

**ACUERDO DE PRINCIPIOS ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES LABORALES Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA PREVISTO EN LOS ART. 40 Y 41 DEL E.T. EN BANKIA, S.A.**

En Madrid, a 8 de julio de 2020

**REUNIDOS**

**Por la Representación Empresarial de Bankia:**

D<sup>a</sup>. Marina Mateo Ercilla.  
D<sup>a</sup>. Luisa Sagardoy Briones.  
D. Carlos Gordo Naveso.  
D<sup>a</sup>. Margarita Trigo Benito  
D. Fernando Ortega Cerrada.

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

D. Manuel García Sánchez.  
D. Ignacio Javier García López.  
D. Rafael Carretero Ruiz  
D<sup>a</sup>. Eva Barañano Ibarrola (Asesor)  
D. Alberto Lombardo Plaza (Asesor)

**Por la Sección Sindical de ACCAM:**

D. Ángel Bartolomé Moreno.  
D<sup>a</sup>. Fuencisla Herránz Rubio.  
D<sup>a</sup>. Cristina Peña Mate (Asesor)  
D<sup>a</sup>. Nuria Jiménez Fuentes (Asesor)

**Por la Sección Sindical de UGT:**

D. Jesús Vázquez Moreno.  
D. José Díaz González.  
D<sup>a</sup>. Pilar Ramos Pleguezuelos (Asesor)  
D. Sergio Krish Vaswani Reboso (Asesor)

**Por la Sección Sindical de SATE:**

D. José Antonio Muñoz Morales.  
D. Alberto Parras Garrido (Asesor)  
D. José Ignacio Bernabé Olmos. (Asesor)

**Por la Sección Sindical de ASIP:**

D. José Antonio Arnedo Muro.  
D. Miguel Ángel Gil López (Asesor)

**Por la Sección Sindical de UOB:**

D. Joan Reynés Alomar.

**Por la Sección Sindical de ACB:**

D. Jordi Terrasa Sales.

**Por parte de la Comisión de Control del Plan de Pensiones:**

D. José Miguel Jiménez Martín.

## **MANIFESTACIONES:**

**Primero.-** Que dentro del periodo de consultas iniciado por Bankia con fecha 23 de junio de 2020 al amparo de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, las partes han alcanzado un acuerdo de principios que tiene por objeto fijar el marco en el que se desarrollaran las medidas de modificación sustancial de condiciones laborales y movilidad geográfica.

**Segundo.-** Que el Informe Técnico que fue aportado por la Empresa para justificar el expediente de modificación de condiciones laborales y de previsión social complementaria incoado por ésta, en base a la concurrencia de las causas económicas, organizativas y productivas, concluye que la entidad necesita mejorar la eficiencia y productividad/competitividad, con el fin de mantener su rentabilidad, posibilitando que siga siendo atractiva para los inversores, y se garantice, en la medida de lo posible, su subsistencia en un sector con notables dificultades e incertidumbres de futuro.

Para poder alcanzar estos objetivos, ambas partes negociadoras están de acuerdo en la necesidad de implementar una combinación de medidas en los distintos órdenes antes señalados, económicos, organizativos y productivos, que en algunos casos podrán suponer un ahorro directo de costes, mientras que en otras se podrá generar un coste adicional, que ha de asumirse para, de un lado cumplir las obligaciones contraídas por BANKIA en acuerdos previos de subrogación, y de otro, por constituir medidas que inciden directa o indirectamente en la necesaria mejora de la eficiencia y productividad, siendo así catalizadoras o coadyuvantes para la consecución de los mencionados objetivos.

El acuerdo de principios alcanzado contiene pues, una racionalización objetiva del sistema productivo y organizativo de Bankia, así como una mejora del sistema regulador del régimen de previsión social complementaria.

**Tercero.-** El presente documento se limita a enumerar de forma sucinta las condiciones en que se va a llevar a efecto el desarrollo de las medidas acordadas, quedando supeditada la validez y vigencia de las condiciones aquí referidas a la redacción y firma de un texto definitivo.

**Cuarto.-** Suscriben el presente acuerdo de principios las secciones sindicales de CC.OO. ACCAM, UGT, SATE, ASIP, UOB y ACB, que representan el 92,308 % de la representación global en el conjunto de Bankia, S.A., según la distribución de la representación unitaria existente en la Entidad, conforme a los siguientes porcentajes de representación:

<b>Sección Sindical</b>	<b>Nº de miembros</b>	<b>% de Representación</b>
CCOO	3	29,274%
ACCAM	2	18,162%
UGT	2	18,162%
SATE	1	15,171%
ASIP	1	6,624%
SESFI	1	4,060%
CGT	1	3,632%
UOB	1	3,419%
ACB	1	1,496%

# **I. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

**HOMOLOGACIÓN DE DETERMINADOS ASPECTOS DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA  
DE LOS EMPLEADOS DE ORIGEN BMN EN ACTIVO A LA FECHA DE EFECTOS DE LA CORRESPONDIENTE MEDIDA**

**Jubilación:**

- ⇒ Cuantía mínima de la aportación anual de las contribuciones empresariales: a partir del 1.1.21, si aplicando el sistema que mantiene este colectivo en activo, la cuantía de aportación es inferior al 4% de la Retribución Fija y al 2% de la Retribución Variable, se garantiza una cuantía anual mínima de aportación por jubilación equivalente del 4% de la Retribución Fija y del 2% de la Retribución Variable percibidas cada año natural, siempre y cuando se hayan cumplido cuatro años de prestación de servicios en la Entidad (incluida la prestación de servicios en BMN).
- ⇒ Premio de Jubilación de Caja Granada: se deroga con efectos de la fecha del Acuerdo final, manteniéndose vigente únicamente para aquellos trabajadores de origen Caja Granada que causaron baja en dicha Entidad según el Acuerdo Laboral de Caja Granada de 16.09.2010, y tengan reconocido dicho premio en el correspondiente documento de extinción.
- ⇒ Aportaciones empresariales en situaciones reducción de jornada o suspensión del contrato: se realizarán a partir de la firma del presente acuerdo, y con efectos desde ese mismo momento, cuando concurren dichas situaciones (referidas en la Disposición Común 3ª del Anexo de Colectivos de Pertenencia del Plan de Pensiones de Empleo Bankia (PPE Bankia)).

**Riesgos:**

- ⇒ Prestaciones definidas (Incapacidad): Con efectos de 01.01.2021, los compromisos por los riesgos derivados de la contingencia de incapacidad mantendrán el sistema de cálculo actual del colectivo origen BMN, siéndole de aplicación los importes establecidos como el límite máximo y el límite mínimo de la Disposición Común 11ª del Anexo de Colectivos de pertenencia.
- ⇒ Prestaciones definidas (fallecimiento): Con efectos de 01.01.2021, los compromisos por los riesgos derivados de la contingencia de fallecimiento, mantendrán el sistema de cálculo actual del colectivo origen BMN, siéndole de aplicación los importes establecidos como el límite máximo y el límite mínimo de la Disposición Común 11ª del Anexo de Colectivos de pertenencia. Las prestaciones se generarán exclusivamente a favor de aquellas personas a quienes la Seguridad Social les reconozca las correspondientes prestaciones de viudedad y/u orfandad con la misma distribución prevista en la Disposición C9 del Anexo de Colectivos de Pertenencia del Plan de Pensiones de Empleo Bankia (PPE Bankia) .
- ⇒ Seguro de Vida del Convenio: a partir del 01.01.2021 se elimina el compromiso por parte de Bankia, del actual Seguro de Vida para empleados al que se refiere el art. 72 del Convenio Colectivo.

**Base Técnica actuarial:**

- ⇒ Con efectos 01.01.2021 se establecerá como Base Técnica del PPE del Grupo Bankia, la Base Técnica vigente en el PPE Bankia para los colectivos de partícipes y beneficiarios no incluidos en el “Colectivo P Origen BMN”.

## COMPLEMENTOS DE PENSIONES DE PRESTACIONES DEFINIDAS

### HOMOLOGACIÓN DEL SISTEMA DE REVISIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE PRESTACIÓN DEFINIDA REVISABLES

⇒ Unificación del sistema de revisión de los compromisos por pensiones de prestación definida revisables: se acuerda establecer un crecimiento a futuro constante a un tipo fijo anual del 0,35% que será aplicable el 1 de enero de cada año:

Esta revalorización resultará aplicable a todas las prestaciones que efectivamente se perciban en forma de renta (incluidas sus derivadas), cuya naturaleza tenga el carácter de revisable, revalorizable, actualizable o cualquier otra definición que suponga una revisión de las mismas, así como a las nuevas prestaciones que se pudieran producir en el futuro por los riesgos de fallecimiento e incapacidad de los empleados en activo.

Con carácter general la homologación se realizará con efectos del 01.01.2021.

Se establecen las siguientes fechas de efectos del crecimiento a un tipo fijo en función del criterio de revisión actual:

- Compromisos que revisan según el Convenio Colectivo: la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2021.
- Compromisos que revisan en base al IPC con efectos 01.01 año siguiente: la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2021.
- Compromisos que revisan en base al IPC con efectos del 01.01 año anterior: la fecha de efectos queda establecida en el 01.01.2021 y para regularizar la situación a futuro se aplicaría una revisión adicional con el IPC a 31.12.2020 con efectos 01.01.2020.

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

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

### REVERSIONES

⇒ Determinación de los Beneficiarios con derecho a la prestación por fallecimiento: en caso de fallecimiento del beneficiario de una prestación de jubilación o incapacidad con derecho a reversión, el correspondiente beneficiario (viudedad y orfandad), será quien tenga reconocida la prestación por la Seguridad Social a la fecha de efectos del Acuerdo final, y en los mismos porcentajes que así le sean reconocida dicha pensión por la Seguridad Social. Cualquier cambio o variación posterior de la situación familiar o personal que modifique el beneficiario a su fallecimiento, no generará un nuevo compromiso para Bankia o para el Promotor, salvo en el caso de la prestación de orfandad, que contará con un plazo adicional de 9 meses a contar desde la fecha de efectos del Acuerdo final.

Para los empleados en activo se considerará a estos efectos, la situación personal y familiar concreta a la fecha de baja en la Entidad, salvo en el caso de la prestación de orfandad, que contará con un plazo adicional de 9 meses a contar desde la fecha de baja en la Entidad.

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

##### **PREMIO DE JUBILACIÓN CAJA**

##### **CENTRAL (ÁVILA)**

⇒ Supresión con efectos de la fecha de firma del Acuerdo final.

<p><b>PRESTACIONES DEFINIDAS Y REVERSIBLES POR LA CONTINGENCIA DE INCAPACIDAD</b></p>	<p>⇒ Para aquellos partícipes y beneficiarios que les corresponda una prestación por incapacidad en forma de renta, y opten por cobrar en cualquiera de las modalidades establecidas en el Reglamento del PPE Bankia, en caso de que en dicha cantidad se incluyan las prestaciones derivadas (viudedad y/u orfandad), que se hubieran podido generar como consecuencia del fallecimiento del beneficiario inválido, la Entidad quedará exenta del compromiso correspondiente ante los beneficiarios (viuda/os, huérfana/os).</p>
<p><b>CÓNYUGE SEPARADO LEGALMENTE</b></p>	<p>⇒ Con carácter general, se entenderá como “cónyuge”, al cónyuge no separado legalmente. La prestación definida por la contingencia de viudedad será reconocida al cónyuge no separado legalmente, siempre y cuando le sea reconocida la pensión de viudedad por la Seguridad Social, y en los mismos porcentajes.</p>
<p><b>APORTACIONES POR JUBILACIÓN DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL</b></p>	<p>⇒ A partir de la firma del acuerdo, se realizarán las aportaciones empresariales que correspondan por jubilación, durante los 21 meses siguientes al inicio de un proceso de incapacidad temporal (según las fechas de efectos establecidas por la Seguridad Social), manteniendo las aportaciones de riesgos durante el tiempo que dure la suspensión.</p>
<p><b>RECONOCIMIENTO DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE CON EFECTOS RETROACTIVOS</b></p>	<p>⇒ En caso de reconocimiento de una incapacidad permanente con efectos económicos anteriores a la extinción de la relación laboral, en la que ha percibido una indemnización, y opte por percibir la prestación complementaria por incapacidad, el trabajador deberá devolver íntegramente la indemnización y conceptos salariales que pudiera corresponder retroceder por el periodo que medie entre la fecha de efectos de la incapacidad y la fecha de extinción de la relación laboral.</p>
<p><b>LIMITACIÓN DE LAS APORTACIONES POR RIESGO</b></p>	<p>⇒ Con efectos de la fecha de firma del Acuerdo final, las contribuciones empresariales por riesgos de los trabajadores en activo cesarán en los mismos casos en los que establece en las especificaciones del PPE Bankia, relativas al cese de las contribuciones empresariales por jubilación.</p> <p>⇒ Para aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del Acuerdo final hayan superado la edad legal de jubilación, y se les estén haciendo aportaciones por riesgos, se les mantendrán dichas coberturas hasta la extinción de su relación laboral.</p>



## OTROS ASPECTOS SOBRE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

### CÁLCULO DEL COMPLEMENTO DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD ANTE LA CONCURRENCIA DE PENSIONES

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

### SITUACIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE

- ⇒ Forma de cobro durante los 2 primeros años para las situaciones definidas en el apartado b.3) punto 2 de la Disposición C11 del Anexo de Colectivos de Pertenencia: Durante los 2 primeros años de Incapacidad Permanente Revisable, en aquellos casos en los que el capital a percibir se sitúe entre los límites máximos y mínimos de anualidades de retribución fija, el partícipe percibirá, bien, una renta financiera, en el caso de que opte por capitalizar la prestación, o bien, la renta vitalicia tal y como tiene derecho por origen.

- ⇒ Superación del plazo de los dos años de la reserva del puesto.

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

### DEFINICIÓN DE BENEFICIARIOS DE VIUDEDAD DE JUBILADOS O INVÁLIDOS, COLECTIVO CAIXA PENEDES

- ⇒ Se consideran como Beneficiario la persona o personas que así reconozca la Seguridad Social en los mismos términos y duración de la misma.
- ⇒ En caso de fallecimiento del beneficiario de una prestación de jubilación o incapacidad, los complementos serán reversibles en un 50% para la viudedad y un 20% para la orfandad, sin poder superar en ningún caso la suma de ambas el 100% de la prestación percibida por el beneficiario de jubilación o incapacidad.

### NEGOCIACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

- ⇒ Compromiso de iniciar una negociación en el primer trimestre del año 2021 sobre la posible armonización de las contribuciones empresariales por jubilación y los compromisos por riesgos vigentes en el Plan de Pensiones.

## **II. RETRIBUCIÓN**

## RETRIBUCIÓN VARIABLE

⇒ Eliminación de la variable V3 con efectos 01.01.2021.

⇒ Sistema SRV: reponderación de las variables V1 y V2, con efectos 01.01.2021.

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

⇒ Porcentaje de cumplimiento mínimo del elemento V1 y V2 (con efectos 01.01.2021): V1 (50%) y V2 (60%).

⇒ Objetivos individuales para toda la plantilla con efectos 01.01.2021, y según los siguientes porcentajes según el colectivo:

FUNCIÓN	PONDERACIONES
	Máximo % de objetivos individuales
SUBDIRECTOR DE OFICINA	50%
COMERCIAL	30%
TÉCNICO DE SSCC	30%
TÉCNICO DE SSCC (incluido en el colectivo de carreras de Técnicos SSCC)	70%
GESTOR DE CARTERAS	70%
GESTOR DE PRODUCTOS y GERENTE DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA INMOBILIARIA	70%

## CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE DETERMINADAS FUNCIONES

### EFFECTOS A PARTIR DEL 01.01.2021

⇒ **Incremento del número de Gestores de Carteras Específicas:** adicionalmente al número de gestores de carteras específicas establecido en el acuerdo laboral de 19.07.2016, la Entidad podrá nombrar nuevos gestores de carteras específicas para los años 2021, 2022 y 2023, en función de sus necesidades organizativas y comerciales, según el siguiente detalle:

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

⇒ **Modificación de las condiciones:**

- Ascensos PDP: podrán ascender por acumulación de puntos hasta el Nivel Retributivo V PDP 14. Si se ostenta el Nivel Retributivo VII PDP 17, podrá ascenderse hasta el Nivel Retributivo VI (PDP 16) por la acumulación de 65 puntos adicionales.
- Complemento Funcional por importe de hasta 2.000 € euros brutos anuales (no compensable, no absorbible y no revisable), siempre que su Retribución Fija anual sea inferior a 50.000 € brutos anuales.

Si la Retribución Fija anual percibida fuera inferior a la cuantía de 50.000 € brutos anuales, y exista una diferencia menor a 2.000 € brutos anuales respecto a dicha cuantía de 50.000 € brutos anuales, el importe del complemento funcional será la diferencia que medie entre la Retribución Fija anual percibida y la cuantía de 50.000 € brutos anuales.

Este complemento funcional igualmente será de naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable, y dejará de percibirse desde el momento en que la Retribución Fija anual sea igual o superior a 50.000 € brutos anuales o desde que deje de desempeñar la función correspondiente.

- Se estable un horario a elección de la persona trabajadora de 85 tardes de al menos 2 horas y 30 minutos cada una de ellas o 100 tardes de al menos 2 horas cada una de ellas.

### GESTORES DE CARTERAS ESPECÍFICAS

## CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE DETERMINADAS FUNCIONES

EFFECTOS A PARTIR DEL 01.01.2021

<b>GESTOR DE PATRIMONIO DE BANCA PRIVADA</b>	<p>⇒ Aplicación de las condiciones de los Gestores de Cartera al colectivo de Gestores de Patrimonio de Banca Privada, si bien la <u>Retribución Variable Target</u>, que será de un mínimo de 3.600 €, transcurridos 12 meses de prestación efectiva de servicios en la función, pasará a ser de un mínimo 4.000€.</p> <p>⇒ Podrán ascender hasta la posición de promoción 13</p>
<b>AYUDANTES DE DIRECCIÓN</b>	<p>⇒ En el Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012 se establecieron, entre otros muchos aspectos, los complementos funcionales asociados a la función de Ayudante de Dirección. Dichos complementos quedaron establecidos de acuerdo al tiempo de prestación de servicio y a la dirección en la que se desempeña la función, agrupando las direcciones en dos categorías (Dirección/Dirección Comercial y Otras Direcciones). Con la evolución de la estructura de Bankia, las nuevas agrupaciones son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Dirección/Dirección Comercial: Dirección General, Dirección General Adjunta y Dirección Corporativa.</li><li>○ Otras Direcciones: resto de direcciones.</li></ul> <p>⇒ En relación a la consolidación del complemento funcional establecido se indicaba que transcurridos 10 años desarrollando la función de Ayudante de Dirección se consolidará el complemento funcional con la naturaleza de complemento personal no compensable, no absorbible y no revisable. A partir de la firma de este acuerdo, dicho complemento se consolida, de manera prorrateada, teniendo en cuenta las distintas direcciones en las que se haya prestado servicio en el transcurso del periodo de 10 años exigido para la consolidación.</p>
<b>GESTOR DE PRODUCTOS Y GERENTE DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA INMOBILIARIA</b>	<p>⇒ <u>Colectivo concreto</u>: Técnicos de Negocio Especializados, Técnico Comercio Exterior y Gerente de Promotores.</p> <p>⇒ Aplicación de las condiciones de los <u>Gerentes de Empresas</u> al colectivo de Gestor de Productos y Gerentes de la Dirección Financiera Inmobiliaria, si bien, no se disminuirán el importe de complemento funcional o retribución variable target que actualmente perciben las personas que están realizando dichas funciones, mientras continúen prestando las mismas.</p>

**MEETER  
(Oficina Ágil)**

⇒ Retribución Variable Target de 2.750 €.

**CENTROS DE  
RECUPERACIONES**

⇒ Los empleados que prestan servicios en los Centros de Recuperaciones (excluidos Directores y, en su caso, subdirectores), pasarán a tener las condiciones de los Gestores de Carteras, realizando 100 tardes a partir del 01.01.2021, y siempre y cuando tengan objetivos individuales.

Quedan sin efecto los acuerdos anteriores referidos a este colectivo a partir del 01.01.2021.

El colectivo de personas que prestan servicios a la fecha de firma del Acuerdo final, más 25 personas, no computarán a efectos del número máximo de Gestores de Carteras.

El importe correspondiente a indemnización horaria quedará compensado por el complemento funcional que percibirán como gestor de cartera, de tal forma que no se sumará dicha indemnización al complemento funcional.

No obstante, en caso de que no percibieran dicho complemento funcional por ser su retribución fija superior a 50.000 euros, continuarán percibiendo el importe correspondiente a indemnización horaria, si bien se transformará en complemento funcional compensable, absorbible y no revisable.

**CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE DETERMINADAS FUNCIONES  
EFECTOS A PARTIR DEL 01.01.2021**

⇒ Colectivo de Técnicos de SS.CC a los que se les aplicará esta carrera: 55% del total de técnicos que presten servicios en Unidades adscritas a los SSCC, así como a los Técnicos de las DZ y DT.

La designación del colectivo se realizará anualmente, cada 1 de enero, disponiendo la entidad del plazo de hasta el día 28 de febrero de cada año en curso, para comunicar a la persona que se encuentra incluida dentro de este colectivo, salvo para el ejercicio 2021, donde se dispondrá hasta el 31 de marzo para realizar la referida comunicación. Así mismo, dicha designación será comunicada en la misma fecha a la Comisión de Seguimiento de los firmantes del acuerdo.

⇒ Objetivos individuales: Porcentaje máximo de objetivos individuales del 70%.

⇒ Ascensos PDP:

**CARRERA  
PROFESIONAL**

– Del Nivel Retributivo VI (PDP 15, PDP 16) o el Nivel Retributivo V (PDP 14 o PDP 13), podrán ascender por acumulación de puntos, en tanto se encuentren incluidos en el citado colectivo, hasta el Nivel Retributivo V PDP 12.

**TÉCNICOS DE  
SERVICIOS  
CENTRALES**

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

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

⇒ Siempre y cuando la retribución fija sea inferior a 50.000 euros, se percibirán las siguientes cuantías:

Complemento Funcional por importe de hasta 2.200 € euros brutos anuales, de naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable. Si la Retribución Fija anual es inferior a 50.000 € brutos anuales y exista una diferencia menor a 2.200 € brutos anuales respecto de los 50.000 euros brutos, el importe del complemento funcional será la diferencia que medie entre la Retribución Fija anual percibida y la cuantía de 50.000 € brutos anuales.

Retribución Variable Target mínima de 3.600 €

### **III. SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**



## SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

### COLECTIVO DE ORIGEN BMN EN ACTIVO

⇒ Transposición del Sistema PDP. Asignación de Puntos PDP según se concreta en el Anexo I.

⇒ Eliminación de la variable V3 con efectos 01.01.2021.

⇒ Sistema PDP: reponderación de las variables V1 y V2, con efectos 01.01.2021: V1 (20%) Y V2 (80%).

⇒ Porcentaje de cumplimiento mínimo del elemento V1 y V2 (con efectos 01.01.2021): V1 (50%) y V2 (60%).

⇒ Actualización de los Puntos PDP de la plantilla de Bankia, con efectos 01.01.2020: se les asignarán a los trabajadores los Puntos PDP mínimos correspondientes al nuevo Nivel Retributivo y Posición de Promoción a la que hayan ascendido tras la aplicación del Sistema 2019 y siguientes, siempre que haya tenido suspendido el devengo de Puntos PDP durante los años 2013, 2014 y 2015. Esta asignación de puntos PDP sólo se aplicará en el primer ascenso por experiencia según el Convenio, que se produzca a partir del ejercicio 2019.

Esta asignación de Puntos PDP mínimos será igualmente de aplicación al colectivo de origen BMN, en el primer ascenso por experiencia según el Convenio, que se produzca a partir del ejercicio 2019.

### MODIFICACIÓN DEL

### SISTEMA PDP APLICABLE EN BANKIA

**Para la aplicación de dicho ascenso, no se considerarán la acumulación de puntos devengados por la formación Mifid o LCI.**

⇒ Posición de Promoción máxima para el ascenso (con efectos el 01.01.2020):

A partir del PDP del ejercicio 2020, se podrá ascender por acumulación de puntos PDP hasta la posición de promoción 18, salvo en los supuestos específicos regulados.

Si a fecha 31.12.2019 se ostenta el Nivel Retributivo VII (PDP 17), podrá ascenderse una PDP por encima de la ostentada, siendo la PDP máxima a la que podrán ascender la PDP 16 (Nivel Retributivo VI).

Si a fecha 31.12.2019 se ostenta el Nivel Retributivo VIII (PDP 18) o Nivel Retributivo IX (PDP 19), siendo la PDP máxima la PDP 16 (Nivel Retributivo VI) y la PDP 17 (Nivel Retributivo VII), respectivamente.

⇒ Excedencias para el cuidado de hijos o para el cuidado de familiares (a partir del 01.01.2021): devengo de puntos PDP de manera proporcional y en función de los días de alta en Seguridad Social que hayan estado en el ejercicio correspondiente, siempre que se cumpla con los demás requisitos exigidos para el devengo de Puntos PDP establecidos en el propio Sistema.

⇒ Este mismo criterio se aplicará a quienes estuvieran disfrutando de alguna de las referidas excedencias a 31.12.2019 Y 31.12.2018



## **IV. HORARIOS LABORALES**

## HORARIOS LABORALES RED DE OFICINAS

⇒ **MODIFICACIÓN HORARIO CC LAS ROSAS; CC PARQUESUR; CC GETAFE 3; CC BURGOCENTRO; CC LORANCA; CC NEVADA SHOPPING (SE EXCLUYE CC LA VAGUADA que seguirá con el horario y condiciones actuales):**

- **HORARIO:**

Todos los meses del año, salvo agosto: L-V, entrada 10:00 h. y salida a las 19:30 h., con 1 h. para almuerzo; libranza de 1 tarde rotativa a la semana con salida a las 15:00 horas.

Agosto: De 10:00 horas a 15 horas

Días 24 y 31 de diciembre y 5 de Enero: De 10:00 horas a 19:00 horas.

- **COMPENSACIONES:** se mantienen las compensaciones de estos centros, establecidas en el Acuerdo Laboral de 26.11.2012.

⇒ **MODIFICACIÓN HORARIO OFICINA ESTACIÓN DE ESQUÍ DE SIERRA NEVADA:**

- **HORARIO:**

Horario Noviembre – Abril inclusive: Lunes a Viernes: 8:00 a 15:00 horas y Sábados: 9:00 a 15 horas .

Mayo – Octubre: Cerrada. Durante estos meses el personal de la Oficina estará a disposición de la Dirección de Zona, apoyando a las oficinas más cercanas.

- **COMPENSACIONES:**

2 días de permiso adicional a las vacaciones.

Complemento Funcional de 250 euros brutos/mes mientras realice horario de la oficina de Sierra Nevada.

## HORARIOS LABORALES RED DE OFICINAS

### ⇒ MODIFICACIÓN HORARIO OFICINA 1540 (TORRE BANKIA DE MADRID):

- HORARIO:

Durante todos los meses del año (excepto julio y agosto): L, M, X, y J: de 8:45 a 19:00 h., con 1 hora para almuerzo (se incluye la realización de 100 tardes/empleado). Los días en los que no se trabaje en tarde, se realizará un horario de 8:45 a 15:00 h.  
Viernes de 8:45 a 15:00 horas.  
24 y 31 de diciembre, 5 de enero y Jueves Santo de 8:45 a 13:30 h.  
Durante los meses de julio y agosto: Lunes a viernes de 8:45 a 15:00 h

- COMPENSACIONES:

Director:

Complemento funcional hasta el PDP 6.  
Complemento indemnizatorio por 4.000 € brutos/año.  
2 días de permiso adicionales a las vacaciones.

Gestor de Carteras:

Complemento funcional de hasta 2.000 € brutos/año, si la RF inferior 50.000€ brutos.  
Complemento indemnizatorio de 2.000 € brutos/año. Se garantiza la percepción de 3.000 € brutos/año en los casos en los que la retribución fija de la persona sea superior a 50.000 €/brutos año).  
2 días de permiso adicionales a las vacaciones.

Subdirector:

Complemento funcional hasta PDP 14.  
Complemento indemnizatorio por 3.000 € brutos/año.  
2 días de permiso adicionales a las vacaciones.

Comerciales:

Complemento indemnizatorio por 2.000 € brutos/año, independientemente de la retribución percibida.  
2 días de permiso adicionales a las vacaciones.

En caso de que las compensaciones que perciban actualmente las personas que prestan servicios en dicha oficina sean superiores, se mantendrán las mismas, siempre y cuando continúen prestando servicios en dicha oficina.

### ⇒ HORARIO CENTROS DE RECUPERACIONES (en el caso de tener cartera asignada a 01.01.2021) Y ASESORES FINANCIEROS DIGITALES (ANTES MULTICANALIDAD):

- HORARIO:

Todos los meses del año (excepto julio y agosto): 100 tardes al año en horario de lunes a jueves de 8:30 a 18:30, con 1h para almuerzo. Los días que no se trabaje por la tarde de 8:30 a 15:00h.  
Julio y agosto: de Lunes a viernes de 8:30 a 15:00.  
Días 24 y 31 de diciembre: De 8:30 a 13:30. Día 5 de enero: de 8:30 a 15:00 h.  
La tarde del jueves santo se considerará inhábil

- COMPENSACIONES:

3 días de permiso adicional a las vacaciones.  
Complemento indemnizatorio en los mismos términos en los que se recoge en el acuerdo laboral de 19 de julio 2016.

## HORARIOS LABORALES RED DE OFICINAS

### • HORARIO SERVICIO VENTAS DIGITALES Y OTROS SERVICIOS

- La plantilla actual de +Valor pasará a prestar esta actividad con el horario laboral actual, es decir, el de Convenio Colectivo, si bien la tarde de jueves será rotativa de lunes a jueves.
- Para las personas que se incorporen a prestar servicios en ventas digitales y otros servicios, distintos de los mencionados en el punto anterior, podrán optar entre uno de los siguientes horarios:

#### • HORARIO 1:

- 4 días a la semana de 13,00 a 20,00
- 1 día a la semana rotativo de 8,00 a 15,30 (1 VIERNES DE CADA 5)
- Dos meses con horario de 8.00 a 15,30 siendo uno de los meses agosto y el otro rotativo (ENTRE EL 1/06 Y EL 30/09), estableciéndose un % máximo de la plantilla para que el servicio quede debidamente cubierto.

Días 24 y 31 de diciembre: De 8,00 a 15:30. Día 5 de enero: de 8,00 a 15:30 h.

La tarde del jueves santo se considerará inhábil

#### • HORARIO 2:

- Todos los días de 13,00 a 20,00
- Dos meses con horario de 8.00 a 15,30 siendo uno de los meses agosto y el otro rotativo (ENTRE EL 1/06 Y EL 30/09), estableciéndose un % máximo de la plantilla para que el servicio quede debidamente cubierto.

Días 24 y 31 de diciembre: De 8,00 a 15:30. Día 5 de enero: de 8,00 a 15:30 h.

La tarde del jueves santo se considerará inhábil

- La adscripción a estos horarios será voluntaria.
- La permanencia en el puesto será de un mínimo de 3 años.
- El cambio entre los Horarios 1 y 2 se concederá en un plazo máximo de 3 meses desde su solicitud.
- El número máximo de personas adscritas a este servicio será de 150, y este número contará para el cómputo global del número de gestores carterizados a nombrar
- De esas 150, en el año 2020 se nombrarán a 50.
- De la jornada semanal, al menos dos días se podrán desempeñar en formato de teletrabajo.
- En caso de cambio de desempeño del trabajo asignado (de ventas digitales a “otros servicios”), se requerirá nuevamente de la voluntariedad de la persona trabajadora para hacerse efectivo dicho cambio.

- COMPENSACIONES PARA LAS PERSONAS ADSCRITAS A LOS HORARIOS 1 Y 2:

Percibirán un importe de 1.200 euros brutos anuales en concepto de indemnización horaria siempre y cuando su retribución fija se inferior a 50.000 €.

## HORARIOS LABORALES SERVICIOS CENTRALES

⇒ **ESTABLECIMIENTO DE HORARIO FLEXIBLE EN TODAS LAS DIRECCIONES DEL BANCO (SE INCLUYEN A LAS PERSONAS ADSCRITAS A DZ Y DT), EXCEPTO EN AQUELLAS EN LAS QUE SEA NECESARIO MANTENER UN HORARIO SINGULAR YA EXISTENTE**

### **HORARIO 1:**

Durante todo el año y de lunes a viernes:

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

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

Entre la jornada de mañana y la jornada de tarde deberá mediar, al menos, 1 hora, y entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará un mínimo de 12 horas.

Se establece que la duración de la jornada efectiva semanal deberá estar comprendida entre las 35 h y las 42 h sin superar el cómputo anual de horas establecidas en el Convenio Colectivo

### **HORARIO 2:**

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

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

L, M, X y V: entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:45 horas y las 15:15 horas.

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

Periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: L, M, X, J y V: entrada flexible entre las 7:45 horas y las 8:15 horas y salida flexible entre las 14:45 horas y las 15:15 horas.

En todo caso, para hacer efectiva la flexibilidad horaria indicada en los puntos anteriores, el servicio deberá quedar debidamente cubierto.

### **COMPENSACIONES:**

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

2 días de permiso adicionales que corresponden a Fiestas Patronales.

Sólo para aquellas personas adscritas al Horario 1 anterior, percibirán en concepto de abono de almuerzo, los días en los que se presten servicios presenciales en el centro de trabajo, y siempre que la duración de la tarde sea de, al menos, 2 horas y se trabaje más de una tarde a la semana.



## HORARIOS LABORALES SERVICIOS CENTRALES

⇒ **DEROGACIÓN DE LOS HORARIOS SINGULARES DE LOS SERVICIOS CENTRALES DEL BANCO, EXCEPTO EN LAS SIGUIENTES DIRECCIONES:**

### **Soporte Operativo de Mercados**

HORARIO: Este horario será de aplicación a tantas personas como sean necesarias en la Dirección de Soporte Operativo de Mercados.  
Durante todo el año: L a V, de 07:00 a 14:00.

COMPENSACIONES: Complemento funcional de 1.000€/año si PDP < PDP 15. En el momento en el que se alcance PDP 15, el complemento será absorbido y compensado por dicha subida de PDP, manteniéndose la diferencia como un complemento funcional compensable y absorbible por ascenso de PDP.

### **Sistema de Mercados**

HORARIO: Este horario será de aplicación a tantas personas como sean necesarias en la Dirección de Soporte Operativo de Mercados.  
Durante todo el año: 4 días a la semana, de 8:00 a 15:00 y 1 día rotativo a la semana, de 13:00 a 20:00.

COMPENSACIONES: complemento funcional de 1.530€/año si PDP < PDP 15. En el momento en el que se alcance PDP 15, el complemento será absorbido y compensado por dicha subida de PDP, manteniéndose la diferencia como un complemento funcional compensable y absorbible por ascenso de PDP.

En el caso de aquellas direcciones en las que se derogue el horario singular, se mantendrán las compensaciones que se vinieran percibiendo con motivo de la realización del horario singular con carácter "ad personam" siempre que la persona continúe desempeñando servicio en la misma Dirección en la que se ha derogado el horario singular y pasara a realizar el horario flexible 1 anterior.

## **V. MOVILIDAD SUPERIOR A 25 KILÓMETROS**

## MATERIA: MOVILIDAD SUPERIOR A 25 KM.

- Motivos para la movilidad superior a 25 Kilómetros:

- o Cierre de oficina.
- o Vacante en la oficina por bajas definitivas en la empresa o promoción interna.
- o Situación económica especial de la oficina.

- De aplicación para todos los casos:

- Por aplicación de este acuerdo no se podrá sobrepasar en ningún caso el límite geográfico de una isla o ciudad autónoma.
- Por aplicación de este acuerdo no se podrá efectuar un mayor alejamiento a personas que ya han sido afectadas por movilidades geográficas forzosas en procesos anteriores.

- Movilidad por cierre de la oficina:

- Si en el radio de 25 Km. desde la oficina que se cierra hubiera un mínimo de 4 oficinas y 12 personas, sin contar la que se cierra, la Entidad tendrá el límite de los 25 km., salvo acuerdo expreso con las personas afectadas por el cierre de su oficina.
- Si en el radio de 25 km desde la oficina afectada por el cierre hubiera menos de 4 oficinas y menos de 12 personas, se ampliará dicho radio de forma concéntrica y progresiva de 5 en 5 kilómetros, hasta alcanzar el número mínimo de 4 centros y 12 personas entre las mismas, ampliándose la posibilidad de reubicar a estas personas en dichas oficinas. Dicha distancia concéntrica de 5 Km., no podrá exceder en su conjunto de un total de 50 Km. respecto de la oficina cerrada.

- Movilidad al concurrir vacante por baja definitiva en la empresa o promoción interna (subdirección o dirección de cualquier tipo):

- La vacante será publicada en la Intranet y se cubrirán en su caso, por quienes reúnan los requisitos del perfil de la vacante. Al mismo perfil profesional, tendrán prioridad las personas que estuvieran destinadas, de forma forzosa, por acuerdos laborales anteriores, y dentro de éstos, aquellos con mayor tiempo de permanencia transcurrido fuera de su domicilio habitual.
- Si en el radio de 25 Km. desde la oficina en la que hay que cubrir la vacante hubiera un mínimo de 3 oficinas y 9 personas, sin contar con ella, la Entidad tendrá el límite de los 25 km., salvo acuerdo expreso con las personas afectadas por la vacante producida.
- Si en el radio de 25 km desde la oficina en la que hay que cubrir la vacante hubiera menos de 3 oficinas y menos de 9 personas, sin contar con ella, se ampliará dicho radio de forma concéntrica y progresiva de 5 en 5 kilómetros, hasta alcanzar el número mínimo de 3 centros y 9

personas entre las mismas. Dicha distancia concéntrica de 5 Km., no podrá exceder en su conjunto de un total de 50 Km. respecto de la oficina con la vacante a cubrir.

- Movilidad al concurrir una situación económica especial de la oficina:
- Se entenderá a estos efectos, como situación económica especial de la oficina, aquellas que mantengan durante cuatro trimestres consecutivos un margen de explotación negativo, sin tener en consideración el pool y la prima de liquidez antes de dotaciones, y sin considerar los gastos de inmuebles ni deterioro de activos financieros. Ese margen de explotación negativo deberá ser igual o superior, al menos, al 50 % del coste medio de personal de la oficina.
- Si en el radio de 25 Km. desde la oficina afectada hubiera un mínimo de 3 oficinas y 9 personas, sin contar la afectada, la Entidad tendrá el límite de los 25 km., salvo acuerdo expreso con las personas afectadas.
- Si en el radio de 25 km desde la oficina afectada hubiera menos de 3 oficinas y menos de 9 personas, se ampliará dicho radio de forma concéntrica y progresiva de 5 en 5 kilómetros, hasta alcanzar el número mínimo de 3 centros y 9 personas entre las mismas. Dicha distancia concéntrica de 5 Km., no podrá exceder en su conjunto de un total de 50 Km. respecto de la oficina afectada.

## MATERIA: MOVILIDAD SUPERIOR A 25 KM.

⇒ **Indemnizaciones:** si el empleado es trasladado más de 25 kilómetros (siempre que dicha movilidad no suponga un acercamiento a domicilio), percibirá al mes siguiente de su traslado una única cantidad bruta indemnizatoria, en función de la distancia sobre el centro anterior con las siguientes cuantías:

- Más de 25 km y menor o igual a 30 km: 900€
- Más de 30 km y menor o igual a 35km: 2.000 €.
- Más de 35 y menor o igual a 40 km: 2.500 €.
- Más de 40 y menor o igual a 45 km: 3.000 €.
- Más de 45 y menor o igual a 50 km: 3.500 €.
- Más de 50 y menor o igual a 100 km: 5.000 €.
- De 101 – 150 kilómetros: 9.000 euros.
- De 151-300 Kilómetros: 13.000 euros.
- Más de 300 kilómetros: 15.000 euros.
- Entre islas: 14.500 euros.
- Islas-península: 16.500 euros.

Adicionalmente, los trabajadores afectados por una **movilidad geográfica a partir de 101 kilómetros o cambio de isla**, que suponga cambio efectivo de residencia acreditado, percibirán una indemnización de 12.000 euros brutos (previa acreditación del cambio de residencia).

En caso de que la empresa ofrezca un puesto de trabajo de acuerdo con los criterios anteriores, la persona trabajadora podrá optar por aceptar el cambio de destino, percibiendo la compensación económica anteriormente indicada, o extinguir la relación laboral, con las compensaciones económicas establecidas en el acuerdo suscrito con fecha 15 de febrero de 2018.

No obstante, si el trabajador en el año que cumpla 57 o más años a la fecha de extinción del contrato, la Entidad le compensará el coste equivalente del Convenio Especial de Seguridad Social suscrito por el trabajador de conformidad con la normativa vigente en el momento de la extinción, y durante el periodo máximo que media entre la finalización de la prestación por desempleo y el cumplimiento de la edad de 61 años. Para ello, el trabajador deberá suscribir el Convenio Especial y acreditar periódicamente el pago de este.

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

## **VI. BENEFICIOS SOCIALES**

**MATERIA: BENEFICIOS SOCIALES**

⇒ 1 día de permiso adicional a disfrutar desde el 2020

⇒ Seguro de Salud:

**COLECTIVO DE  
EMPLEADOS DE ORIGEN  
BMN EN ACTIVO**

- Empleados en activo de origen BMN: Incorporación en la póliza colectiva de salud con efectos del día 01.10.2020. En el caso de que una persona trabajadora optase adicionalmente por mantener la cobertura de la póliza de asistencia actual a través del sistema de retribución flexible, podrá mantenerse hasta el 31 de diciembre de 2020.

Con efectos del 01.01.2021, queda derogada la regulación sobre retribución flexible en materia del seguro colectivo de salud.

- Familiares de los empleados en activo de origen BMN (cónyuge, pareja de hecho acreditadas e hijos menores de 26 años sin ingresos superiores al SMI): con efectos de 01.01.2021 serán incorporados aquellos que sean designados por los empleados como beneficiarios, estableciéndose una bonificación, a cargo de Bankia, del 30% de la prima anual de la póliza de asistencia sanitaria.

## MATERIA: BENEFICIOS SOCIALES

⇒ Reconocimiento del periodo de suspensión derivados del Acuerdo Laboral de BMN de 28.05.2013 (ERTE BMN), a efectos de promoción para los trabajadores de origen BMN en activo a la fecha de firma del Acuerdo final que estuvieron afectados por los periodos de suspensión de contrato derivados del Acuerdo de 28.05.2013 de BMN, y que no han ascendido en Bankia en virtud del art. 24 del Convenio Colectivo vigente y que, a la fecha de firma del Acuerdo final, ostenten un nivel que le permita la promoción por experiencia conforme a lo dispuesto en el citado art. 24 del Convenio Colectivo 2015-2018.

Se considerará el número de días de los periodos de suspensión citados, los transcurridos desde el 01.01.2015 y hasta 31.12.2017, como tiempo efectivo en el nivel que ostenten los empleados el 1 del mes siguiente al mes de la firma del Acuerdo final con las siguientes consideraciones:

- Si con motivo de la aplicación, se produce un ascenso con fecha anterior al primer día del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, la siguiente promoción por experiencia profesional en el nuevo nivel se verá adelantada en el periodo correspondiente a la suspensión de contrato que tuvo lugar.
- Si tras la aplicación la nueva fecha del ascenso es posterior al primer día del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, la siguiente promoción por experiencia profesional en el vigente nivel se verá adelantada en el periodo correspondiente a la suspensión de contrato que tuvo lugar.

### COLECTIVO DE EMPLEADOS DE ORIGEN BMN EN ACTIVO

⇒ Reconocimiento del tiempo efectivo de prestación de servicios a los empleados de origen BMN en activo a la fecha de firma del Acuerdo final, y que hayan prestado servicios a través de contratos temporales (directamente en la entidad BMN o Cajas que la formaban, o bien a través de una ETT), a los exclusivos efectos indemnizatorios y de ascensos por antigüedad.

El empleado deberá aportar, antes del 31 de octubre de 2020, un certificado de vida laboral y adicionalmente, en el caso en el que la prestación de servicios se realizará a través de una ETT, deberá aportar una copia del contrato o certificado de la ETT con el detalle de los periodos de prestación de servicios en BMN o Cajas que lo formaban.

No se reconocerá como tiempo efectivo de servicio, el realizado a través de terceras empresas que dieran servicio a BMN o Cajas que la formaban, exceptuando las ETT.

El reconocimiento de dicho tiempo efectivo de prestación de servicios a los efectos de ascensos por antigüedad se reconocerá para el siguiente ascenso, salvo en los casos en los que el Nivel Retributivo ostentado a 01.01.2021, sea superior al que le hubiera correspondido por la mera aplicación del Convenio Colectivo vigente 2015-2018, y se realizará con efectos 01.01.2021.



<b>MATERIA: BENEFICIOS SOCIALES</b>	
<b>PATERNIDAD</b>	<p>⇒ Bankia complementará por el subsidio por paternidad hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta del empleado durante todo el periodo del descanso por paternidad.</p> <p>Esta medida tendrá efectos para las nuevas paternidades a partir del primer día del mes siguiente al de la firma del Acuerdo que desarrolle el presente Acuerdo de principios, así como a las paternidades que se encuentren en vigor, por el periodo que reste a disfrutar del permiso.</p>
<b>COMPENSACIÓN POR ALMUERZO</b>	<p>⇒ A partir del 01.10.2020 y hasta el 31.12.2020, se elevará el importe por compensación de almuerzo con un máximo de 10 euros, y a partir del 01.01.2021, con un máximo de 11 euros.</p>
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN CON REPOSO DE FAMILIARES</b>	<p>⇒ Corresponderán los días de desplazamiento cuando el mismo suponga desplazarse al menos 100 km de ida y 100 km de vuelta.</p>
<b>PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE HIJOS CON UNA DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 65%</b>	<p>⇒ Permiso retribuido de hasta 30 días naturales, durante los primeros 48 meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento o 48 primeros meses a contar desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, o desde la declaración de discapacidad.</p>
<b>PERMISO POR LACTANCIA</b>	<p>⇒ Se podrá disfrutar a continuación del permiso por nacimiento, y si este se fracciona, se podrá disfrutar a continuación de cualquiera de las fracciones, salvo pacto con la empresa.</p> <p>⇒ Se extiende el permiso de lactancia legalmente establecido a los trabajadores o trabajadoras que adopten a un menor.</p>
<b>PERMISO PARA ASISTENCIA A CLASES O TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO</b>	<p>⇒ Este permiso se podrá disfrutar por ambos progenitores, y por el tiempo indispensable, cuando las clases de preparación deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Deberá acreditarse debidamente ante la Entidad.</p>
<b>PERMISO PARA ASUNTOS ESCOLARES:</b>	<p>⇒ Para asuntos escolares, se podrá disfrutar de hasta 7 horas anuales de permiso retribuido recuperable, siempre que se acredite debidamente la causa ante la Entidad y sea compatible con las necesidades organizativas de la misma.</p> <p>Las horas serán obligatoriamente recuperables en la forma que señale la Entidad.</p>
<b>DÍA DE INICIO DEL CÓMPUTO EN PERMISOS</b>	<p>⇒ El día de inicio del cómputo en los permisos (matrimonio o pareja de hecho, fallecimiento) será el primer día hábil siguiente al hecho causante, si este no fuera laborable.</p>

## MATERIA: BENEFICIOS SOCIALES

### DESCONEXIÓN DIGITAL

- ⇒ La empresa se compromete a desarrollar políticas que favorezcan la desconexión digital y el uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el fin de evitar el riesgo de fatiga informática y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ⇒ Reuniones: gestión eficaz y eficiente: buenas prácticas:
  - La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario vigentes en la Entidad, no pudiendo extenderse las mismas fuera de este rango, no extendiéndose la duración de las mismas, más allá de las 19:30 horas de lunes a jueves y de las 15:00 horas los viernes.
  - Se evitará remitir convocatorias de reuniones en días festivos, tardes de jornadas no laborables, tardes vísperas de días no laborables o festivos haciéndolo siempre con suficiente antelación (al menos 48h siempre que sea posible) para una mejor organización del trabajo.
  - Todos aquellos casos en los que, por circunstancias excepcionales y justificadas, la convocatoria de cualquier reunión exceda de los anteriores rangos ya sea formativa, eventos etc., se indicará expresamente la voluntariedad de la misma.
  - Se recomienda que la duración de las reuniones no superen los 45/60 minutos. Si la reunión conlleva desplazamientos no evitables usando medios tecnológicos, se evitará que los mismos coincidan con un fin de semana o festivo.
  - Se evitarán, en la medida de las posibilidades, todo tipo de presentaciones que requieran una extensa preparación en la que sea necesaria posteriormente una explicación detallada para su correcta comprensión por terceros.
- ⇒ Uso racional del teléfono y correo corporativo: se reconoce la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación aplicable a todos los empleados, por este motivo, aquellas personas que realicen comunicaciones fuera de la jornada ordinaria podrán hacerlo, sin embargo, deberán asumir que no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.
  - El contacto telefónico entre las personas para asuntos que no puedan esperar al día siguiente se reducirá al mínimo imprescindible para el buen funcionamiento de la actividad productiva.
  - Se restringirá el contacto telefónico ya sea éste a través de correos electrónicos, WhatsApps, etc., a las 20:00 h de lunes a jueves y 15:00 h los viernes, salvo situaciones justificadas o de urgencia. Dicha restricción se extenderá a periodos vacacionales o permisos.
  - En los periodos vacacionales se fomentará el uso del “Asistente para fuera de la oficina”, designándose la persona o agrupación encargada de realizar la contestación.
  - Cualquier comunicación telefónica más allá de los rangos establecidos en los párrafos anteriores no podrá contener mandatos o exigencias que conlleven realizar actividades laborales fuera de la jornada ordinaria.
- ⇒ Exclusiones: Se excluye de la aplicación del derecho a la desconexión digital a aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo (guardias o similares), permanezcan a disposición de la empresa y que perciban por ello un complemento de disponibilidad u otro de similar naturaleza, así como las situaciones que puedan producir un grave o evidente perjuicio empresarial.

**MATERIA: BENEFICIOS SOCIALES**

**COMISIÓN DE GESTIÓN**

**BANKIA GESTIÓN EXPERTA  
PARA EMPLEADOS**

⇒ A partir del 01.01.2021, quedará exenta para los empleados en activo, la comisión fija de Gestión Experta, exceptuándose el resto de comisiones y/o gastos.

## ANEXO I

### ASIGNACIÓN INICIAL DE PUNTOS PDP PARA EL COLECTIVO DE EMPLEADOS EN ACTIVO DE ORIGEN BMN

- Incorporación del colectivo de personas origen BMN al Sistema PDP:

a. Personas que a 01.01.2019 ostenten el Nivel Retributivo XII, XI, X y IX del Convenio Colectivo. Aplicación de las siguientes fórmulas de asignación de puntos PDP en función del nivel retributivo:

- PUNTOS NIVEL XII / PDP 22 ->  $(10,4 \times \text{ANTIGUEDAD}) + 1,7$
- PUNTOS NIVEL XI / PDP 21 ->  $(3,3 \times \text{ANTIGUEDAD}) + 40,7$
- PUNTOS NIVEL X / PDP 20 ->  $(5,1 \times \text{ANTIGUEDAD}) + 78,6$
- PUNTOS NIVEL IX / PDP 19 ->  $(7,1 \times \text{ANTIGUEDAD}) + 103$

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

La asignación de los Puntos PDP que resulten de los apartados anteriores, será realizará con fecha de efectos del día 01.01.2019.

b. A las personas que a 01.01.2019 ostenten el Nivel Retributivo VIII, VII, VI, V, IV, III, II y I del Convenio Colectivo se asignarán los puntos que correspondan a la Posición de Promoción mínima del Nivel de Convenio que tenga cada persona.

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

La asignación de los Puntos PDP que resulten de los apartados anteriores, será realizará con fecha de efectos del día 01.01.2019.

c. Para el caso de los Directores y Subdirectores de oficinas que desempeñaban la función a fecha 31.12.2018, y por el sistema de Clasificación de Oficinas de BMN, tuvieran reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de determinados criterios y permanezcan realizando estas funciones a 31.12.2019, se asignaran los puntos resultantes de aplicar:

1. Previamente se habrá aplicado el apartado a o b anterior.

2. Se considerará el tiempo transcurrido desde la última fecha de revisión de consolidación de la función desempeñada y hasta el 31.12.2018. Dicho periodo expresados en años, se multiplicará por resultado de dividir entre 4 la diferencia entre los puntos PDP de la persona y los puntos PDP según las tablas Clúster de Oficina / Función del sistema de Clasificación de Oficinas de BMN a 31.12.2018. Los puntos obtenidos se suman a los ya asignados previamente, siempre y cuando el Nivel retributivo ostentado a 31.12.2018 sea inferior al Nivel retributivo correspondiente al Clúster de la oficina de BMN y función desempeñada a 31.12.18, limitando dicha suma a la consolidación de cuatro niveles de PDP.

3. Se garantizará una vez aplicado los puntos anteriores, el nivel mínimo PDP de la función (Nivel VI / PDP 15 para Director de oficina y Nivel X / PDP 20 para Subdirector), con sus puntos correspondientes.
  4. En el caso de personas trabajadoras que eran directores o subdirectores a 31.12.2018 y que han dejado de desempeñar dichas funciones a fecha 31.12.2019, con fecha efectos del día siguiente al del cambio en la función desempeñada a 31.12.2018, percibirán un Complemento Personal No Revisable, Compensable y Absorbible por cualquier incremento salarial de cualquier naturaleza que se produzca desde dicha fecha de efectos. Dicho complemento será la diferencia entre la Retribución Fija correspondiente a la Posición de Promoción que le hubiera correspondido por la aplicación el sistema general, limitado a dos niveles de promoción y la Retribución Fija correspondiente a la Posición de Promoción por la aplicación de incorporación en el sistema.
- d. Para el caso de los Gestores de Banca Privada a 31.12.2018, que tuvieron reconocido el derecho a ascender en función de los criterios derivados del modelo de Banca Privada de BMN, se les asignarán los puntos PDP con efectos 01.01.2019, según el siguiente esquema de cálculo:
1. En el caso de que por aplicación del sistema establecido en BMN le hubieran correspondido consolidar un nivel en el ejercicio 2018, se aplicará dicho nivel.
  2. Se asignarán los Puntos PDP que resulten según la aplicación de los apartados a o b.
  3. Se considerará el tiempo transcurrido desde la última fecha de revisión de consolidación de la función desempeñada y hasta el 31.12.2018. Dicho periodo expresado en años, se multiplicará por resultado de dividir entre los años necesarios para la consolidación según el sistema de Banca Privada de BMN y los puntos PDP según las tablas de Nivel a complementar a 31.12.2018. Los puntos obtenidos se suman a los ya asignados previamente, siempre y cuando el Nivel retributivo ostentado a 31.12.2018 sea inferior al Nivel retributivo correspondiente a la función desempeñada definida por tiempo de servicio a 31.12.18, limitando dicha suma a la consolidación de cuatro niveles de PDP.
- e. Para el caso de los Responsable de Unidades de Empresa, que desempeñaban la función a 1.1.2018, y que tuvieron reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de los criterios derivados del Sistema de Clasificación de Oficinas de BMN, y que a fecha 31.12.2018 desempeñaban la función de Gerente de Empresas, se asignaran los puntos resultantes de aplicar:
1. Previamente se habrá aplicado el apartado a o b anterior.
  2. Se considerará el tiempo transcurrido desde la última fecha de revisión de consolidación de la función desempeñada y hasta el 31.12.2018. Dicho periodo expresado en años, se multiplicará por resultado de dividir entre 4 la diferencia entre los puntos PDP de la persona y los puntos PDP según las tablas Clúster de Oficina / Función a 31.12.2018. En ningún caso, los puntos PDP según las tablas Clúster de Oficina / Función podrán ser superiores al establecido para el Nivel VIII del clúster 7. Los puntos obtenidos se suman a los ya asignados previamente, siempre y cuando el Nivel retributivo ostentado a 31.12.2018 sea inferior al Nivel retributivo correspondiente al Clúster de la oficina de BMN y función desempeñada a 31.12.18, limitando dicha suma a la consolidación de cuatro niveles de PDP.
  3. Se garantizará una vez aplicado los puntos anteriores, el nivel mínimo PDP de la función de Gerente de Empresas (Nivel X / PDP 20) con sus puntos correspondientes.