



UGT BANKIA

ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO EN BANKIA

16/02/2018

WWW.UGTBANKIA.NET

Empresa y Representación Sindical Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente Acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, promovido al amparo de los artículos 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES:

Primero.- Con fecha de efectos 1 de enero de 2018, se llevó a efecto la fusión por absorción entre Bankia, S.A. (en adelante Bankia) y Banco Mare Nostrum, S.A. (en adelante BMN), en la que Bankia ha participado como entidad absorbente y BMN como entidad absorbida.

Segundo.- En virtud de la operación descrita, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la totalidad de los trabajadores de BMN pasaron desde el 1 de enero de 2018 a prestar sus servicios en Bankia, subrogándose ésta última en los derechos y obligaciones de BMN.

Tercero.- Con fecha 2 de enero de 2018 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa, la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo de Bankia.

Cuarto.- Previamente, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Ahorro, se abordó un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se celebraron reuniones los días 13, 18, 21 y 28 de diciembre de 2017, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se facilitó información relevante sobre el proceso de reestructuración y se debatieron propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias.

Quinto.- Mediante comunicaciones de 4 y 9 de enero de 2018 las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CCOO, ACCAM, UGT, SATE, SESFI, CGT, ASIP, UOB Y ACB, que ostentan la representación del 100% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo, comunicaron a la empresa su decisión de intervenir como interlocutores ante la dirección de la misma en el citado proceso y designaron a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores para la negociación en el periodo de consultas.

Sexto.- Con fecha 11 de enero de 2018 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado reuniones dentro del periodo de consultas los días 15, 18, 25 y 29 de enero y 1, 5, 7, 9 y 15 de febrero de 2018, durante las que se ha facilitado documentación e información adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

Con fecha 9 de febrero, las partes, previa suscripción de un Acuerdo de Principios, acordaron la ampliación del periodo de consultas hasta el 15 de febrero.

En dichas reuniones, tal y como consta en las actas, ambas partes han venido debatiendo y negociando tanto las causas motivadoras del procedimiento de despido colectivo como las medidas para reducir su afectación así como, en su caso, atenuar o minimizar sus efectos.

Séptimo.- Han quedado acreditadas las causas productivas y organizativas, desarrolladas y explicadas en el Informe Técnico y en la Memoria aportados al procedimiento, que justifican tanto la reducción de plantilla como el resto de medidas alternativas pactadas para reducir el número de afectados por el despido, derivadas fundamentalmente del proceso de fusión entre Bankia y BMN, que produce solapamientos y duplicidades tanto en la red de oficinas como en servicios centrales y estructuras intermedias, así como por la necesidad de aplicar medidas de eficiencia que también afectan a la red comercial y a los servicios centrales.

Octavo.- Las partes manifiestan que han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, y que han agotado todas las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos de la reducción de plantilla hasta alcanzar el presente Acuerdo.

Noveno.- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Reducción del número de afectados por el despido planteado por la empresa, desde los 2.510 trabajadores inicialmente propuestos, al número máximo de 2.000 trabajadores afectados que se fija en el apartado I.
- b) Mecanismo condicionado de voluntariedad como criterio fundamental de selección del personal afectado por el presente despido colectivo.
- c) Medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo que permiten armonizar las condiciones de trabajo en el ámbito de la Entidad, mejorando con ello también la eficiencia en la prestación de los servicios.
- d) Medidas de movilidad geográfica mediante el ofrecimiento de traslados como alternativa al despido a los trabajadores que prestan servicios en provincias en las que el excedente de plantilla no puede resolverse de manera suficiente con el criterio de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada.
- e) Medidas de movilidad funcional mediante el cambio de destino de los trabajadores desde servicios centrales a red comercial o estructuras intermedias o viceversa dentro del mismo o distinto ámbito provincial que ha permitido reducir el número de afectados por el despido.
- f) Plan de Recolocación Externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo.

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

En virtud de ello,

ACUERDAN:

I. NÚMERO DE AFECTADOS

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 2.000, según el siguiente desglose de colectivos:

- a) 1.585 trabajadores afectados correspondientes a la amortización del mismo número de puestos de trabajo que conlleva la extinción del contrato de trabajo de conformidad con la distribución provincial - a excepción de las provincias de Baleares, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, en las que la distribución se realiza por isla- como se detalla en el Anexo I al presente acuerdo, formando parte integrante del mismo. A tal efecto, se han agrupado, para facilitar la movilidad funcional y con ello reducir el número de afectados, todos los afectados en cada provincia o isla, tanto si prestan servicios en servicios centrales como si lo hacen en la red comercial o en estructuras intermedias.
- b) 198 trabajadores afectados por la amortización y extinción del contrato de trabajo de los empleados mayores de 55 años que actualmente se encuentran en situación de excedencia en virtud de lo dispuesto en los acuerdos laborales suscritos en BMN con fecha 10 de diciembre de 2015 y 8 de marzo de 2016.
- c) 217 trabajadores afectados correspondientes a la amortización del mismo número de puestos de trabajo que conllevan la extinción del contrato de trabajo como consecuencia, en su caso, de adscripciones voluntarias que superen el número de extinciones de contratos establecido para cada provincia en el Anexo I. Dicha parte del excedente estructural total no se distribuye territorialmente con el fin de facilitar e incentivar el criterio de voluntariedad y reducir el número potencial de traslados desde ámbitos provinciales en los que no se alcance con adscripciones voluntarias el número de salidas que se considera necesario en función de las causas organizativas y productivas recogidas en la Memoria y en el Informe Técnico.

II. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de junio de 2019. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de cada uno de los trabajadores afectados así como la determinación de la fecha de aplicación de las medidas de flexibilidad interna en el Banco que se regulan en el presente acuerdo.

III. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, que modifican parcialmente los inicialmente propuestos por la empresa y son fruto del acuerdo entre las partes, son los siguientes:

- a) Adscripción a la medida de baja indemnizada prevista en el apartado V, que podrá plantear cualquier trabajador de Bankia, siempre que cumpla los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el mismo.

La solicitud de adscripción voluntaria deberá formularse por escrito entre el 21 febrero y el 2 de marzo. La Empresa deberá contestar las solicitudes en el plazo de 30 días. La decisión de adscripción voluntaria será irrevocable.

La Empresa se reserva el derecho de aceptar o no la adscripción en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento. Igualmente podrá rechazarse la adscripción voluntaria cuando el número de solicitudes sea superior al excedente de plantilla identificado en el ámbito provincial en el que presta sus servicios el trabajador. No obstante, no se podrá rechazar la adscripción voluntaria, cuando no se haya alcanzado en un ámbito provincial o isla el número de extinciones a que se hace referencia en el Anexo I.

- b) Empleados mayores de 55 años que se encuentran actualmente en situación de excedencia en virtud de lo dispuesto en los acuerdos colectivos laborales suscritos en BMN con fecha 10 de diciembre de 2015 y 8 de marzo de 2016. Dicho criterio de selección atiende a la mayor protección a la que dichos trabajadores pueden acceder como consecuencia de las medidas previstas en el presente acuerdo, en función de su edad más cercana a la jubilación y a la necesidad de amortizar sus puestos de trabajo no incrementando el número de afectados entre el personal activo.
- c) Cuando la aplicación del criterio de selección establecido en el apartado a) anterior no permita alcanzar el número de trabajadores afectados en un determinado ámbito provincial o isla, de conformidad con lo establecido en el Anexo I, la empresa ofrecerá a los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo, en función de la relación entre su perfil y desarrollo profesional y las exigencias del puesto de destino que haya quedado vacante, el traslado a otra provincia en la que el número de adscripciones voluntarias a la medida de baja indemnizada haya sido superior al excedente estructural identificado en la misma, en los términos que se regulan en el apartado VI del presente acuerdo.

IV. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO

Primero.- Estarán excluidos de la afectación por las medidas extintivas establecidas en el presente acuerdo los siguientes grupos de trabajadores

- a) Estarán excluidos de la afectación por las medidas extintivas establecidas en el presente acuerdo los trabajadores en situación de excedencia voluntaria de conformidad con el artículo 57.1 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, excepto los acogidos a la excedencia prevista en los acuerdos colectivos de BMN de 17 de mayo de 2012, 28 de mayo de 2013, 10 de diciembre de 2015, 8 de marzo de 2016 y 20 de abril de 2016, que sí están afectados por las medidas extintivas previstas en el presente acuerdo.
- b) Quienes padezcan una discapacidad superior al 65 %, declarada y comunicada a Bankia antes del 11 de enero de 2018.
- c) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad superior al 33 %, declarada y comunicada a Bankia antes del 11 de enero de 2018.

- d) Quienes tengan familiares de hasta primer grado con dependencia de grado III, declarada antes del 11 de enero de 2018.
- e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género, con reconocimiento por sentencia de dicha situación anterior al 11 de enero de 2018.
- f) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada y legalmente reconocida como tal sean empleados de Bankia, siempre que su constitución sea anterior al 11 de enero de 2018 y haya sido comunicada a Bankia con anterioridad a dicha fecha, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido de la afectación por el despido.

Segundo.- Los trabajadores a que se refieren los apartados b), c), d), e) y f) anteriores podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente acuerdo.

V. **BAJAS INDEMNIZADAS**

Primero.- Los empleados afectados por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece, en función de la edad y años de prestación de servicios:

- a) **Trabajadores con 62 años de edad o superior a 31 de diciembre de 2017.**

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

- b) **Trabajadores con edad comprendida entre 57 y 61 años a 31 de diciembre de 2017 y con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años a 31 de diciembre de 2017.**

Percibirán una indemnización equivalente al:

- ✓ 63% de la retribución total bruta anual multiplicada por el número de años (calculados con dos decimales) que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de la edad de 63 años.

- ✓ A la cantidad resultante anterior se le añadirá una cuantía adicional, en función de la edad a 31 de diciembre de 2017, de 1.000 euros si tienen 60 o más años de edad, 4.000 euros si tienen 59 años, 5.200 euros si tienen 58 años y 6.500 euros si tienen 57 años.
- ✓ De la cuantía que resulte de los dos apartados anteriores se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo definida en el apartado segundo b).

La indemnización total será abonada de forma fraccionada mediante una renta temporal mensual de igual importe desde el mes siguiente a la extinción del contrato hasta el mes (incluido) en el que el trabajador alcance la edad de 63 años.

En el caso de que el trabajador solicitara el subsidio de desempleo, Bankia minorará la renta mensual antes señalada en una cuantía que no podrá superar el equivalente a la totalidad del mencionado subsidio.

La empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

c) Trabajadores con 56 años de edad a 31 de diciembre de 2017 y con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años a 31 de diciembre de 2017.

Percibirán una indemnización equivalente:

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

La indemnización total será abonada de forma fraccionada mediante una renta mensual temporal de igual importe desde el mes siguiente a la extinción del contrato hasta el mes (incluido) en el que el trabajador alcance la edad de 62 años.

En el caso de que el trabajador solicitara el subsidio de desempleo, Bankia minorará la renta mensual antes señalada en una cuantía que no podrá superar el equivalente a la totalidad del mencionado subsidio.

La empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

d) Trabajadores con 55 años de edad a 31 de diciembre de 2017 y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa a 31 de diciembre de 2017.

Percibirán una indemnización equivalente al:

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

La indemnización total será abonada de forma fraccionada mediante una renta mensual temporal de igual importe desde el mes siguiente a la extinción del contrato hasta el mes (incluido) en el que el trabajador alcance la edad de 61 años.

En el caso de que el trabajador solicitara el subsidio de desempleo, Bankia minorará la renta mensual antes señalada en una cuantía que no podrá superar el equivalente a la totalidad del mencionado subsidio.

La empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

- e) Trabajadores con 54 años de edad a 31 de diciembre de 2017, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años a 31 de diciembre de 2017 y que prestan servicios a la fecha de firma del presente acuerdo en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Murcia e Islas Baleares o en la provincia de Alicante.**

Percibirán una indemnización equivalente al:

- ✓ 63% de la retribución total bruta anual multiplicada por el número de años (calculados con dos decimales) que median entre la fecha de extinción del contrato y el cumplimiento de la edad de 61 años.
- ✓ De la cuantía que resulte del apartado anterior se deducirá la prestación bruta teórica por desempleo definida en el apartado segundo b).

La indemnización total será abonada de forma fraccionada mediante una renta mensual temporal de igual importe desde el mes siguiente a la extinción del contrato hasta el mes (incluido) en el que el trabajador alcance la edad de 61 años.

En el caso de que el trabajador solicitará el subsidio de desempleo, Bankia minorará la renta mensual antes señalada en una cuantía que no podrá superar el equivalente a la totalidad del mencionado subsidio.

Si el trabajador tiene 55 o más años de edad a la fecha de extinción del contrato, el Banco se hará cargo del pago del convenio especial con la Seguridad Social en los

términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS y hasta que el trabajador cumpla la edad de 63 años.

Para el supuesto de los trabajadores que no hayan alcanzado los 55 años a la fecha de extinción del contrato, la empresa asumirá, previa acreditación, el abono del convenio especial con la Seguridad Social desde la fecha de terminación de la prestación por desempleo hasta que el trabajador cumpla la edad de 61 años. A tal efecto, se reembolsarán las cantidades que el trabajador acredite haber satisfecho para el mantenimiento de dicho convenio sin considerar las cuantías correspondientes a la actualización de bases de cotización.

f) Resto de trabajadores no incluidos en los apartados anteriores.

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

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

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

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

Si el trabajador tiene 55 o más años de edad a la fecha de extinción del contrato, el Banco se hará cargo del pago del convenio especial con la Seguridad Social en

los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13ª de la LGSS y hasta que el trabajador cumpla la edad de 63 años.

g) Disposiciones comunes a los apartados b), c), d), e) y f) anteriores.

a) Comunicación a efectos del coste del convenio especial de seguridad social asumido por Bankia hasta los 63 años:

Aquellos trabajadores que opten por acceder a la jubilación anticipada antes de alcanzar los 62,5 años de edad recibirán en un único pago la cuantía pendiente de percibir en concepto indemnización (consistente en las rentas pendientes de cobro hasta alcanzar la edad de 63 años). A estos efectos, dichos trabajadores deberán comunicarlo a Bankia en un plazo no superior a 60 días naturales desde la fecha de efectos de la jubilación, remitiendo copia de la resolución de la concesión de la jubilación emitida por la Seguridad Social.

En caso de que la normativa que regule el convenio especial a la Seguridad Social en procedimientos de despido colectivo vigente en ese momento, permita la recuperación por parte de Bankia de los importes de cotización de convenio especial ya abonados y correspondientes a periodos superiores a la fecha de efectos de jubilación, Bankia abonará al trabajador las siguientes cuantías conforme las condiciones indicadas a continuación:

- Si la fecha de efectos de la jubilación se ha producido entre los 61 y 61,5 años de edad, una cuantía total de 6.000 euros, que será abonada de la siguiente forma: un primer pago por importe de 3.000 euros en un plazo máximo de 60 días tras la recepción en Bankia de la resolución de jubilación, y un segundo pago de 3.000 euros, 30 días después de que Bankia reciba la devolución por parte de Seguridad Social, con un máximo de un año contado a partir de fecha de recepción en Bankia de la resolución de jubilación.
- Si la fecha de efectos de la jubilación se ha producido a partir de los 61,5 y antes de alcanzar los 62,5 años de edad, una cuantía total de 2.500 euros, que será abonada de la siguiente forma: un primer pago por importe de 1.250 euros en un plazo máximo de 60 días tras la recepción en Bankia de la resolución de jubilación, y un segundo pago de 1.250 euros, 30 días después de que Bankia reciba la devolución

por parte de Seguridad Social, con un máximo de un año contado a partir de fecha de recepción en Bankia de la resolución de jubilación.

- b) En aquellos casos en que, con posterioridad a la finalización de la relación laboral, le fuera reconocida al trabajador una prestación de incapacidad por la Seguridad Social con efectos económicos anteriores a su baja, si el trabajador quisiera optar por percibir la prestación complementaria por incapacidad derivada de su condición de partícipe del Plan de Empleo e instrumentos de Previsión Social complementarios al mismo, el trabajador se obliga a la devolución íntegra de las cantidades que hubiera percibido en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral, así como de las cantidades por conceptos salariales que pudiera corresponder retroceder por el periodo que medie entre la fecha de efectos de la incapacidad y la fecha de extinción de la relación laboral
- c) No se efectuarán sobre las indemnizaciones, regularizaciones, revisiones, aplicaciones de cualquier tipo pendientes, que se reconozcan posteriores a la extinción de la relación laboral derivadas de la aplicación de Convenio Colectivo, Sistemas de Promoción y Desarrollo Profesional, Sistema de Clasificación de Oficinas, etc.
- h) Trabajadores que forman parte del colectivo identificado a que se refieren el artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, y la Norma 1 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España.**

Serán de aplicación al mismo las reglas establecidas con carácter general en los apartados anteriores, pero la indemnización máxima por todos los conceptos no podrá superar las dos anualidades de la retribución bruta fija anual del trabajador incluido dentro del colectivo identificado.

- i) En caso de fallecimiento del trabajador con anterioridad a la finalización del período de percepción de rentas, las indemnizaciones previstas en este apartado y pendientes de percibir a la fecha del fallecimiento serán abonadas en pago único a sus herederos legales a excepción de la compensación prevista en el apartado g) del punto primero.

Segundo.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

- a) Se entenderá por retribución total bruta, retribución fija bruta y retribución variable a efectos del presente Acuerdo, las definidas en el Anexo II.
- b) Se entenderá por prestación bruta teórica de desempleo, a los efectos de determinar la cuantía a descontar de la indemnización prevista en el apartado V, apartados b) a e), el importe correspondiente a la prestación bruta por desempleo que le correspondería a cada trabajador durante un periodo de 24 meses, conforme a su situación personal y familiar, debidamente informada a la Entidad y tomando como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2017, en función de las bases de cotización acreditadas en los últimos seis meses de 2017.

Excepcionalmente a la regla general anterior, y solo para los trabajadores que en los últimos seis años anteriores a la extinción del contrato hayan consumido prestación por desempleo como consecuencia de situaciones de reducción de jornada o suspensión de contrato al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la prestación teórica por desempleo computable para la determinación de la cuantía indemnizatoria que le corresponda, será la que se derive del tiempo de prestación de desempleo no consumida o que le sea reconocida, pero con arreglo a los mismos parámetros para el cálculo previstos en el apartado anterior en cuanto a la situación familiar y base de cotización. A tal fin, deberán remitir a Bankia certificado del SEPE con la información correspondiente al número de días de prestación por desempleo concedidos por dichas medidas o resolución que contenga dicha información. Dicho certificado deberá remitirse en el plazo máximo de 15 días naturales contados a partir de la fecha de aceptación a la medida de baja indemnizada recogida en el apartado IV-Bajas Indemnizadas apartados b), c), d), y e).

De la misma forma, para los trabajadores que acceden a la extinción del contrato desde la situación de excedencia voluntaria prevista en los Acuerdos de excedencia existentes en BMN de fecha 10 de diciembre de 2015 y el 8 de marzo de 2016, la prestación teórica de desempleo se calculará tomando en cuenta el tiempo de prestación efectiva de servicios en los últimos seis años, con los mismos parámetros de cálculo de los párrafos precedentes.

- c) Se considerará antigüedad a efectos del presente acuerdo la fecha de antigüedad reconocida por Bankia a efectos indemnizatorios.

- d) Fiscalidad: Se practicarán por Bankia las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente, en cada momento, a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente acuerdo, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.
- e) Todos los datos, importes y cuantías de carácter económico del presente Acuerdo están expresados en términos brutos.

Tercero.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente Acuerdo podrá ser inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

VI. MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA COMO ALTERNATIVA AL DESPIDO.

Primero.- Esta medida de movilidad geográfica se adopta al amparo de lo establecido en el artículo 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, y se trata de una medida de flexibilidad interna directamente orientada a reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo.

Segundo.- Dentro del plazo de ejecución del despido colectivo establecido en el apartado I, una vez finalizado el periodo de adscripción a las bajas indemnizadas Bankia ofrecerá a los trabajadores que presten servicios en un ámbito provincial o isla en los que el número de extinciones de contrato por adscripción voluntaria haya sido inferior al excedente definido para esa provincia en el Anexo I y que, de no aceptar la movilidad geográfica, estarían afectados por la extinción del contrato para alcanzar dicho número de afectados, el traslado a otro ámbito provincial o isla en el que el número de adscripciones voluntarias haya sido superior al número de trabajadores identificado en el Anexo I para ese ámbito, de conformidad con lo previsto en el apartado c) del apartado III.

Tercero.- En caso de que el trabajador rechace la oferta de movilidad geográfica, para lo que tendrá quince días desde la notificación de la oferta, el Banco procederá a su despido abonando con independencia de la edad del trabajador a 31 de diciembre de 2017 la indemnización prevista, en el apartado primero, letra f), del apartado V del presente acuerdo, sin las indemnizaciones adicionales por antigüedad y voluntariedad

previstas en el mismo. La falta de respuesta en el plazo de quince días a la oferta será considerada como rechazo de la misma.

Cuarto.- En caso de que el trabajador acepte la oferta de traslado, lo que deberá hacer en el plazo máximo de quince días desde su recepción, Bankia comunicará al mismo la fecha de incorporación al nuevo puesto destino, con una antelación mínima de treinta días. El trabajador, en caso de que la distancia entre el centro de origen y el centro de destino sea superior a 50 kilómetros, tendrá derecho a las siguientes compensaciones por traslado:

- De 50 – 100 kilómetros: 4.000 euros
- 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 151 kilómetros o cambio de isla, que suponga cambio efectivo de residencia acreditado, percibirán una indemnización de 12.000 euros brutos.

Las indemnizaciones señaladas se abonarán en un pago único, aunque el trabajador podrá optar por percibir las mismas en forma de renta durante 24 meses, si se ha producido un cambio efectivo de residencia.

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

No se abonará compensación alguna cuando el traslado, solicitado voluntariamente por el trabajador, se produzca a una provincia o isla en la que el trabajador prestó servicios antes de ser trasladado a la del actual destino.

El complemento de residencia que pueda estar percibiendo el empleado, previo al traslado, se mantendrá como un complemento absorbible, compensable y no revisable.

VII. AYUDAS FINANCIERAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL DESPIDO

Primero.- Para aquellas personas que causen baja en la Entidad como consecuencia de la aplicación de las medidas previstas en el presente acuerdo, se acuerda la aplicación de condiciones específicas de conversión para ayudas financieras en vigor concedidas por su condición de empleado y en virtud del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, en concreto, anticipos, préstamos de atenciones sociales, cuentas de crédito en condiciones de préstamos de atenciones sociales, descubiertos y préstamos para la adquisición de vivienda habitual, que en su conjunto mejoran las condiciones de aplicación en caso de dejar de ser empleado de la Entidad.

Segundo.- Con carácter general, los empleados en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, dispondrán de un plazo máximo de 90 días a contar desde la fecha de extinción de la relación laboral, para proceder a la conversión de las ayudas financieras de Convenio detalladas en el apartado Primero. Si transcurrido dicho plazo no se ha procedido a la conversión de las operaciones se iniciará por parte de la Entidad el proceso de resolución de las mismas.

Tercero.- Condiciones concretas de conversión para cada tipo de operación:

- **Préstamos para la adquisición de vivienda habitual**
 - Con garantía personal y capital pendiente a la fecha de extinción superior a 30.000 euros: los titulares de operaciones en vigor de este tipo, deberán tramitar una nueva operación con garantía hipotecaria (de la vivienda habitual) por el capital pendiente, pudiendo incrementarse el mismo en los gastos inherentes de la operación, el plazo pendiente del préstamo de empleado y al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (o índice que le sustituya) más 0,30% con el tipo mínimo del 0,5%.
 - Con garantía personal y capital pendiente a la fecha de extinción inferior o igual a 30.000 euros: los titulares de operaciones en vigor de este tipo, deberán tramitar una nueva operación manteniendo la garantía personal por el capital pendiente, pudiendo incrementarse el mismo en los gastos inherentes de la operación, el plazo pendiente del préstamo de empleado y al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (o índice que le sustituya) más 0,30% con el tipo mínimo del 0,5%.

- **Con garantía hipotecaria:** los titulares de operaciones en vigor de este tipo, deberán novar jurídicamente la operación para modificar el tipo de interés a Euribor BOE a 1 año (o índice que le sustituya) más 0,30% con el tipo mínimo del 0,5%, manteniendo el resto de condiciones del préstamo sin variación.
- Las condiciones reguladas en el presente acuerdo para la conversión/transformación de préstamos de vivienda habitual serán de aplicación, salvo que las pólizas o minutas de los mencionados préstamos recojan condiciones más ventajosas para el supuesto de causar baja en la Entidad, en cuyo caso prevalecerán sobre las primeras desde el momento de la extinción y durante toda la vida del préstamo.

- **Anticipos:**

Con motivo de la extinción de la relación laboral y en dicho momento, se producirá la cancelación automática del saldo pendiente de los anticipos en vigor. No obstante lo anterior, los empleados con anticipos en vigor podrán optar por tramitar una nueva operación por el importe y plazo pendientes del mencionado anticipo, al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) más 1,25%.

En caso de que algún empleado sea titular de un anticipo de nómina formalizado como préstamo personal, con motivo de la extinción de la relación laboral deberán proceder a la cancelación del saldo pendiente de dicho préstamo, independientemente de que opten por la tramitación de la nueva operación.

- **Préstamos de Atenciones Sociales:**

Los empleados con préstamos de atenciones sociales en vigor deberán gestionar la conversión al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) más 1,25%, mediante la tramitación de una nueva operación por el importe y plazo pendientes a la fecha de la extinción.

- **Cuentas de crédito en condiciones de préstamo de atenciones sociales:**

Los empleados con cuentas de crédito en vigor deberán tramitar una nueva operación como máximo por el saldo dispuesto y plazo pendiente a la fecha de extinción, al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) más 1,25%.

- **Descubiertos en cuenta:**

Los empleados con origen BMN con descubierto en cuenta deberán regularizarlo y para ello podrán solicitar una nueva operación por el saldo dispuesto y un plazo máximo de 36 meses, al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (o índice que lo sustituya) más 1,25%.

Cuarto.- Los gastos que en su caso, se deriven de la conversión de las operaciones financieras anteriores serán a cargo del empleado.

VIII. MEDIDAS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE HAN PERMITIDO REDUCIR EL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL DESPIDO COLECTIVO MEDIANTE LA ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES QUE CONTRIBUYE A LA MEJORA DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan las siguientes medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo en las distintas materias que se recogen a continuación, como medidas de flexibilidad interna que han contribuido a mejorar la eficacia y eficiencia en la prestación de servicio y minorar el número de afectados por el despido colectivo.

Primero.- Estructura Salarial

- a) Los trabajadores procedentes de BMN se incorporarán a la estructura salarial fija en los términos que se describen en el Anexo III con efectos de la próxima nómina que se abonará en el mes de marzo de 2018. El pago de la retribución fija se prorrateará en doce mensualidades y el abono de la nómina se producirá para todos los trabajadores en el penúltimo día hábil de cada mes.

Se garantiza que ningún trabajador procedente de BMN percibirá con ocasión del cambio de estructura salarial, una retribución fija bruta anual inferior a la que

tuvieran derecho en su entidad de origen, excluidos los complementos de carácter funcional que pudiera venir percibiendo.

- b) Con efectos del 1 de enero de 2019 se suprime para los trabajadores procedentes de BMN el sistema de revisión del complemento salarial de fusión que vienen percibiendo en virtud del Acuerdo laboral de 17 de diciembre de 2013, manteniéndose de forma excepcional el sistema durante el ejercicio 2018.

El citado complemento será compensable y absorbible hasta el límite de la cuantía correspondiente a dos pagas y media que serán abonadas a los trabajadores de BMN como consecuencia de su integración en Bankia y de lo establecido en el presente acuerdo. A partir del 1 de enero de 2020, una vez aplicado el incremento del número de pagas detallado en el apartado siguiente, el exceso que en cada caso resulte quedará congelado, sin que pueda aplicarse la compensación y absorción sobre la cantidad que reste de complemento.

- c) Los trabajadores procedentes de BMN pasarán a percibir tras su incorporación en Bankia, el número de pagas de sueldo base que se establece a continuación y según el calendario siguiente: En el año 2018, 18,5 pagas; en el año 2019, 19,5 pagas, y en el año 2020, 21 pagas. Si como consecuencia del incremento en el número de pagas se produjera un incremento salarial sobre la retribución reconocida, el citado incremento será compensado y absorbido de conformidad con lo establecido en el Anexo III.

Segundo.- Sistema de Retribución Variable

- a) Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2018, no se devengará por los trabajadores procedentes de BMN retribución variable. A partir del 1 de julio de 2018 se incorporarán al Sistema de Retribución Variable vigente en Bankia, prorrateándose sus efectos en función del periodo de aplicación entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2018.
- b) La retribución variable de referencia que se asignará inicialmente a los trabajadores procedentes de BMN será la mínima establecida en el sistema de retribución Variable de Bankia para la función que se desempeñe en fecha 1 de julio de 2018.

Durante el año 2018, en el caso de trabajadores con origen en Bankia que pasan a prestar servicios en oficinas de origen BMN, la retribución variable se calculará de la siguiente forma:

- i. Si previamente desempeñan funciones sujetas al Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, la retribución variable será la de la última oficina de Bankia en la que ha prestado servicios.
- ii. Para el resto de casos, se asignará la retribución variable mínima de la función desempeñada, sin perjuicio de las reglas concretas previstas en el Sistema de Retribución Variable de Bankia.

A partir del 1 de enero de 2019, las retribuciones variables se ajustarán como consecuencia de la aplicación de los Sistemas de Clasificación de oficinas que resulten de aplicación en Bankia.

Tercero- Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional

Con efectos del 1 de enero de 2019, los trabajadores procedentes de BMN se incorporarán al sistema de promoción y desarrollo profesional vigente en Bankia (Sistema PDP), calculándose los puntos correspondientes al sistema en el ejercicio 2020, con referencia a los resultados obtenidos a 31 de diciembre de 2019. Los ascensos que pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del sistema tendrán efectos desde el 1 de enero de 2020.

El sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, PDP, vigente en Bankia sustituye íntegramente al sistema de promoción profesional previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, incluida la obligación prevista de convocatoria de oposiciones.

Las partes se comprometen a definir la asignación de puntos y la trasposición de los periodos de consolidación.

Cuarto.- Sistemas de Clasificación de Oficinas

Con efectos del 1 de enero de 2019, los trabajadores procedentes de BMN se incorporarán y les resultarán de aplicación los Sistemas de Clasificación de oficinas

vigentes en Bankia. Para este colectivo, seguirá siendo de aplicación durante el ejercicio 2018, con resultados a 31 de diciembre de 2017, el sistema de clasificación previsto en BMN en todos sus aspectos y con los efectos derivados de la clasificación a 31 de diciembre de 2017.

De forma transitoria, durante el año 2018, si un trabajador procedente de BMN pasara a prestar servicios en oficinas con origen Bankia, se considerará, a los efectos de la aplicación del sistema de clasificación de oficinas, que mantiene el nivel de la última oficina de origen BMN en donde ha prestado servicios. Si el trabajador no ejerciera funciones sujetas al sistema, se le aplicarán las condiciones establecidas para una oficina de clúster 1 a), conforme a la nomenclatura prevista en el sistema de BMN.

En el caso de trabajadores de origen Bankia que durante el 2018 pasen a prestar servicios en oficinas con origen BMN, como máximo hasta el 31 de diciembre de 2018, se considerarán a los efectos del sistema de clasificación de oficinas, el nivel de la última oficina de origen Bankia donde ha prestado servicios. Si con anterioridad al cambio de oficina no ejerciera función sujeta al sistema de clasificación, se aplicarán las condiciones establecidas en el SCO de Bankia para una oficina de Nivel D.

A partir del 1 de enero de 2019 se realizarán los ajustes que correspondan para la aplicación única de los Sistemas de Clasificación de Oficinas vigente en Bankia, con resultados a 31 de diciembre de 2018.

Quinto.- Jornada y horarios

A partir del 1 de julio de 2018, los trabajadores procedentes de BMN pasarán a realizar los horarios vigentes en Bankia que les corresponda de acuerdo con la oficina o unidad organizativa en la que estén asignados y función que desempeñen, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro y los acuerdos sobre horarios existentes en Bankia, cuya vigencia se reconoce expresamente.

Los trabajadores destinados en las oficinas de empresa procedentes de BMN mantendrán el horario establecido actualmente hasta el 1 de julio de 2018 en el que realizarán el horario previsto en Bankia para la función que desempeñen. Los

trabajadores destinados en oficinas situadas en centros comerciales realizarán el horario denominado “3” de los horarios singulares establecidos en Bankia, con las compensaciones establecidas para dicho horario. Se mantiene el horario de la oficina singular con origen BMN en Sierra Nevada.

En los territorios de Andalucía, Murcia, Islas Baleares y Alicante, mientras siga existiendo el excedente de plantilla indicado en el Anexo I, se cubrirán las vacantes existentes en centros de horario singular o de nueva creación por decisión de la empresa, salvo que puedan cubrirse de forma voluntaria por adscripción de trabajadores que así lo soliciten.

Para los trabajadores de Bankia adscritos a Servicios Centrales, Direcciones Territoriales y Direcciones de Zona, el horario será el previsto en el Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, los citados trabajadores podrán, de forma voluntaria, de acuerdo con su responsable y sin necesidad de adscripción, disfrutar de flexibilidad horaria que redunde y facilite la conciliación de la vida laboral y familiar, sin perjuicio de los horarios singulares pactados para determinadas unidades de los Servicios Centrales de Bankia.

Sexto.- Ayudas Financieras

- a) Con efectos del 30 de junio de 2018 se dejarán sin efectos la remuneración de las cuentas y del servicio de descubierto que venían disfrutando los empleados con origen en BMN.
- b) A partir del 1 de julio de 2018, a los trabajadores procedentes de BMN les resultarán aplicables las condiciones vigentes en Bankia en materia de anticipo, préstamo vivienda y préstamo atenciones sociales. Podrán acceder a partir de dicha fecha a las modalidades de financiación vigentes en Bankia, siempre que el montante de las cuotas a satisfacer anualmente por el conjunto de las operaciones que mantenga como empleado, no superen el 40% de sus ingresos fijos netos por su condición de empleado de Bankia.
- c) Se revisará el tipo de interés que mantienen los trabajadores procedentes de BMN en el Préstamo vivienda empleado en el recibo que se inicia a partir del 1 de junio de 2018, aplicándose el mínimo del 0,10 % establecido en Acuerdo Laboral de Bankia,

siempre y cuando desde el punto de vista técnico y operativo sea posible la modificación del tipo de interés.

- d) Se establecerá la posibilidad de solicitar un anticipo excepcional a los trabajadores procedentes del BMN para regularizar el descubierto de nómina que pudieran mantener.

Séptimo.- Permisos, vacaciones y Beneficios Sociales

- a) Desde la entrada en vigor del presente acuerdo, quedan derogados los pactos acuerdos y cualquier regulación que estuviese en vigor en BMN en materia de vacaciones, fiestas, permisos o medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, siendo sustituidos por los acuerdos vigentes en Bankia en cada una de las materias citadas, sin perjuicio de las mejoras que en materia de vacaciones tenga reconocido algún empleado como condición “ad personam”.
- b) Se mantiene la regulación y cuantías sobre retribución flexible existente en BMN antes de la integración, y en concreto respecto del seguro colectivo de salud y cheques de guardería reconocido a los empleados con origen BMN.
- c) Desde la fecha de firma del presente acuerdo se aplicará exclusivamente el Plan de Igualdad y el Protocolo Para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y por Razón de Sexo vigentes en Bankia.

Queda derogado expresamente el Plan de Igualdad de BMN de 18 de mayo de 2016, así como todas las medidas contenidas en dicho Acuerdo laboral.

- d) Igualmente, queda derogado expresamente el Protocolo de Acoso de BMN.

Octavo.- Previsión Social Complementaria

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2018 las partes se comprometen a realizar las acciones necesarias para integrar los compromisos por pensiones contraídos por BMN con sus empleados e instrumentados en Plan de Pensiones del Grupo BMN, en el Plan de Pensiones del Grupo Bankia. No serán objeto de integración en el Plan de Pensiones de Bankia los compromisos por pensiones que se mantengan con partícipes y

beneficiarios que ostenten tal condición en virtud de relación laboral con otra entidad promotora distinta a BMN.

Las aportaciones al Plan de Pensiones en favor de los trabajadores que sean partícipes en activo, con origen en BMN para los próximos ejercicios serán las siguientes:

- Durante el primer trimestre de 2018: 100% de las aportaciones.
- Desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2018: 0% de las aportaciones.
- Durante el año 2019: 125 % de las aportaciones.
- Durante el año 2020: 150% de las aportaciones.
- Durante el año 2021: 100% de las aportaciones.

No obstante lo anterior, se mantiene el régimen transitorio de aportaciones por importe de 62 € mensuales correspondientes al trienio 2018-2020 establecido en el punto 4.3 del acuerdo laboral de fecha 28 de mayo de 2015 en los mismos términos establecidos en dicho acuerdo.

Noveno.- Derogación y sustitución de acuerdos anteriores.

El presente acuerdo sustituye para los empleados procedentes de BMN las condiciones laborales que venían disfrutando en las materias reguladas en el mismo.

IX. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.

Primero.- Los empleados afectados por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con dos empresas especializadas y que se acompaña al presente Acuerdo. El plazo de duración del plan será seis meses, con posibilidad de dos prórrogas de tres meses cada una, en los términos establecidos en el propio plan.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de Octubre.

X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación.

Asimismo, en el seno de la Comisión de Seguimiento se analizarán todas las cuestiones que sobre la aplicación de la armonización de condiciones recogida en el presente acuerdo pudieran surgir.

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

Tercero.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo.

Cuarto.- Esta Comisión se reunirá trimestralmente, o a petición de la empresa o de la mayoría de la representación sindical firmante del presente acuerdo, hasta el mes de diciembre de 2020.

ANEXO I	
PROVINCIAS	Excedente Estructural
ANDALUCIA	361
ALMERIA	22
CADIZ	6
CORDOBA	12
GRANADA	251
HUELVA	4
JAEN	22
MALAGA	17
SEVILLA	27
ARAGON	3
HUESCA	-
TERUEL	-
ZARAGOZA	3
ASTURIAS	7
ASTURIAS	7
BALEARES	250
Mallorca	230
Menorca	10
Ibiza	10
Formentera	-
CANARIAS	19
LAS PALMAS	19
Gran Canaria	14
Fuerteventura	3

Lanzarote	2
TENERIFE	-
CANTABRIA	5
CANTABRIA	5
CASTILLA Y LEON	46
AVILA	15
BURGOS	4
LEON	2
PALENCIA	1
SALAMANCA	2
SEGOVIA	13
SORIA	1
VALLADOLID	6
ZAMORA	2
CASTILLA-LA MANCHA	8
ALBACETE	-
CIUDAD REAL	-
CUENCA	-
GUADALAJARA	4
TOLEDO	4
CATALUÑA	59
BARCELONA	52
GIRONA	4
LLEIDA	2
TARRAGONA	1
CEUTA Y MELILLA	-
CEUTA	-
MELILLA	-
CDAD MADRID	330

MADRID	330
CDAD VALENCIANA	192
ALICANTE	80
CASTELLON	21
VALENCIA	91
EXTREMADURA	1
BADAJOS	1
CACERES	-
GALICIA	9
LA CORUÑA	4
LUGO	-
ORENSE	2
PONTEVEDRA	3
LA RIOJA	8
LA RIOJA	8
MURCIA	278
MURCIA	278
NAVARRA	2
NAVARRA	2
PAIS VASCO	7
ALAVA	2
GUIPUZCOA	-
VIZCAYA	5
TOTAL	1.585

ANEXO II- DEFINICIÓN CÁLCULO INDEMNIZACIONES

A continuación se detallan los criterios de aplicación a los elementos que intervienen en el cálculo de las indemnizaciones de las distintas medidas recogidas en el presente Acuerdo:

A. COLECTIVO GENERAL DE EMPLEADOS, EXCEPTO EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS REGULADAS EN EL ACUERDO LABORAL DE BMN DE 10 DE DICIEMBRE DE 2015.

- 1) La retribución bruta total anual a efectos de base de cálculo para indemnizaciones de las medidas recogidas en el epígrafe V-Bajas Indemnizadas, puntos b), c), d) y e) será la suma de la retribución bruta fija anual y la retribución bruta variable según el detalle expresado a continuación:
 - a) Retribución bruta fija anual será la percibida en la nómina del mes diciembre de 2017 sin contemplar atrasos percibidos en dicho mes correspondientes a periodos de devengo diferentes a ese mes, y según el siguiente esquema:
 - i) Para empleados procedentes de BMN será la cuantía calculada conforme el apartado (I).
 - ii) Para el resto de empleados, será la suma de los conceptos enunciados en el apartado (II), multiplicada por 12.
 - b) Retribución variable bruta percibida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017 conforme el siguiente detalle:
 - i) Para empleados procedentes de BMN será la cuantía percibida en el concepto de “Incentivos”, descontando las posibles cuantías percibidas correspondientes a incentivos por la venta de inmuebles y/o seguros incluidos los atrasos y/o ajustes por este concepto.
 - ii) Para el resto de empleados, será la cuantía percibida en el concepto de “Retribución Variable”, descontando las posibles cuantías percibidas

correspondientes a retribución variable adicional de Directores y Gestores de Cartera incluidos los atrasos y/o ajustes por este concepto.

- 2) La **retribución bruta fija anual** a efectos de base de cálculo para indemnizaciones de las medidas recogidas en el epígrafe V-Bajas Indemnizadas, punto f), será la percibida en la nómina del mes de diciembre de 2017, sin contemplar atrasos percibidos en dicho mes y correspondientes a periodos de devengo diferentes a ese mes, y conforme el siguiente detalle:
- a) Para empleados procedentes de BMN será la cuantía calculada conforme el apartado (I).
 - b) Para el resto de empleados, será la suma de los conceptos enunciados en el apartado (II), multiplicada por 12.

A efecto del límite de importe expresado en número de mensualidades que opera en el caso de las indemnizaciones recogidas en el apartado V-Bajas Indemnizadas punto f), el dato de mensualidad utilizado será el establecido en el presente punto 2).

CONSIDERACIONES GENERALES

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

- Reducciones de jornada reguladas en el Acuerdo Laboral de BMN de 28 de mayo de 2013.
- Suspensiones de contrato reguladas en el Acuerdo Laboral de BMN de 28 de mayo de 2013.
- Excedencias reguladas en los acuerdos laborales de BMN de fechas 17 de mayo de 2012 y 20 de abril de 2016.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque sean provisionales, de menores de seis años o

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

- Reducciones de jornada para el cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, así como de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Permiso sin sueldo.
- Cualquier reincorporación de excedencia independientemente del motivo de la misma.
- Permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales más representativas, por un período máximo de dos años.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, durante el primer año.
- Periodo de privación de libertad del trabajador en el caso en que exista sentencia absolutoria firme.

APARTADO (I): BASE REGULADORA DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL PARA EMPLEADOS PROCEDENTES DE BMN

La cuantía reguladora de la retribución bruta fija anual citada en los puntos 1) a) i) y 2) a) i) será la suma de los conceptos de la estructura salarial de BMN enunciados a continuación y multiplicados por el número indicado en cada caso:

- Salario Base x 18,5
- Antigüedad x 18,5
- Antigüedad Banca x 12
- Plus Convenio x 12, y correspondiente al nivel del empleado a 31 de diciembre de 2017 en el caso de las indemnizaciones reguladas en el epígrafe V-Bajas Indemnizadas apartados b), c), d) y e). En caso del cálculo de indemnización del epígrafe V-Bajas Indemnizadas se tomará el nivel del empleado correspondiente al último día del mes de referencia del cálculo.

- Plus Convenio (Variable) x 12, y correspondiente al nivel del empleado a 31 de diciembre de 2017 en el caso de las indemnizaciones reguladas en el epígrafe V-Bajas Indemnizadas apartados b), c), d) y e). En caso del cálculo de indemnización del epígrafe V-Bajas Indemnizadas se tomará el nivel del empleado correspondiente al último día del mes de referencia del cálculo.
- Complemento de Residencia x 12
- Extinguido Complemento Esposa x 12
- Complemento Salarial de Fusión x 12
- $(\text{Diferencia Nivel Retributivo} / 18) \times 18,5$
- Plus Gestión Sucursal x 12
- Diferencia hasta retribución pactada x 12
- Complemento Funcional x 12
- Complemento Puesto de Trabajo x 12
- Gratificación Puesto de Trabajo x 12
- Gratificación Fija x 12
- Plus Disponibilidad x 12
- Plus Chófer x 12

APARTADO (II): BASE REGULADORA DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL PARA EMPLEADOS PROCEDENTES DE BANKIA

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Prorrata Pagas Extras
- Plus
- Complemento revisable 1
- Complemento revisable 2
- Complemento no revisable 1
- Complemento no revisable 2
- Complemento funcional quedando excluidos los importes de guardias percibidos en el mes de referencia para el cálculo de todas las retribuciones reguladas en el presente Anexo.

- Complementos de integración definidos en el Acuerdo de fecha 26 de noviembre de 2012 (complemento de integración revisable 1, complemento de integración revisable 2 y complemento de integración no revisable).
- Complemento de sueldo base (opera para empleados procedentes de BMN).
- Complemento salarial de fusión (opera para empleados procedentes de BMN).



B. COLECTIVO EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS REGULADAS EN EL ACUERDO LABORAL DE BMN DE 10 DE DICIEMBRE DE 2015.

La retribución bruta total anual a efectos de base de cálculo para indemnizaciones de las medidas recogidas en el epígrafe V-Bajas Indemnizadas, puntos b), c), d) y e) será la suma de la retribución bruta fija anual y la retribución bruta variable según el detalle expresado a continuación:

- a) Retribución bruta fija correspondiente a la nómina de diciembre de 2017 con la hipótesis de que el empleado estuviera de alta todo mes conforme las reglas recogidas en el apartado (l).

Retribución variable bruta correspondiente a la cuantía contemplada en el apartado Quinto del Acuerdo Laboral de 10 de dic

ANEXO III -ESTRUCTURA SALARIAL

I. CONSIDERACIONES GENERALES

Primero.- Aquellas personas procedentes de BMN que actualmente se encuentran en alguna situación de suspensión de contrato remunerada continuarán percibiendo los mismos conceptos que tienen reconocidos en la actualidad. En el caso de que se produzca su reincorporación al servicio activo, se adecuará su retribución conforme a lo establecido en el presente acuerdo.

Segundo.- A todos los efectos, y especialmente para la aplicación del Acuerdo, la estructura salarial existente en BMN al momento de la firma del mismo es la que se recoge en la Tabla I del presente Anexo.

Tercero.- Los conceptos retributivos existentes en BMN hasta la fecha de firma del presente acuerdo, quedan reordenados y reagrupados bajo la nomenclatura y forma de la estructura salarial de Bankia, como se expone en la Tabla II del presente Anexo.

Cuarto.- El elenco de conceptos retributivos existentes en BMN que se expone en este Acuerdo tiene carácter enunciativo y no limitativo. Si por cualquier causa se ha omitido algún concepto, éste deberá ser incluido en la estructura salarial definida en el presente Anexo de acuerdo con su naturaleza y régimen jurídico.

II. ESTRUCTURA SALARIAL DE LAS PERSONAS PROCEDENTES DE BMN

Primero.- RETRIBUCIÓN FIJA: La retribución fija de las personas que se han incorporado a Bankia, procedentes de BMN, se percibirá en doce mensualidades, integrada por los siguientes conceptos, en la medida en que correspondan a cada persona:

- **Sueldo base:** el importe de una mensualidad correspondiente a este concepto en el Convenio Colectivo aplicable en cada momento 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 aplicable en cada momento.

- **Prorrateo de pagas extras:** el importe resultante de multiplicar el sueldo base mensual por 6,5 (2 gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, 3,5 pagas estatutarias y una de beneficios) dividiendo después entre 12.

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

- **Plus:** comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes importes que pudieran corresponder a cada trabajador:
 - **Complemento de residencia:** se calculará en los términos fijados en el Convenio Colectivo aplicable en cada momento.
 - **Plus Convenio:** plus en los términos establecidos en el Convenio Colectivo aplicable en cada momento, prorrateado en 12 mensualidades.

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

-
- **Antiguo Complemento de Ayuda Familiar por esposa:** se calculará en los términos fijados en el Convenio Colectivo aplicable en cada momento
 - **Complemento revisable 1:** complemento revisable, no compensable y no absorbible, 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 los mismos términos que establezca el Convenio Colectivo aplicable en cada momento para el salario base, si los hubiere.

Figura 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 aplicable en cada momento.

Figura 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.

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

- **Complemento no revisable 2:** complemento no revisable, no compensable y no absorbible. 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.

Figura 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 aplicable en cada momento.
 - 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. Figura en la nómina bajo la rúbrica “Complemento Funcional”.

- Atendiendo a las necesidades específicas de la adaptación de la estructura salarial de BMN se hace necesario incorporar los siguientes conceptos adicionales:
 - **Complemento de sueldo base:** de conformidad a la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo 2003-2006, recogida en el Convenio Colectivo vigente a la fecha de la firma del presente acuerdo, este concepto que tiene naturaleza de sueldo base el cual incorpora la diferencia entre el salario base del Convenio Colectivo precedente y el establecido en el Convenio actual, siendo absorbible con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de Nivel.

- **Complemento salarial de fusión:** conforme se recoge en el Anexo I

CONCEPTOS NO SALARIALES (INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS): Dentro de este apartado se incluyen los conceptos que no tengan naturaleza salarial y en concreto en los siguientes:

- Compensación vivienda.
- Dietas.
- Medias dietas.
- Kilometraje.
- Ayuda desplazamiento.
- Ayuda de estudios empleados.
- Ayuda guardería
- Ayuda formación hijos de empleados.
- Ayuda formación hijos discapacitados.
- Indemnización horaria.
- Gratificación

III. COMPLEMENTO SALARIAL DE FUSIÓN

Conforme recoge el Acuerdo en su apartado VIII, Primero *c)*, a partir del 1 de enero de 2020 y tras la aplicación del calendario de pagas, la cuantía resultante de este complemento pasará a tener naturaleza de complemento no compensable, no absorbible y no revisable incluyéndose e en el concepto “Complemento no revisable 2” de la estructura salarial recogida en el presente Anexo.

IV. APLICACIÓN EFECTIVA DEL CALENDARIO DE PAGAS

Primero.- El número de pagas recogido en el apartado VIII- Primero *c)* del Acuerdo, se incorporará directamente en las tablas salariales. El incremento que pudiera generarse al aplicar el nuevo número de pagas será compensado y absorbido de los conceptos siguientes y en el orden de prioridad detallado a continuación:

1. Complemento Salarial de Fusión
2. Plus (excluyendo complemento de residencia y plus convenio).
3. Complemento Revisable 1.
4. Complemento Revisable 2.
5. Complemento No Revisable 1
6. Complemento No Revisable 2.
7. Complemento Funcional (*)

(*) Con el fin de dotar al sistema de mayor claridad se considera necesario detallar el orden de prioridad que se aplicará en la compensación y absorción de los conceptos agrupados, según Anexo II, en el Complemento Funcional:

1. Gratificación fija
2. Gratificación puesto de trabajo
3. Complemento de puesto de trabajo
4. Plus disponibilidad
5. Plus gestión sucursal
6. Resto de conceptos

TABLA I- CONCEPTOS ESTRUCTURA SALARIAL BMN

CONCEPTO	Nº DE PAGAS	REVISABLE	COMPENSABLE- ABSORBIBLE	OBSERVACIONES
Salario Base ⁽¹⁾	12	SI	NO	Revisable según Convenio.
Antigüedad	12	SI	NO	Revisable según Convenio
Antigüedad Extraordinaria Prorrataada	6	SI	NO	Revisable según Convenio
Antigüedad Extraordinaria Dic.	0,5	SI	NO	Revisable según Convenio. Solo se percibe en el mes de diciembre
Antigüedad Banca	12	NO	NO	
Paga Extraordinaria Prorrataada (SB)	6	SI	NO	Revisable según Convenio
Paga Extraordinaria Dic (SB) ⁽²⁾	0,5	SI	NO	Revisable según Convenio. Solo se percibe en el mes de diciembre.
Plus Convenio	1	SI	NO	Revisable según Convenio
Plus Convenio(variable)	1	SI	NO	Revisable según Convenio
Complemento Residencia	12	SI	NO	Revisable según Convenio
Extinguído Complemento Esposa	12	NO	NO	Se percibe mientras se mantenga la situación de estado civil que dio derecho a su reconocimiento
Complemento Salarial de Fusión ⁽³⁾	12	-	-	-
Diferencia Nivel Retributivo	12	SI	NO	Revisable como el sueldo base. Se adecúa por cambio de función / nivel/ destino.
Diferencias Nivel Retributivo Extra Prorrataada	6	SI	NO	Revisable como el sueldo base. Se adecúa por cambio de función / nivel/ destino
Plus gestión Sucursal	12	NO	SI	Se adecúa por cambio de función / nivel/ destino
Diferencia hasta retribución pactada	12	NO	SI	Compensable y absorbible por todo.

Complemento Funcional	12	NO	SI	Por cambio de función se deja de percibir. Compensable y absorbible por todo
Complemento Puesto de Trabajo	12	NO	SI	Se deja de percibir por cambio de función Compensable y absorbible por todo
Gratificación puesto de trabajo	12	NO	SI	Se deja de percibir por cambio de función Compensable y absorbible por todo
Gratificación Fija	12	NO	NO	Se deja de percibir por cambio de función
Plus Disponibilidad	12	NO	NO	Se deja de percibir por cambio de función
Plus Chófer	12	SI	NO	Revisable según Convenio. Se deja de percibir por cambio de función
Importe Plus Jornada Especial	12	SI	NO	Revisable como el sueldo base. Se percibe por destino en centros de horario especial según Acuerdo Laboral 18/05/16
Compensación aceptación suspensión contractual	12	Conforme condiciones Acuerdo Laboral de 10/12/15	NO	Lo percibe el colectivo de excedencias regulado en el Acuerdo Laboral de 10/12/15
Ayuda excedencia	12	NO	NO	Lo percibe el colectivo de excedencias reguladas en los acuerdos laborales de 17/05/12 y 20/04/16

- (1) Incluye, en su caso, los complementos de sueldo base de conformidad con la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo 2003-2006.
- (2) Incluye, en su caso, la cuantía equivalente a media paga del concepto “diferencia de nivel retributivo”.
- (3) De conformidad con el Acuerdo Laboral de homologación de condiciones en BMN de fecha 17 de diciembre 2013, a la fecha de firma del presente acuerdo no se encuentra definida la naturaleza de este complemento.

Los conceptos compensables y absorbibles por todo, lo son por cualquier circunstancia (ascensos, cambios de nivel, revisión de Convenio...).

Sobre la naturaleza pensionable de los conceptos recogidos en el presente Anexo, indicar que tienen naturaleza de pensionable los conceptos siguientes: salario base, antigüedad, antigüedad extraordinaria prorrateada, antigüedad extraordinaria, paga extraordinaria prorrateada y paga extraordinaria diciembre.

OTROS CONCEPTOS NO SALARIALES

A continuación, se enumeran otros conceptos no salariales, que pueden percibirse son:

1. Ayuda temporal alquiler vivienda
2. Kilometraje, medias dietas, dietas
3. Plus transporte funcional
4. Ayudas de estudios empleado
5. Ayuda guardería
6. Ayudas formación hijos / hijos discapacitados
7. Gratificación variable
8. Gratificación

TABLA II- AGRUPACIÓN DE CONCEPTOS

CONCEPTO ESTRUCTURA BMN	AGRUPACION EN CONCEPTO BANKIA	Nº DE PAGAS EN BANKIA	OBSERVACIONES
Salario Base ⁽¹⁾	Sueldo Base	12	
Antigüedad	Antigüedad	18,5	
Antigüedad Extraordinaria Prorrataada			
Antigüedad Extraordinaria Dic.			
Paga Extraordinaria Prorrataada (SB)	Prorrateso de pagas extras	6,5	
Paga Extraordinaria Dic (SB)			
Antigüedad Banca	Complemento No Revisable 2	12	
Plus Convenio	Plus	12	
Plus Convenio(variable)			
Complemento Residencia			
Extinguido Complemento Esposa			Se percibe mientras se mantenga la situación de estado civil que dio derecho a su reconocimiento
Complemento Salarial de Fusión ⁽²⁾			Se mantiene la misma denominación de origen
Diferencia Nivel Retributivo	Complemento Funcional	12	
Diferencias Nivel Retributivo Extra Prorrataada			
Plus gestión Sucursal			
Diferencia hasta retribución pactada			

Complemento Funcional			
Complemento puesto de trabajo			
Gratificación puesto de trabajo			
Gratificación Fija			
Plus Disponibilidad	Complemento funcional	12	
Plus Chófer			
Compensación aceptación suspensión contractual	Se mantiene la misma denominación de origen	12	Lo percibe el colectivo de excedencias regulado en el Acuerdo Laboral de 10/12/15
Ayuda excedencia	Se mantiene la misma denominación de origen	12	Lo percibe el colectivo de excedencias reguladas en los acuerdos laborales de 17/05/12 y 20/04/16
Importe Plus Jornada Especial	Indemnización horaria	12	Tiene consideración de suplido. Se deja de percibir por cambio de destino/horario

- (4) del Convenio Colectivo de 2003-2006, que en su caso, están incluidas en el concepto de “Salario Base” de la estructura salarial de BMN, en Bankia se reflejarán en un concepto denominado “Complemento Sueldo Base”.
- (5) De conformidad con el Acuerdo Laboral de homologación de 17 de diciembre 2013, a la fecha de firma del presente acuerdo no se encuentra definida la naturaleza de este complemento.

OTROS CONCEPTOS NO SALARIALES

Los conceptos no salariales que se venían percibiendo se encuadrarán en los conceptos no salariales de Bankia enunciados a continuación:

- 9. Indemnización horaria
- 10. Compensación vivienda
- 11. Kilometraje, medias dietas, dietas
- 12. Ayudas de estudios empleado
- 13. Ayuda guardería
- 14. Ayudas formación hijos / hijos discapacitados
- 15. Gratificación