:

- Adecuación del número de pagas percibidas a las establecidas en el presente Acuerdo.
- Incorporación de las pagas que se vinieran percibiendo y que excedan del número de pagas garantizado al Complemento de Integración Revisable 1.
- Adecuación del concepto de antigüedad al aplicar el cómputo sobre 18,5.
- Incorporación de la cuantía correspondiente a antigüedad generada sobre un número de pagas superior a 18'5 al Complemento de Integración Revisable 2.
- Aquellos conceptos salariales cuyo importe se calcula sobre el número de pagas percibidas, se deberán adecuar del siguiente modo:
 - Adecuación del concepto de que se trate al aplicar el cómputo sobre el número de pagas garantizadas.
 - Incorporación del exceso al Complemento de Integración que corresponda según su naturaleza.

4. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, por lo que sustituye lo regulado en el Convenio Colectivo.

Igualmente, el presente Acuerdo sustituye y deroga expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre las materias reguladas en el presente epígrafe sobre estructura retributiva hasta ahora aplicables en cada una de las Cajas que se han integrado en Bankia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Cálculo y adecuación del Complemento de Residencia/ Plus Insularidad.

El Complemento de Residencia/ Plus de Insularidad, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo, se abonará a las personas que presten sus servicios en Ceuta, Melilla, Canarias y Baleares y equivaldrá al 100% en las dos primeras, y el 50% y 30%, respectivamente, en las dos últimas, del salario base, sin que a ningún efecto se considere como tal.

Igualmente, establece el Convenio Colectivo, que el plus extrasalarial incorporado al salario base, actualizado con los porcentajes sucesivos de incremento del mismo, no afectará, en cuanto a su cómputo se refiere al Complemento de Residencia/ Plus de Insularidad.

En este sentido, se ha de proceder a adecuar el Complemento de Residencia/ Plus de Insularidad que se abonaba en las Entidades Caja Insular de Canarias y Bancaja, toda vez que en las mismas se calculaba sobre importes adicionales a lo establecido en el Convenio Colectivo. En concreto:

- En Bancaja dicho plus se calculaba, con carácter general, sobre 18,5 pagas (no sobre 12 pagas como establece el Convenio Colectivo) y no se descontaba el importe correspondiente al plus extrasalarial.
- En Caja Insular de Canarias dicho plus se calculaba sobre 17,5 o 18,5 pagas (no sobre 12 pagas como establece el Convenio Colectivo) incluyendo una parte de antigüedad.

A efectos de llevar a cabo la adecuación, se establecen los dos siguientes conceptos:

- Plus Insularidad: equivaldrá al importe que el Convenio Colectivo establece como Complemento de Residencia y se calculará sobre 18,5 pagas para las personas procedentes de Bancaja y sobre 17,5 o 18,5 para las personas procedentes de Caja Insular de Canarias.

Este importe se mantendrá, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo, en tanto se presten servicios en Ceuta, Melilla, Canarias o Baleares, sin perjuicio de lo dispuesto en el acuerdo de fecha 22.09.2011 en vigor hasta 31.12.2012.

- Plus de Insularidad 2: el importe correspondiente a no descontar el plus extrasalarial y a la inclusión de parte de la antigüedad, se incorporará en el Plus Insularidad 2, que tendrá naturaleza no revisable, compensable y absorbible.

El importe total aparecería en la nómina agrupado bajo la rúbrica de PLUS.

Segunda: Abono del complemento ayuda estudios a las personas procedentes de Caja Segovia.

Durante los años 2012, 2013 y 2014 Bankia abonará el complemento ayuda estudios a aquellas personas procedentes de Caja Segovia que, de conformidad con lo que establecía el acuerdo de fecha 20 de diciembre de 1996, tenían derecho al mismo, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el referido Acuerdo para el percibo de este concepto. Dicho complemento tendrá naturaleza no revisable.

V.- BENEFICIOS SOCIALES BANKIA

1. BENEFICIOS SOCIALES

Todos los profesionales de Bankia podrán disfrutar de los siguientes beneficios sociales:

1. **Permiso de lactancia partos múltiples**: el derecho al disfrute del permiso o reducción de jornada por lactancia legalmente establecido podrá ser sustituido en caso de parto múltiple, a opción de la trabajadora o del trabajador, por un permiso retribuido de 20 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 10 días laborales a disfrutar durante los primeros 12 meses de vida de los hijos a contar desde la fecha de nacimiento de éstos.

Cuando se trate de parto múltiple de tres o más recién nacidos, dicho permiso se ampliará a 25 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 15 días laborables, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

2. **Permiso de lactancia en caso de adopciones**: se extiende el permiso de lactancia legalmente establecido a los trabajadores o trabajadoras que adopten a un menor de hasta 10 años de edad. Este permiso se disfrutará durante el primer año a contar desde que el menor empezó a convivir en el hogar familiar de adopción.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

3. **Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos con una minusvalía mayor o igual al 33%**: el permiso de paternidad se ampliará hasta 20 días naturales ininterrumpidos en el caso de que el menor tenga una minusvalía mayor o igual al 33% reconocida por Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones Oficiales dedicadas específicamente a estas atenciones.

4. **Permiso por nacimiento adopción o acogimiento de hijos con una minusvalía igual o superior al 65%**: en los casos de nacimientos de hijos con un grado de minusvalía igual o superior al 65% reconocida por Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones Oficiales dedicadas específicamente a estas atenciones, el empleado podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días naturales, durante los primeros 24 meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento o 24 primeros meses a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

5. **Permiso para el cuidado de hijos menores de 14 años:** aquellos empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años que se encuentre hospitalizado, podrán disfrutar de un permiso para el cuidado del menor por un máximo de 15 días naturales al año, previa acreditación en la Entidad de dicha hospitalización.

Si durante el periodo de la baja por maternidad se produjera la hospitalización del menor por el que se disfruta dicha baja, el empleado podrá solicitar este permiso a continuación de la misma.

6. **Reducción de jornada para el cuidado de un menor o persona disminuida física o psíquica:** el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona disminuida física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la jornada anual de trabajo de al menos un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) de ésta, con la disminución proporcional del salario.

Previo acuerdo con Bankia, siempre que las necesidades del servicio queden debidamente cubiertas, la reducción de jornada de un octavo (1/8) podrá acumularse en días.

En todo caso, entre la edad máxima fijada legalmente o convencionalmente para solicitar la reducción de jornada y los 12 años de edad del menor, deberá haber acuerdo entre Bankia y el empleado para la determinación de la reducción de jornada.

7. **Reducción de jornada por nacimiento de hijo prematuro:** en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, y por un máximo de un mes, sin reducción proporcional del salario.
8. **Permiso sin sueldo:** Los empleados con más de dos años de prestación efectiva de servicios en Bankia podrán solicitar, en casos extraordinarios y debidamente justificados, permisos sin sueldo por un máximo de seis meses.

Salvo los casos recogidos en el Convenio Colectivo, la aceptación de esta solicitud será voluntaria para Bankia y su materialización estará condicionada a las necesidades del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse una sola vez cada dos años.

9. **Anticipo de vacaciones por enfermedad grave de familiar:** en caso de enfermedad grave de familiares hasta el primer grado por consanguinidad y afinidad, así como de hermanos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán anticipar cinco días de las vacaciones del año siguiente.

10. **Póliza de Asistencia Sanitaria**: Bankia abonará en nombre del empleado hasta el 100% del coste de la póliza de asistencia sanitaria para todos los empleados activos de Bankia. Igualmente, se establece 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 el Registro de Parejas de Hecho u organismo correspondiente, y de los hijos del empleado menores de 26 años de edad siempre que no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional fijado anualmente para cada período y que convivan con el empleado.

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

11. **Ayuda a estudios de minusválidos**: se incrementará en un 20% la cantidad establecida como ayuda formación hijos con minusvalía en el Convenio Colectivo hasta que el menor alcance los 23 años de edad. A partir de los 23 años, se incrementará la cuantía fijada en el Convenio Colectivo en un 10%.

Dicho incremento se aplicará a partir de la ayuda correspondiente al curso 2012-2013 y se hará efectivo en el mes de noviembre.

12. **Excedencia por maternidad**: aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad mantendrán la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria durante el primer año a contar desde la fecha de inicio de la referida excedencia.

13. **Excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado**: aquellos empleados que disfruten de una excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado mantendrán la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria durante el primer año a contar desde la fecha de inicio de la referida excedencia.

14. **Excedencia solidaria**: El empleado fijo con al menos un año de prestación de servicios activos acreditados en la Entidad, tendrá derecho a una excedencia solidaria para realizar actividades con organizaciones de reconocido prestigio social, debiendo acreditarse, en el momento de la solicitud de la misma, la actividad a desarrollar.

Dicha excedencia solidaria podrá solicitarse por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de 18 meses, teniendo derecho al reingreso una vez finalizada la misma.

Este derecho sólo podrá volver a ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia solidaria

15. **Preferencia en petición de traslados**: se tratará con carácter preferente las solicitudes de traslado de aquellos empleados que tengan hijos con una minusvalía igual o mayor al 33% reconocida por Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones Oficiales dedicadas específicamente a estas atenciones.

16. Tratamiento víctimas de acoso y violencia de género:

- Prioridad en los temas de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.
- Se mantendrán las condiciones de empleado en las ayudas financieras durante el periodo en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de acoso o violencia de género.
- Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de acoso o violencia de género, se devengará antigüedad a todos los efectos.

Este tratamiento se concederá en los casos de acoso o violencia de género confirmada por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiere firmeza, se procederá a revisar la situación, retrotrayendo y dejando sin efecto las condiciones reconocidas en este apartado.

17. Descanso maternidad: Bankia complementará el subsidio por maternidad a cargo de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta de la empleada durante todo el período de duración de la baja por maternidad.

18. Descanso paternidad: Bankia complementará el subsidio por paternidad a cargo de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta del empleado durante el siguiente período de suspensión:

- a. Los trece primeros días de suspensión, y, en su caso, los dos días más por cada hijo a partir del segundo que se amplíe en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- b. Veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. Así como, en su caso, los dos días más por cada hijo a partir del segundo que se amplía en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

2. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo suponen en su conjunto una mejora de la regulación de los beneficios sociales existentes en cada una de las Entidades que se han integrado en Bankia y, por tanto, sustituyen y derogan expresamente todos los acuerdos, normas, compromisos, pactos, comunicaciones unilaterales o regulaciones internas en materia de beneficios sociales hasta ahora aplicables en las Cajas que se han integrado en Bankia, así como las disposiciones del Convenio Colectivo hasta donde alcanzan las modificaciones que introduce el presente Acuerdo.

VI.- AYUDAS FINANCIERAS EMPLEADOS BANKIA.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo regula el tratamiento, tramitación y obtención de operaciones financieras concedidas a los profesionales de Bankia, por su condición de empleados de la misma.

El mismo será de aplicación a las nuevas operaciones solicitadas por los empleados en activo de Bankia, ya sean de nueva contratación, procedentes del Banco Financiero y de Ahorros, así como de las Cajas de Ahorro que la han integrado.

2. ENTRADA EN VIGOR

Los compromisos en materia de préstamos entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2013, siempre y cuando operativamente sea posible, considerando el proceso actual de integración tecnológica de las Cajas.

3. CUESTIONES COMUNES A TODAS LAS AYUDAS FINANCIERAS

3.1 Límite de endeudamiento:

Los empleados indefinidos, superado el periodo de prueba, podrán acceder a cualquier modalidad de financiación de las que se detallan en el presente acuerdo, siempre que el montante de las cuotas a satisfacer anualmente, por el conjunto de las operaciones de las que disfrute como empleado, no supere el 40% de sus ingresos fijos netos como empleado (considerando a estos efectos la retribución fija bruta percibida por el empleado menos las retenciones legales correspondientes).

En este sentido, de cara a la concesión de operaciones, y siempre dentro de los importes máximos que correspondan solo al empleado, se valorarán los ingresos del cónyuge, o pareja de hecho debidamente acreditada en el Registro de Parejas de Hecho u organismo correspondiente, que participen en las mismas, y la existencia de cuotas adicionales de operaciones financieras tanto de la Entidad como externas.

3.2 Solicitud de operaciones por empleados en período de prueba: los empleados en período de prueba podrán solicitar, en su caso, las ayudas financieras en los términos y condiciones que se recogen a continuación, respetando en todo caso el límite de endeudamiento establecido en el apartado 3.1 anterior.

4. COMPROMISOS EN MATERIA DE PRÉSTAMOS

4.1 PRÉSTAMO DE EMPLEADO PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL

A. Titularidad:

Podrán solicitar el préstamo para adquisición de vivienda habitual los empleados fijos en activo. Si se solicitara durante el período de prueba o si el empleado estuviera contratado con la modalidad de contrato temporal de relevo, se deberá formalizar con garantía hipotecaria.

Como cotitular del préstamo para la adquisición de vivienda habitual podrá figurar el cónyuge o la pareja de hecho debidamente acreditada en el Registro de Parejas de Hecho u organismo correspondiente.

B. Finalidad:

El préstamo se destinará necesariamente a satisfacer el precio de la vivienda que se adquiera o construya, y en su caso, los gastos e impuestos derivados de su adquisición que corresponda satisfacer al comprador, con los límites de importe contemplados en el apartado 4.1.c de este Acuerdo.

Asimismo podrá destinarse para la ampliación y reforma de la propia vivienda del empleado cuando ésta resulte inadecuada para albergar a su familia.

La vivienda objeto de financiación deberá ser necesariamente ocupada por el empleado prestatario, que la destinará a lugar de residencia y domicilio habitual y permanente, y estará localizada a una distancia que permita al empleado su desplazamiento diario al lugar de trabajo.

C. Importe:

El importe máximo a conceder será el menor de los siguientes:

- a) El importe máximo a conceder será de 5 anualidades de la retribución fija bruta anual, con un mínimo de 220.000 euros, siempre y cuando no supere el nivel de endeudamiento del 40% de los ingresos fijos netos, tal y como se establece en el apartado 3.1 del presente Acuerdo.
- b) Precio o coste de adquisición o de reforma, acreditado documentalmente, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, con un límite del 10%.

- c) El importe que resulte de la tasación pericial que practique el técnico que a tal efecto acepte la Entidad, incrementado con los gastos de formalización con un límite del 10%.

D. Tipo de Interés:

El tipo de interés a aplicar en los préstamos para la adquisición de vivienda habitual será el que establezca el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. Actualmente y conforme recoge en Convenio en vigor, el tipo de interés será el 70% del Euribor, o índice que lo sustituya, revisándose semestralmente según establece el Convenio Colectivo y aplicándose los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,5%, respectivamente.

Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como -referencia interbancaria a un año- (Euribor), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo). Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los recibos iniciados en los meses de enero y julio de cada año.

E. Plazo:

El plazo de amortización máximo será de 40 años con el límite máximo de 65 años de edad. No obstante, dicho límite se podrá ampliar hasta los 70 años de edad si la garantía de la operación es hipotecaria.

F. Garantía:

Se podrá optar entre garantía personal o hipotecaria. En los casos de préstamo autopromotor la garantía será obligatoriamente hipotecaria.

El préstamo con garantía personal se formalizará en póliza intervenida ante Fedatario Público. El empleado deberá, previamente a la formalización del préstamo, concertar un seguro de amortización de préstamo para caso de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta o gran invalidez), por un importe equivalente a la cuantía del préstamo concedido, con cláusula de cesión de derechos a favor de la Entidad, con pago de prima anual, cobro de las prestaciones en forma de capital y domiciliada en cuenta de abono de nómina. Dicho seguro se contratará en Compañía Aseguradora elegida por el empleado y aceptada por Bankia y deberá mantenerse vigente y al corriente de pago en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

El empleado, durante la vigencia de la operación y con independencia del tipo de garantía de la misma, deberá tener concertada y estar al corriente de pago de la correspondiente póliza de seguro de incendios.

G. Cuota:

La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización que podrá ser, a elección de empleado, bien por sistema creciente con progresión del 2% anual, bien por sistema de cuota fija.

El cargo del préstamo se realizará en la cuenta de abono de nómina en Bankia simultáneamente al abono de la misma.

H. Autopromotor:

En los casos en los que el préstamo de vivienda tenga como finalidad la construcción de la misma, la operación se planteará a través de un préstamo autopromotor.

En estos casos el desembolso del préstamo se va realizando por certificaciones de obra, debiendo distinguirse dos situaciones:

1. Si la vivienda se construye sobre un terreno propiedad del empleado, los desembolsos se producirán de la siguiente manera:
 - El 85% por certificaciones de obra.
 - El 15% restante a la certificación de fin de obra.

2. Si el préstamo se solicita no sólo para la construcción, sino para la adquisición del terreno, y siempre que en el momento de la solicitud el empleado cuente con la Licencia de Obras y el Proyecto de Obra, visado por el Colegio de Arquitectos, el préstamo tendría, además del tramo de desembolsos por certificaciones de obra, uno inicial para la citada finalidad de adquisición, en unidad de acto con la constitución de hipoteca del solar donde se acometerá la edificación. El desembolso inicial puede alcanzar el 110% del valor de tasación del solar (incluyendo los gastos).

I. Condiciones de obligado cumplimiento:

1. La ocupación de la vivienda por el empleado en un tiempo no superior a 6 meses a menos que hubiese causa justificada reconocida previamente por Bankia.
2. Estar al corriente de pago de las cuotas, impuestos o primas de cualquiera de los seguros.
3. No vender, no ceder, no arrendar, no gravar o disponer de la vivienda (sin autorización de la Entidad) objeto del préstamo, situaciones que podrán ser comprobadas por Bankia durante toda la vigencia de la operación.
4. Dar al capital prestado la finalidad expuesta en la solicitud.

Se considerarán causas de resolución y vencimiento anticipado del préstamo el incumplimiento de las normas reguladoras de la concesión de préstamos, las mencionadas anteriormente, el embargo al prestatario de todos o parte de sus bienes, o de las condiciones de la operación.

J. Normativa de aplicación en caso de extinción/suspensión de la relación laboral:

1. En caso de que, tras la **rescisión de la relación laboral** por cualquier causa, y en caso de que Bankia renunciara a su derecho de vencimiento anticipado del préstamo, se aplicarán de forma automática las condiciones establecidas en la póliza o minuta formalizada, para estos supuestos:
 - Se actualizará el tipo de interés conforme a lo establecido en la póliza o minuta, siempre que la entidad no opte por la aplicación de un tipo de cobro más beneficioso. En este sentido, se procederá a la novación del tipo de interés al Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) + 1,50%.
 - En caso de que el préstamo tuviera garantía personal, el prestatario vendrá obligado a constituir primera hipoteca a favor de Bankia, que habrá de efectuarse en el plazo máximo de 3 meses. Hasta la formalización de la garantía hipotecaria, el tipo de interés se convertirá en Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) + 3%, que será modificado al Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) + 1,50% a partir del momento en que se justifique la conversión de garantía.
2. En caso de **excedencia voluntaria** se distinguen dos supuestos:
 - 2.1 Si se trata de una **excedencia voluntaria para desempeñar una actividad remunerada**: se aplicarán las condiciones previstas para los supuestos de rescisión de la relación laboral, establecidas en el apartado J.1 anterior
 - 2.2 En el caso de **excedencia voluntaria en la que no se desempeñará actividad remunerada** se mantendrán las mismas condiciones de tipo de interés que se vinieran disfrutando y el prestatario, en caso de que el préstamo tuviera garantía personal, constituirá primera hipoteca a favor de la Bankia en el plazo máximo de 3 meses. En caso contrario se aplicarán las medidas establecidas para la baja definitiva en el apartado J.1 anterior.
3. **En caso de fallecimiento del empleado:**
 - 3.1 Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, se mantendrán las condiciones para el cónyuge superviviente, en tanto no contraiga nuevo matrimonio, así como, en su caso, para los hijos, hasta que el menor de ellos haya cumplido los 21 años. El interés a aplicar en caso de cambio será el establecido para las bajas definitivas en el apartado J.1 anterior.
 - 3.2 Si la garantía es un seguro de amortización, el préstamo se cancela con el pago del seguro.

4. **En caso de concesión de una prestación de Incapacidad Permanente (total o absoluta, gran invalidez) o acceso a la jubilación anticipada:** se mantiene el derecho a continuar disfrutando del préstamo que en tal momento tuviera concedido hasta que llegue el vencimiento pactado.

K. Suspensión excepcional del cobro de cuotas en las excedencias por maternidad, cuidado de familiares y concedidas por la Entidad por violencia de género.

Aquellos empleados que disfruten de una **excedencia por maternidad, cuidado de familiares de primer grado con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como aquellos a quienes la Entidad haya concedido una excedencia por violencia de género con reserva de puesto de trabajo**, podrán solicitar no pagar, durante el primer año desde la fecha de inicio de dicha excedencia, las cuotas del préstamo para adquisición de vivienda habitual del que sean titulares.

4.2 PRÉSTAMO PARA CAMBIO DE VIVIENDA HABITUAL

Se aplicarán al préstamo para cambio de vivienda habitual las mismas condiciones que las previstas para el préstamo para la adquisición de vivienda habitual reguladas en el apartado 4.1 anterior, con las siguientes especificidades:

A. Importe: La cantidad a conceder será la menor de las siguientes:

1. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda o su valor de tasación (la menor de las dos) y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar del préstamo, que deberá ser cancelado de manera previa o simultánea a la formalización del nuevo préstamo, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, con el límite de un 10%.
2. Cinco anualidades de la retribución fija bruta del empleado anual, con un mínimo de 220.000 euros, siempre y cuando no supere el nivel de endeudamiento del 40% de los ingresos fijos netos, tal y como se establece en el apartado 3.1 del presente Acuerdo.

B. Condición de obligado cumplimiento: para la concesión de este préstamo será requisito indispensable la venta de la vivienda habitual inicialmente financiada con operación de vivienda de Convenio, en Bankia o en la Caja de origen, y la cancelación del préstamo anterior.

A los efectos de cambios de vivienda habitual en los que el empleado no requiere de nueva financiación, se podrá mantener el préstamo inicial siempre y cuando el préstamo asociado a la vivienda se haya formalizado con garantía personal. Se trata de asociar el préstamo a una nueva vivienda siempre y cuando la nueva vivienda vaya a ser vivienda habitual siendo necesario acreditar la venta de la vivienda anterior y a todos los efectos se considerará segundo o sucesivo préstamo para compra de vivienda habitual.

4.3 PRÉSTAMO SOCIAL DE ATENCIONES VARIAS

A. Titularidad:

Podrán solicitar este préstamo los empleados fijos en activo, desde el momento de su contratación. Si se solicitara durante el período de prueba o si el empleado estuviera contratado con la modalidad de contrato temporal de relevo, deberá formalizarse en póliza intervenida por fedatario público.

La solicitud de esta operación será incompatible con el mantenimiento de una cuenta de crédito que el empleado tenga en vigor.

B. Finalidad:

Se podrán solicitar para cualquier finalidad sin necesidad de justificación.

C. Importe:

Se establece como importe máximo 36.000€, siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere el 40% de los ingresos fijos netos anuales del empleado, tal y como se establece en el apartado 3.1 del presente Acuerdo.

Se podrá solicitar en cualquier momento, cancelando en su caso, el préstamo anterior.

D. Tipo de Interés:

El tipo de interés a aplicar en los préstamos sociales para atenciones varias será el que establezca el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. Actualmente y conforme recoge en Convenio en vigor, el tipo máximo de interés variable será el Euribor a un año, con el límite del interés legal del dinero. Para la determinación del Euribor en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como -referencia interbancaria a un año- (Euribor), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre). Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los recibos iniciados en el mes de enero de cada año

E. Plazo:

Hasta un máximo de 96 meses con el límite de la vida laboral del empleado.

F. Garantía:

La garantía será la personal del empleado. Con carácter optativo se podrá afianzar el riesgo suscribiendo la oportuna póliza de seguro de amortización del préstamo para caso de fallecimiento.

G. Cuota:

El sistema de facturación y pago será mensual, con amortización fija por capital e intereses y se cargará en cuenta de abono de nómina en Bankia y simultáneamente al abono de la misma.

H. Otras consideraciones:

Bankia podrá, en caso de que el empleado dejara de prestar servicios en la Entidad o incumpliera la normativa sobre concesión de préstamos, así como en los casos de solicitud de excedencia voluntaria, excedencia forzosa o permiso sin sueldo, rescindir el contrato o convertir la operación en libre y exigir garantías adicionales. Si la Entidad renunciara a ese derecho de vencimiento anticipado del préstamo, aplicará de forma automática el tipo de Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) + 5%.

I. Suspensión excepcional del cobro de cuotas en las excedencias por maternidad, cuidado de familiares y concedidas por la Entidad por violencia de género.

Aquellos empleados que disfruten de una **excedencia por maternidad, cuidado de familiares de primer grado con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como aquellos a quienes la Entidad haya concedido una excedencia por violencia de género con reserva de puesto de trabajo**, podrán solicitar no pagar, durante el primer año desde la fecha de inicio de dicha excedencia, las cuotas del préstamo social de atenciones varias del que sean titulares.

4.4 ANTICIPO

A. Titularidad:

Podrán solicitar anticipos reintegrables, sin interés, los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba.

La solicitud de esta operación será incompatible con el mantenimiento de una cuenta de crédito que el empleado tenga en vigor.

B. Finalidad:

Podrá solicitarse para cualquier finalidad y sin necesidad de justificación.

C. Importe:

La cuantía máxima del anticipo será de hasta seis mensualidades, computados todos los conceptos que integran la retribución fija bruta mensual y siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere el límite de del 40% de los ingresos fijos netos del empleado. En todo caso, operará el importe límite de solicitud de 50.000 €

La solicitud de un nuevo anticipo supondrá en su caso la cancelación del saldo pendiente del anticipo en vigor, siendo el número máximo de peticiones de tres solicitudes por empleado y año natural.

D. Plazo:

El plazo de amortización será como máximo de 72 meses e independiente del importe solicitado. En ningún caso superará la vida laboral del empleado.

E. Cuota:

La amortización se realizará mediante cuotas mensuales iguales, resultantes del cociente de dividir el importe total solicitado entre el número de meses de amortización.

La cuota inicial se cargará en la misma nómina del mes en el que se solicite.

Se podrán realizar en cualquier momento entregas a cuenta del saldo pendiente, por cuotas completas, que tendrán el efecto de disminución de plazo de amortización. Asimismo, se podrá solicitar la cancelación anticipada total del importe adeudado.

F. Otras consideraciones:

El anticipo se cancelará de forma inmediata en caso baja voluntaria, despido, excedencia voluntaria y forzosa, jubilación, fallecimiento, excedencia por maternidad o cuidado familiares a partir del segundo año de la misma. Adicionalmente Bankia posibilitará en estos casos, la conversión del saldo pendiente del anticipo en vigor en un préstamo de consumo a Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) + 5%, que se formalizará en póliza intervenida notarialmente.

G. Suspensión excepcional del cobro de cuotas en las excedencias por maternidad, cuidado de familiares y concedidas por la Entidad por violencia de género.

Aquellos empleados que disfruten de una **excedencia por maternidad, cuidado de familiares de primer grado con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como aquellos a quienes la Entidad haya concedido una excedencia por violencia de género con reserva de puesto de trabajo**, podrán solicitar no pagar, durante el primer año desde la fecha de inicio de dicha excedencia, las cuotas del anticipo del que sean titulares.

4.5 ANTICIPO POR ACOSO O VIOLENCIA DE GÉNERO

A. Cuantía.

El importe máximo a conceder será la retribución fija mensual multiplicada por 12 meses.

B. Plazo de amortización.

El plazo de amortización será como máximo de 120 meses cuando el importe del anticipo solicitado sea superior a 6 mensualidades y hasta un máximo de 12 mensualidades. Cuando el importe del anticipo solicitado sea inferior o igual a 6 mensualidades, se regirá según lo establecido en la normativa de anticipos.

C. Tipo de Interés.

Sin interés.

D. Finalidad.

Únicamente se concederá en los casos de acoso o violencia de género confirmados por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiere firmeza, se procederá a deberá proceder a cancelar el anticipo concedido por este motivo.

E. Otras consideraciones.

Para todas las cuestiones no reguladas expresamente en los apartados anteriores, se estará a lo previsto para los anticipos en el epígrafe 4.4 anterior.

4.6 PRÉSTAMO PARA LAS EXCEDENCIAS POR MATERNIDAD O CUIDADO DE FAMILIARES

Aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad o cuidado de familiares de primer grado con derecho a reserva de puesto de trabajo podrán solicitar durante el primer año desde la fecha de inicio de la misma, un préstamo con las siguientes condiciones:

- **Importe:** Hasta un máximo del 40% de su retribución fija bruta.
- **Plazo:** Hasta 8 años.
- **Cuota cero** durante el primer año de excedencia y como máximo un año.
- Operará el **40% de endeudamiento** de los haberes fijos netos anuales del empleado, regulado en el apartado 3.1 del presente Acuerdo.
- Para todas las cuestiones no reguladas expresamente en los apartados anteriores, se estará a lo previsto para los anticipos en el epígrafe 4.3 anterior.

4.7 EXENCIÓN DE COMISIONES

Estarán exentas del cobro de comisiones todas aquellas operaciones propias y realizadas en Bankia, típicas de una economía familiar, todas las cuentas en las que el empleado sea titular único o en las que los cotitulares o autorizados sean su cónyuge y/o hijos menores de 26 años, siempre que convivan con el empleado. Todos ellos en calidad de personas físicas (no para actividades comerciales o mercantiles).

Comisiones exentas:

- Todas aquellas operaciones propias de una economía familiar.
- Tarjeta de Débito: Cuota anual gratuita.
- Tarjetas de Crédito: Cuota anual gratuita, únicamente comisión de intermediarios.

No serán objeto de exención de comisiones:

- Las operaciones en que Bankia percibe la comisión para satisfacerla a otros intermediarios financieros.
- Los descubiertos en cuenta y las operaciones de riesgo impagadas a su vencimiento.
- La modalidad de pago atrasado en tarjetas de crédito.
- Las operaciones de compra de valores mobiliarios por el sistema de créditos de mercado.
- La devolución de los recibos por causas imputables al trabajador.
- Las operaciones de compraventa de acciones u otros valores mobiliarios, por encima de los límites actualmente establecidos de 36.060 € ó 15 operaciones al año.
- Las comisiones por riesgo en curso de las operaciones de avales, que serán del 0,25% trimestral.

La retrocesión de comisiones se realizará de forma automática en base a la información de cónyuge e hijos existentes en las bases de datos de Recursos Humanos y sistemas comerciales, o bien de forma convencional.

En los casos de retrocesión convencional se procederá a su retrocesión a través de la aplicación de Condonaciones, Regularizaciones y Bonificaciones (CRB), utilizando la ruta que corresponda según el concepto específico a regularizar de la misma forma que para el resto de clientes.

5. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo suponen en su conjunto una mejora de la regulación de los compromisos en materia de préstamos y, por tanto, sustituyen expresamente las disposiciones del Convenio Colectivo, y sustituyen y derogan todos los acuerdos, normas, compromisos, pactos, comunicaciones unilaterales o regulaciones

internas en materia de ayudas financieras hasta ahora aplicables en todas las Cajas que se han integrado en Bankia.

En concreto, desde la entrada en vigor de las presentes condiciones, no será posible solicitar financiación mediante cuentas de crédito, salvo en condiciones de cliente e igualmente no existirá un tipo de remuneración especial para las cuentas de empleado.

No obstante, se respetarán las condiciones (tipo de interés) establecidas para la cartera viva de operaciones a la fecha de entrada en vigor de la nueva normativa.

Las condiciones reguladas en el presente acuerdo para la conversión/transformación de anticipos, préstamos de atenciones sociales, y préstamos de vivienda habitual en caso de extinción de la relación laboral serán de aplicación a la cartera en vigor de anticipos, préstamos de atenciones sociales, cuentas de crédito y préstamos para la adquisición de vivienda habitual de Convenio, salvo que las pólizas/minutas recojan condiciones más ventajosas.

VII.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

El conjunto de Cajas integrado por Caja Madrid, Bancaja, Caja Insular de Ahorros de Canarias, Caja de Ávila, Caixa Laietana, Caja Segovia y Caja Rioja, firmaron en fecha 30 de julio de 2010 un contrato de integración para la constitución de un grupo contractual, estructurado bajo la fórmula de un Sistema Institucional de Protección.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con fecha 1 de junio de 2011 los trabajadores de las diferentes Cajas pasaron a prestar sus servicios en Bankia.

En aplicación de la normativa vigente y toda vez que Bankia, como consecuencia de la referida integración, resulta promotora de varios planes de pensiones del sistema de empleo, se procederá a integrar en un único plan de pensiones a todos los partícipes o asegurados procedentes de las Cajas de Ahorros y sus derechos consolidados y, en su caso, a los beneficiarios y sus derechos económicos.

En este sentido, dichos aspectos están siendo tratados por las partes en el proceso de negociación abierto en la actualidad.

1. Sistema de previsión social complementaria aplicable a empleados procedentes de las Cajas de Ahorros.

Los trabajadores procedentes de Caja Madrid, Bancaja, Caja Insular de Ahorros de Canarias, Caja de Ávila, Caixa Laietana, Caja Segovia y Caja Rioja, así como aquellas personas contratadas directamente por Bankia que tuvieran reconocidos por contrato o acuerdo compromisos en materia de previsión social complementaria, mantendrán las condiciones que tuvieran en su empresa de origen o en su contrato, salvo que las reguladas en el apartado 2 siguiente fueran mejores en su conjunto, en cuyo caso, se aplicarían estas últimas.

2. Sistema de previsión social complementaria aplicable a los empleados contratados por Bankia, que no procedan de las Cajas de Ahorros ni de las empresas del Grupo con compromisos por pensiones.

2.1 Compromisos por jubilación de personas en activo.

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2012 y hasta que cada partícipe cumpla la edad ordinaria de jubilación conforme a la legislación vigente y mientras se mantenga la condición de tal se establece un sistema de aportación definida en el que Bankia realizará, siempre respetando los mínimos establecidos en el Convenio Colectivo, una aportación anual e individual conforme a los siguientes porcentajes:

- 3% sobre su retribución fija anual
- 2% sobre su retribución variable anual

A estos efectos, las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán por trimestres naturales postpagables. El porcentaje sobre retribución variable se aportará en el trimestre natural en que se pague y por la retribución variable percibida en el mismo.

2.2 Compromisos por riesgos de fallecimiento e invalidez de personas en activo (viudedad, orfandad e invalidez).

- La cobertura de los riesgos derivados de las contingencias de fallecimiento e invalidez de empleados en activo serán el resultado de aplicar los porcentajes, términos y condiciones previstos para cada contingencia por el Convenio Colectivo en vigor en cada momento, sobre la retribución fija anual percibida por el causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante que origine la prestación. Actualmente, los porcentajes previstos por el Convenio Colectivo en vigor a la fecha de la firma del presente Acuerdo son los siguientes:
 - Viudedad: 50%.
 - Orfandad: 20%.
 - Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 55%.
 - Incapacidad permanente absoluta: 100%.
 - Gran invalidez: 150%.

A estos, efectos quedan excluidos de la retribución fija los siguientes conceptos: retribución en especie, indemnizaciones y suplidos, tales como dietas, medias dietas, kilometraje, etc., así como los complementos que se perciban como compensación por la realización de horarios singulares.

Para la financiación de estos compromisos se tendrán en consideración los derechos consolidados del partícipe en el Plan de Pensiones de Empleados de Bankia y, en su caso, instrumento equivalente en el momento de la contingencia, derivados exclusivamente de las contribuciones empresariales financiadas por Bankia.

En este sentido, las partes se comprometen a establecer los términos y condiciones en los que se efectuará la financiación de los compromisos por riesgos a través de los derechos consolidados referida anteriormente, en el marco del proceso de negociación abierto en la actualidad.

3. Complemento situaciones de incapacidad temporal.

3.1 En los procesos de incapacidad temporal que se inicien a partir del 1 de enero de 2013 Bankia complementará los siguientes importes y períodos:

- Hasta el 100% de la retribución fija anual percibida por el empleado en situación de incapacidad temporal durante los 12 primeros meses (conforme a la legislación vigente, control de la situación de IT por el INSS) en esta situación.

- A partir del mes 12 y hasta el 18 (plazo máximo en situación de incapacidad temporal, conforme a la legislación vigente) se complementará hasta el 87,5% de la retribución fija anual.

No obstante lo anterior, los referidos períodos de 12 y 18 meses atenderán en cada momento a los plazos indicados por la legislación en esta materia.

3.2 Para todos aquellos procesos de incapacidad temporal iniciados con anterioridad al día 1 de enero de 2013, se mantendrán las mismas condiciones que se vinieran aplicando.

CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del Sistema de Previsión Social Complementaria establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituyen en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, para personas definidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, será únicamente aplicable el Sistema de Previsión Social Complementaria establecido en el mismo, incluido el seguro colectivo de vida recogido en el Convenio Colectivo, sin perjuicio, a este respecto, de lo establecido en el apartado 1 del texto de este epígrafe relativo a previsión social complementaria.

VIII.- HORARIOS DE APLICACIÓN EN BANKIA.

1. HORARIO GENERAL

1.1 Con carácter general, el horario a realizar será el establecido en el Convenio Colectivo del sector de las Cajas de Ahorros; en concreto:

- En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril:
 - Lunes, martes, miércoles y viernes: de 08:00h a 15:00h.
 - Jueves: de 08:00h a 14:30h y de 16:30 a 20:00h.
- En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:
 - Lunes, martes, miércoles, jueves y viernes: de 08:00h a 15:00h.
- Libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, en los que el horario será de 08:00h. a 15:00h., salvo que dichos jueves fueran 24 o 31 de diciembre, en cuyo caso se aplicará el horario reducido señalado anteriormente.

1.2 Se acuerda sustituir las reducciones horarias para la semana de Fiestas Patronales o Fiestas Mayores de cada localidad de las que vinieran disfrutando los trabajadores en función de las condiciones previstas en su Caja de origen, por el siguiente régimen:

- Para los empleados de la red de oficinas: un día adicional de permiso que no podrá coincidir en los jueves del período entre el 1 de octubre y el 30 de abril y dos tardes libres a disfrutar en los jueves de ese mismo período, cuidando igualmente que los servicios queden debidamente cubiertos.

En las localidades en las que la semana de Fiestas Patronales o Mayores quede comprendida en el período de 1 de octubre y el 30 de abril, y el jueves de esa semana sea día laborable, la tarde será inhábil y se contabilizará como una de las dos tardes libres mencionadas en el párrafo anterior, cerrándose en este caso la oficina en dicha tarde.

- Para empleados del resto de agrupaciones organizativas: dos días adicionales de permiso, de los cuales uno no podrá coincidir en los jueves del período entre el 1 de octubre y el 30 de abril.

En consecuencia, durante dicha semana de Fiestas Patronales o Mayores los centros pasarán a tener el horario laboral que tengan con carácter ordinario.

Este reconocimiento no supone disminución de las horas de trabajo efectivo en cómputo anual respecto de las establecidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

1.3 Se acuerda que el horario los días 24 y 31 de diciembre sea de 08:00h. a 13:30h.

2. HORARIOS SINGULARES OFICINAS DE BANKIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 31.7 del Convenio Colectivo del Sector de las Cajas de Ahorros, Bankia podrá abrir oficinas con un horario singular que se ajustará a alguno de los siguientes modelos:

2.1. MODELO DE HORARIO SINGULAR 1 (Oficinas contiguas a centros comerciales)

HORARIO
<p>Desde el 01/01 al 31/07 y desde el 01/09 al 31/12; es decir, todos los meses del año <u>excepto agosto</u>:</p> <p>L, M, X, J y V: de 9:45 a 14:30 y de 16:00 a 19:00.</p>
<p>Desde el 01/08 al 31/08; es decir, durante el mes de agosto:</p> <p>L, M, X, J y V: de 9:45 a 14:30.</p>
<p>El director y el subdirector tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.</p>
<p>Los comerciales con horario singular podrán flexibilizar la entrada y salida en treinta minutos.</p>

Las compensaciones de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

A) Director:

- Complemento Funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento Indemnizatorio: 4.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Complemento Funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento Indemnizatorio: 3.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Funcional: 1.500€ brutos anuales

- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

2.2. MODELO DE HORARIO SINGULAR 2 (Oficinas contiguas a centros comerciales)

HORARIO
<p><u>Desde el 01/01 al 31/07 y desde el 01/09 al 31/12; es decir, todos los meses del año excepto agosto:</u></p> <p>L, M, X, J y V: de 10:00 a 14:30 y de 16:00 a 19:00. S: de 10:30 a 14:30.</p> <p><u>Desde el 01/08 al 31/08; es decir, durante el mes de agosto:</u></p> <p>L, M, X, J y V: de 9:45 a 14:30. S: 09:45 a 14:30</p> <p>Libranza de dos sábados y dos lunes alternos respectivamente.</p> <p>El director y el subdirector tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.</p> <p>Los comerciales con horario singular podrán flexibilizar la entrada y salida en treinta minutos.</p>

Las compensaciones de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

A) Director:

- Complemento Funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento Indemnizatorio: 5.000€ brutos anuales.
- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Complemento Funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento Indemnizatorio: 4.000€ brutos anuales.
- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Funcional: 2.500€ brutos anuales
- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.

- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

2.3 MODELO DE HORARIO SINGULAR 3 (Oficinas sitas en centros comerciales)

HORARIO
<p><u>Todo el año:</u></p> <p>L, M, X, J y V: de 10:30 a 19:45 con 1½ h. para comer. S: de 10:30 a 14:00.</p> <p>Libranza de dos sábados y dos lunes alternos respectivamente.</p> <p>Los días 24 y 31 de diciembre el horario será de 10:30h a 19:00 siempre que no sean sábados en cuyo caso será de 10:00 a 14:00.</p>

Las compensaciones de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

A) Director:

- Complemento Funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento Indemnizatorio: 5.000€ brutos anuales.
- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Complemento Funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento Indemnizatorio: 4.000€ brutos anuales.
- 3 días de permiso adicional a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Funcional: 2.000€ brutos anuales
- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

2.4 MODELO DE HORARIOS SINGULAR 4 (Estaciones, Aeropuertos, Hospitales)

HORARIO
<p><u>Turno de mañana y lunes con jornada partida:</u> L: de 08:00 a 20:30 con 2 horas para comer. M, X, J y V: de 08:00 a 14:15.</p>
<p><u>Turno de tarde:</u> M, X, J y V: de 13:15 a 20:30. S: de 10:00 a 15:00.</p>
<p>Los días 24 y 31 de diciembre el horario será el siguiente:</p>
<p><u>Turno de mañana:</u> L: de 8:00 a 19:00 M, X, J o V: de 8:00 a 13:45.</p>
<p><u>Turno de tarde:</u> M, X, J o V: de 13:15 a 19:00. S: de 10:00 a 14:00.</p>

Las compensaciones de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

A) Director:

- Complemento Funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento Indemnizatorio: 4.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- El Director tendrá horario flexible, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

B) Subdirector:

✓ Turno de mañana:

- Complemento Funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones.

✓ Turno de tarde:

- Complemento Funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento Indemnizatorio: 2.000€ brutos anuales.

- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Comercial:

✓ Turno de mañana:

- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

✓ Turno de tarde:

- Complemento Funcional 2.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

2.5 MODELO DE HORARIO SINGULAR 5 (Oficinas edificios singulares Bankia –Torre Kio, Celenque, etc.)

HORARIO
<p><u>Modelo 5.1:</u></p> <p><u>Desde el 01/01 al 30/04 y desde el 01/10 al 31/12:</u> 4 días de 08:00 a 15:00. 1 día de forma rotativa de 08:00 a 14:30 y de 16:30 a 20:00.</p> <p><u>Desde el 01/05 al 30/09:</u> L, M, X, J y V: de 08:00 a 15:00.</p> <p><u>Modelo 5.2:</u></p> <p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 13:00 a 20:00.</p>

Las compensaciones de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

En el horario 5.1. En este modelo de horario tiene compensaciones el Director de oficina.

A) Director:

- Complemento Funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento Indemnizatorio: 2.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

En el horario 5.2:

A) Director:

- Complemento Funcional hasta PDP 6, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 6.
- Complemento Indemnizatorio: 2.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Complemento Funcional hasta PDP 14, salvo que el PDP que ostente en ese momento sea igual o superior a PDP 14.
- Complemento Indemnizatorio: 1.100€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Funcional: 1.500€ brutos anuales
- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.

2.5 MODELO DE HORARIO SINGULAR 6 (Oficinas Hospitalares II, Universidades, Tesorería y Recaudación I)

HORARIO
<p><u>Desde el 01/01 al 31/07 y desde el 01/09 al 31/12; es decir, todos los meses del año excepto agosto:</u></p> <p>L, M, X, J y V: de 08:00 a 18:30 con 1½ h. para comer Libranza de dos tardes rotativas a la semana, realizándose un horario de 08:00 a 15:00.</p> <p><u>Desde el 01/08 al 31/08; es decir, durante el mes de agosto:</u></p> <p>L, M, X, J y V: de 9:45 a 14:30.</p>

A) Director:

- Complemento Indemnizatorio: 2.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Complemento Indemnizatorio: 2.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Indemnizatorio: 2.000€ brutos anuales.
- 2 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

2.7. MODELO DE HORARIO SINGULAR 7 (Oficinas Tesorería y Recaudación II)

HORARIO
<u>Todo el año:</u> L, M, X y V: de 08:45 a 14:30 J: de 08:45 a 14:30 y de 16:30 a 20:00.

2.8 CONSIDERACIONES COMUNES A LAS OFICINAS DE HORARIO SINGULAR

Primera.- La adscripción a dichos horarios será voluntaria.

Segunda.- El plazo mínimo de adscripción a los horarios singulares anteriormente expuestos será de tres años. Transcurridos los cuales, Bankia dispondrá de un plazo de seis meses para atender a las peticiones de cambio de destino que sean realizadas.

Tercera.- Las compensaciones establecidas anteriormente serán únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción a los referidos horarios singulares a los que están vinculadas.

Cuarta.- Las compensaciones económicas establecidas por la prestación de los horarios singulares expuestos anteriormente, se incrementarán anualmente a partir del 2014 en los mismos términos en que se actualice el salario base, efectuándose la primera revisión con efectos del 01.01.2014.

Quinta.- Las oficinas de horario singular sitas en centros comerciales contarán con un apoyo y cobertura específica, para atender las incidencias y necesidades temporales de estas oficinas. Las personas que presten dicho servicio disfrutarán de los mismos horarios y condiciones laborales de las personas que realizan el horario singular.

Sexta.- En los casos en que las normas y organización de los centros comerciales donde se encuentren ubicadas las oficinas de horario singular, dispongan la obligatoriedad de abrir en horarios diferentes a los recogidos en el presente Acuerdo, domingos y/o festivos, previa consulta y negociación con la representación sindical, el horario se adaptará a las exigencias del centro comercial sin que en ningún caso el nuevo horario suponga superar el límite de la 1680 establecido en este acuerdo, aplicable a las personas sujetas a estos horarios singulares.

Séptima.- A efectos del cómputo de las vacaciones de las personas que, por razón del horario singular al que se encuentren adscritas, presten servicios los sábados, los sábados no tendrán consideración de laborables y el Sábado Santo será considerado como festivo.

3. HORARIOS SINGULARES SERVICIOS CENTRALES DE BANKIA

Los horarios singulares que podrán implantarse en Bankia, así como las contraprestaciones asociadas a los mismos serán los siguientes:

3.1 HORARIOS SINGULARES EN LA DIRECCIÓN DE NEGOCIOS MAYORISTAS

- a. En el **Área de Gestión Operativa de Negocios Mayoristas** se fijan los siguientes horarios:

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 8:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>Departamento de Liquidez y Financiación</p> <p>Departamento de Carteras y Derivados</p> <p>Departamento de Control de Mercados</p> <p>Departamento de Soporte a Clientes</p>
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 07:00 a 14:00</p>	<p>Complemento funcional de 1.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p>	<p>Este horario será de aplicación a tantas personas como sean necesarias en el Departamento de Liquidez y Financiación.</p>
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 13:30 a 20:30</p>	<p>Complemento funcional de 3.200€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p>	<p>Este horario será de aplicación a tantas personas como sean necesarias en el Departamento de Liquidez y Financiación.</p>
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 15:00 a 22:00</p>	<p>Complemento funcional de 3.500€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p>	<p>Este horario será de aplicación a tantas personas como sean necesarias en el Departamento de Carteras y Derivados.</p>

b. En la **Dirección de Banca de Empresas** se fijan los siguientes horarios:

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 08:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>Departamento de Gestión de Cartera Crediticia</p> <p>DN Banca Corporativa e Institucional</p> <p>DN Banca Corporativa Internacional</p>

c. En la **Dirección de Finanzas Corporativas** se fijan los siguientes horarios:

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 08:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>DN Asesoramiento Financiero</p> <p>DN Finanzas Corporativas</p>

d. En la **Dirección de Mercado de Capitales** se fijan los siguientes horarios:

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 08:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>DN Trading DN Organización y Estructuración DN Distribución DN Gestión de Carteras de Negociación</p>

3.2 HORARIOS SINGULARES EN LA DIRECCIÓN FINANCIERA Y DE RIESGOS

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 08:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>Área de Riesgos de Mercado DN Financiación Propia DN Gestión de carteras Estructurales Área de Gestión de Inversiones</p>

3.3 HORARIOS SINGULARES EN LA DIRECCIÓN DE OPERACIONES Y PROCESOS

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 08:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>Dpto. Depositaria Dpto. Valores Será de aplicación, en su caso, a 8 personas en el Dpto. Activo</p>
<p><u>Del 01.10 al 31.05:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:00 con interrupción de una hora para el almuerzo.</p> <p><u>Del 01.06 al 30.09:</u> L, M, X y J: de 08:30 a 17:00 con interrupción de una hora para el almuerzo. V: de 08:00 a 15:00</p>	<p>Complemento funcional de 3.200€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>Dpto. Pagos Dpto. Operativa Internacional.</p>

3.4 HORARIOS SINGULARES EN LA DIRECCIÓN DE SISTEMAS

a. Dentro de la Dirección de Sistemas se establecen los siguientes horarios:

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> 4 días a la semana: de 08:00 a 15:00.</p> <p>1 día rotativo a la semana: de 13:00 a 20:00</p>	<p>Complemento funcional de 1.530€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p>	<p>Aplicación ISIS</p>
<p><u>Todo el año:</u> 4 días a la semana: de 08:00 a 15:00.</p> <p>1 día rotativo a la semana: de 15:00 a 22:00</p>	<p>Complemento funcional de 2.040€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p>	<p>Aplicación MIG</p>

3.5 HORARIOS SINGULARES EN LA DIRECCIÓN DE SERVICIOS.

HORARIO	COMPENSACIONES	CENTROS
<p><u>Todo el año:</u> L, M, X, J y V: de 08:30 a 17:30 con interrupción de una hora y media para el almuerzo.</p> <p>Tanto la hora de entrada como la de salida serán flexibles en media hora.</p> <p>Disfrutarán de una tarde libre rotativa a la semana, con horario de 08:00 a 15:00.</p>	<p>Complemento funcional de 3.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en 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.</p> <p>2 días adicionales de permiso.</p> <p>Abono de 9€ por comida.</p>	<p>Dpto. Gestión del Efectivo.</p>

3.6 CUESTIONES COMUNES A LOS HORARIOS SINGULARES PREVISTOS PARA SERVICIOS CENTRALES:

Primera.- Para la adscripción a los horarios singulares recogidos en el presente acuerdo, se respetará la voluntariedad de las personas que presten servicios en los centros sujetos a dichos horarios.

Los trabajadores que presten servicios en las mismas recibirán una comunicación escrita de Bankia notificándose su adscripción a alguno de estos horarios singulares, que en todo caso, será voluntaria.

Segunda.- El tiempo mínimo de adscripción de un trabajador a estos horarios singulares será de tres años, salvo que Bankia estime oportuno destinarlo a otro centro antes de dicho plazo.

Asimismo, si un trabajador desea salir de un horario singular una vez transcurridos los tres años, Bankia dispondrá de un plazo no superior a seis meses desde la fecha de solicitud para atender la misma y planificar su sustitución.

En cualquier caso, la salida de un horario singular supondrá dejar de percibir y disfrutar las compensaciones y condiciones que hasta ese momento tuviera asignadas por estar adscrito a dicho horario singular, de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo.

Tercera.- Las compensaciones establecidas anteriormente serán únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción a los referidos horarios singulares a los que están vinculadas.

Igualmente, dichos complementos se percibirán en caso de que el PDP ostentado por el trabajador sea inferior a PDP 15. En el momento en 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 que se percibirá en tanto se mantenga la adscripción a los referidos horarios singulares al que están vinculado.

Cuarta.- Las compensaciones establecidas por la prestación de los horarios singulares expuestos anteriormente, se incrementarán anualmente a partir del 2014 en los mismos términos en que se actualice el salario base, efectuándose la primera revisión con efectos del 01.01.2014.

Quinta.- Los complementos regulados en el presente acuerdo serán compensables y absorbibles por el complemento funcional que, en su caso, perciba el trabajador.

Sexta.- La entrada en vigor de este Acuerdo implica que los únicos festivos reconocidos a efectos de liquidación de operaciones serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre, salvo que el Banco de España u otro ente competente para ellos establezcan otros distintos. Por ello, por las jornadas festivas trabajadas distintas de las antes mencionadas se percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 150€ y se disfrutará de un día adicional de permiso por cada dos festivos trabajados.

El número máximo de jornadas festivas trabajadas anualmente se limita a seis por trabajador.

Séptima.- Las compensaciones económicas establecidas por la adscripción a los horarios singulares recogidos en el mismo se aplicarán para las personas que hayan sido asignados a estos centros a partir del día 18 de julio de 2012, fecha de la firma del acuerdo de principios para la armonización de condiciones laborales de los trabajadores de Bankia.

4. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Acuerdo entró en vigor con efectos el día 18 de julio de 2012, y tiene duración indefinida. No obstante, sus efectos se extenderán o iniciarán, conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

5. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del horario establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, sustituye la aplicación del mismo y deroga expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores en materia de horarios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Dado que el horario general establecido para la Entidad se viene realizando desde el día 01.01.2012, los permisos por fiestas patronales entrarán en vigor desde dicha fecha, 01.01.2012, si bien, a estos efectos, se tendrán en cuenta los días o tardes disfrutados.

Segunda.- Aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del acuerdo de principios para la armonización de condiciones laborales de los trabajadores de Bankia, esto es, 18 de julio de 2012, estuvieran adscritas a alguno de los centros con horario singular recogidos en el presente Acuerdo y percibieran alguna compensación por ello superior a lo establecido en el mismo, mantendrán las mismas condiciones que tuvieran en su Caja de origen hasta el momento en que dejen de estar asignados a dicho centro, excepto en lo que se refiere a las compensaciones correspondientes por festivos, que, a partir del 1 de enero de 2013, pasarán a ser las reguladas en la cláusula sexta del apartado 3.6 del presente acuerdo.

Tercera.- Aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del acuerdo de principios para la armonización de condiciones laborales de los trabajadores de Bankia, esto es, 18 de julio de 2012, estuvieran adscritas a alguno de los centros con horario singular recogidos en el presente Acuerdo y no percibieran ninguna compensación por ello o recibieran cantidades inferiores a las acordadas para Bankia, percibirán con efectos de dicha fecha, 18 de julio de 2012, y por el tiempo que estén asignados a dicho centro, las compensaciones establecidas en el presente Acuerdo.

Una vez alcanzado acuerdo sobre las materias anteriormente expuestas, la representante de Bankia pone de manifiesto otras medidas que se van a implantar próximamente y serán de aplicación a nuevas solicitudes de operaciones de préstamos enmarcadas según el siguiente detalle:

1. PRÉSTAMO COMPLEMENTARIO AL PRÉSTAMO DE CONVENIO PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL O PRÉSTAMO PARA ADQUISICIÓN DE SEGUNDA VIVIENDA

A. Titulares:

Podrán solicitar este préstamo para adquisición de vivienda habitual los empleados fijos en activo, una vez superado el periodo de prueba.

Como cotitular del préstamo podrá figurar el cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada en el Registro de Parejas de Hecho u organismo correspondiente.

B. Finalidad e importe:

- En caso de que se complemente el préstamo para la adquisición de vivienda habitual, el importe será de hasta el 110% del menor de los valores de inversión o tasación.
- Si se trata de un préstamo para la adquisición de segunda vivienda, el importe será de hasta el 85% del menor de los valores de inversión o tasación, con la limitación de la capacidad de endeudamiento de la unidad familiar estableciendo como límite el 40% de sus ingresos fijos netos. Si la finalidad es adquisición de vivienda habitual pero no complementa al préstamo de Convenio, el importe podría alcanzar hasta el 100% del menor de los valores de inversión o tasación.

El principal del préstamo se destinará necesariamente a satisfacer el precio de la vivienda que se adquiera o construya, y en su caso, los gastos e impuestos derivados de su adquisición que corresponda satisfacer al comprador.

Asimismo podrá destinarse para la ampliación y reforma de la propia vivienda del empleado.

C. Tipo:

El tipo de interés será el Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) más 0,30% manteniendo los límites fijados en el Convenio Colectivo en vigor en cada momento para préstamos de adquisición de vivienda habitual, con revisión semestral a vencimiento.

D. Plazo:

El plazo de amortización será hasta un máximo de 40 años con el límite de 80 años de edad.

E. Garantía:

La garantía será en todo caso hipotecaria y cabe la opción de solicitarlo como préstamo autopromotor.

F. Cuota:

La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización que podrá ser, a elección de empleado, bien por sistema creciente con progresión del 2% anual, bien por sistema de cuota fija.

La solicitud del préstamo se deberá realizar en la oficina de Bankia donde el empleado tenga la cuenta de abono de haberes realizándose el cargo de la cuota del préstamo en dicha cuenta.

G. Normativa de aplicación en caso de extinción/suspensión de la relación laboral:

Tras la rescisión de la relación laboral, se aplicarán de forma automática las condiciones establecidas en la minuta formalizada de préstamo, y siempre que la entidad no opte por la aplicación de un tipo de cobro más beneficioso.

En caso de la extinción laboral, se procederá a la novación del tipo de interés de Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) + 1,50%.

2. PRÉSTAMO PARA LA REUNIFICACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN DE DEUDA

A. Titulares:

Podrán solicitar este préstamo para los empleados fijos en activo, una vez superado el periodo de prueba.

B. Finalidad:

Unificación de pagos de operaciones de las que son titulares los empleados que no incluirán operaciones hipotecarias en otras Entidades

C. Tipo:

En el caso de operaciones que no se encuentren en proceso de morosidad, se les aplicará un tipo inicial de interés variable referenciado al Euribor BOE 1 año (o índice que lo sustituya)+ 0,75% que se ajustará en cada momento a los tipos de interés determinados en las políticas de la Entidad para este tipo de operaciones para clientes.

Para el caso de operaciones que se encuentren en proceso de morosidad, el tipo de interés será el mínimo de la banda para el mismo tipo de operaciones para clientes en Bankia.

En caso de la extinción laboral, se mantendrá el tipo de interés variable referenciado al Euribor BOE 1 año (o índice que lo sustituya) + 1,50%.

D. Limitación:

Esta operación sólo podrá solicitarse una vez a lo largo de la vida laboral del empleado. Asimismo, el empleado que solicite esta ayuda financiera no podrá volver a solicitar ninguna ayuda financiera en Bankia, ni en otra Entidad Financiera, durante un periodo mínimo de dos años a contar desde su formalización.

E. Resolución:

Las operaciones se valorarán individualmente quedando su resolución supeditada a la valoración de la Entidad.

3. OTRAS CONSIDERACIONES

- Se tendrá especial consideración en los casos de separación judicial o divorcio para la adquisición de vivienda habitual.

Igualmente, en otro orden de cosas, la representante de la empresa comenta cuáles son las líneas principales del Plan Individual de Formación para los profesionales de Bankia.

1. PLAN INDIVIDUAL DE FORMACIÓN.

El Plan Individual de Formación tiene como finalidades:

- Diagnosticar las necesidades formativas de los profesionales del banco
- Involucrar a las personas en el diseño de su Plan Individual de Formación (en la entrevista de valoración de conocimientos se solicitan las acciones formativas que lo conformarán)
- Potenciar la figura del responsable inmediato como gestor de la formación y el desarrollo de su equipo

Así,

- Se definen los conocimientos mínimos necesarios para el desarrollo de la función por perfil según:
 - Naturaleza de nuestro negocio
 - Estrategia
 - Experiencia de los responsables
 - Exigencias de los reguladores
- Valorador y valorado acuerdan el posicionamiento de éste con respecto al perfil de conocimientos establecido para la función que desempeña.
- Según la valoración obtenida, si procede, eligen las acciones formativas que conformarán su plan individual de formación del ejercicio siguiente.