

ACUERDO LABORAL PARA LA APLICACIÓN EN BANKIA DE LA LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL (LOLS), LA LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y LA REGULACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

En Madrid, a 4 de febrero de 2019

REUNIDOS:

Por la Representación Empresarial de Bankia:

D^a Marina Mateo Ercilla.
D^a Luisa Sagardoy Briones
D^a Belén Hormigos Baeza
D^a Montserrat Mesa Esteve

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

D. Manuel García Sánchez
D. Ignacio Javier Lopez García
D. Alberto Lombardo Plaza
D. Rafael Carretero Ruiz
D^a Beatriz Martínez Menéndez

Por la Sección Sindical de ACCAM:

D. Ángel Bartolomé Moreno.
D^a Fuencisla Herranz Rubio
D. Javier Moralejo Hidalgo
D^a Cristina Peña Mate

Por la Sección Sindical de UGT:

D. Jesús Vázquez Moreno
D^a Pilar Ramos Pleguezuelos
D. Daniel Esteban Jiménez
D. José Díaz González

Por la Sección Sindical de SATE:

D. José A. Muñoz Morales
D. Alberto Parras Garrido
D. José Ignacio Bernabé Olmos

Por la Sección Sindical de SESFI:

D. Alberto Luis Martín Vílchez.

Por la Sección Sindical de UOB:

D. Joan Reynes Alomar
D^a. Margalida Mestre Parets

Por la Sección Sindical de ASIP:

D. Josep Coch Aguilar.
D. Francisco Javier Gancedo Riestra
D. Miguel Angel Gil López
D. David Julio Ruiz Muñoz

Por la Sección Sindical de ACB:

D^a Asunción Figueroa Sánchez

Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la firma del presente Acuerdo y a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero - la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.) recoge una serie de normas con el fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, siendo uno de los objetos del presente Acuerdo establecer los criterios necesarios para la aplicación de esta Ley en Bankia, así como tener un mecanismo legal que garantice, de manera efectiva, el ejercicio de la libertad sindical en la Empresa.

Segundo - En otro orden, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** tiene, por objeto la determinación de las garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que garantizarán este derecho.

El objeto del presente Acuerdo es establecer estos criterios, culminándose con la creación de un Comité de Seguridad y Salud en Bankia, configurado como el órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y la empresa, para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Tercero - El Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro en su artículo 100 recoge una serie de normas y principios encaminados a garantizar la igualdad de oportunidades para los Representantes de los Trabajadores, de cara a evitar cualquier tipo de discriminación por este motivo.

Asimismo, las Partes firmantes del presente Acuerdo comparten el derecho de cualquier trabajador de BANKIA a ejercer la actividad sindical dentro de la Empresa, sin que puedan verse afectados sus condiciones laborales por el hecho de ejercer las funciones inherentes a su condición de Representante de los trabajadores.

En base a lo anterior, las Partes han venido debatiendo la oportunidad de concretar, de común acuerdo, una serie de criterios relacionados con la promoción y desarrollo profesional, la retribución variable y la formación, entre otros, que doten de garantía y compatibilicen el ejercicio de la función sindical con el desarrollo de la función profesional de los Representantes Unitarios y delegados LOLS existentes en la Organización, tal y como establece el Convenio Colectivo.

Las condiciones que se recogen en el presente Acuerdo Laboral serán de aplicación al conjunto de la Representación Unitaria de BANKIA y a los Representantes Sindicales (delegados LOLS) en quienes concurra la condición de Delegado Sindical, de conformidad con lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que reúnan en cada momento los criterios y requisitos exigidos en el presente documento.

36

Por todo lo anterior, como resultado de distintas reuniones y propuestas mantenidas por las Partes sobre todas las materias objeto de la negociación, los Representantes arriba indicados de las Secciones Sindicales de CCOO, ACCAM, UGT, SATE, ASIP, SESFI, UOB, ACB de un lado, y de Bankia, de otro.

ACUERDAN

- I. Establecer las condiciones de aplicación en Bankia de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).
 - II. Establecer las condiciones de aplicación en Bankia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - III. Establecer las condiciones para garantizar el desarrollo profesional de los Representantes de los Trabajadores.
- SESFI
- 3
- 4

I. CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA L.O.L.S

Se establece que estas condiciones regirán únicamente para las Secciones Sindicales con representación unitaria obtenida en las últimas elecciones sindicales, celebradas el 28 de noviembre de 2018.

1. ASIGNACIÓN ECONÓMICA.

BANKIA asignará a las Secciones Sindicales de Empresa, firmantes de este acuerdo, las siguientes cantidades globales:

- Año 2019: 152.000 €
- Año 2020: 158.000 €
- Año 2021: 161.000 €
- Año 2022: 164.000 €

El pago de la cantidad correspondiente a cada una de las Secciones Sindicales se realizará en dos abonos anuales, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio, siendo del mismo importe cada uno.

Asimismo, la empresa asignará a las Secciones Sindicales con representación inferior al 10% un total de 12 viajes al año para para cada una de las Secciones, y 4 para cada una de las más representativas.

En el Anexo adjunto al presente Acuerdo se reflejan los porcentajes de representación de cada una de las Secciones Sindicales de empresa.

No obstante, lo anterior, en caso de que alguna Sección Sindical de Bankia no suscribiera el mismo, las cantidades que les hubieran correspondido no se repartirán entre las Secciones Sindicales firmantes.

2. LOCALES SINDICALES.

Bankia pondrá a disposición de las Secciones Sindicales más representativas conforme al presente Acuerdo, un espacio permanente para cada una de ellas para que éstas puedan desarrollar su actividad con total independencia.

Se entiende por Sección Sindical de Empresa más representativa, a efectos de este Acuerdo, la Sección Sindical que ostente y acredite, al menos, el 10 % del total de Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa existentes en Bankia.

Asimismo, Bankia dotará a cada espacio permanente de aquellos medios que se consideren imprescindibles para un correcto funcionamiento, así como su mantenimiento, por lo que Bankia dotará a cada espacio, a título meramente enunciativo, de:

- Mobiliario adecuado.

- 
- Material de Oficina.
 - Una fotocopidora.
 - Una línea telefónica.
 - Limpieza, mantenimiento y conservación de los locales sindicales.
 - WIFI (cuando sea posible).

Dada la situación actual de los espacios que vienen utilizando las Secciones Sindicales en determinados territorios tras la integración de BMN en Bankia, la empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen antes de 15 días desde la firma de este Acuerdo a reorganizar dichos espacios de los que dispongan las Secciones Sindicales a esta fecha, con el objeto de conseguir una optimización con el fin de evitar duplicidades y desproporciones.

No dispondrá de un espacio concreto o específico ningún Comité de Empresa. No obstante, en el supuesto de que algún Órgano colegiado necesite un espacio para celebrar alguna reunión, Bankia les facilitará una sala o espacio independiente.

3. CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.



3.1. Aspectos generales

Cada Sección Sindical de Empresa firmante de este Acuerdo, dispondrá de un banco de horas equivalente al cómputo global trimestral de horas de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales (delegados LOLS), que pertenezcan a la misma, previa cesión de las horas sindicales de dichos representantes a sus respectivas Secciones Sindicales.

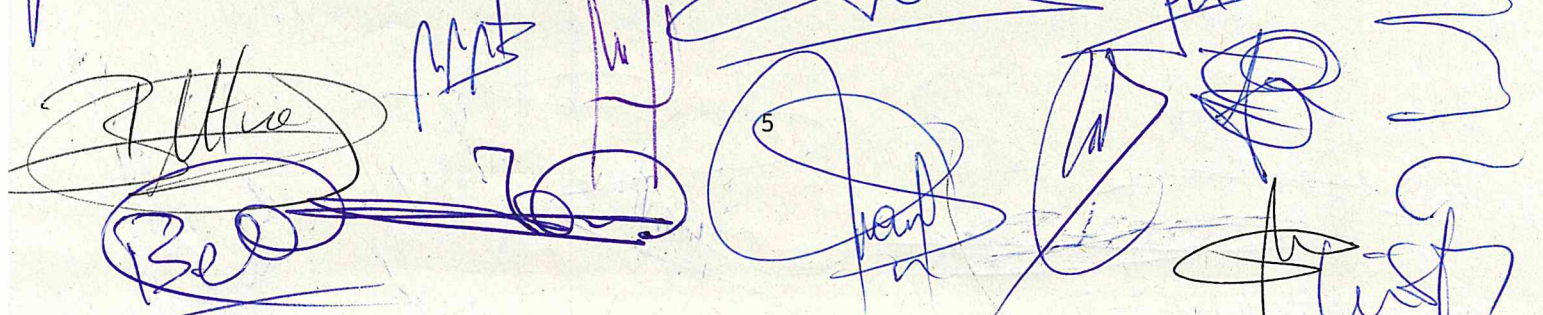
Las Secciones Sindicales deberán recabar por escrito dichas autorizaciones de cesión de horas sindicales a los Representantes de los Trabajadores que pertenezcan a las mismas, facilitando posteriormente copia a la empresa.

Por lo tanto, quedan fuera de este sistema de banco de horas, y no pueden ser cedidas en ningún caso, las otorgadas a los Delegados de Prevención Territoriales, miembros del Comité de Seguridad y Salud, y representantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Se establece una comunicación trimestral previa a la Dirección de Relaciones Laborales por parte del Secretario General o figura equivalente de las Secciones Sindicales de Empresa, con una antelación mínima de un mes, en la que se deberá hacer constar el número de horas a utilizar por cada Representante de los Trabajadores en el siguiente trimestre, en el modelo exacto preestablecido al efecto.

El establecimiento del crédito horario tendrá una duración de un trimestre natural y durante el cual, el número de horas imputadas no se puede alterar.

Además, quedará liberado sin cargo al crédito horario, el Secretario General o figura equivalente de cada Sección Sindical de Empresa firmante de este acuerdo, considerada como más representativa, a efectos de este Acuerdo.



Para aquellas Secciones Sindicales que no hayan alcanzado la calificación de más representativas, a efectos de este Acuerdo, su Secretario General o figura que lo sustituya dispondrá de 40 horas mensuales que no podrá ceder. El mismo quedará liberado sin cargo al crédito horario, siempre y cuando la suma de las horas correspondientes a todos los Representantes Unitarios de los Trabajadores (miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal) de su Sección Sindical de Empresa, alcance la cifra de 450 horas al trimestre. Debido a dicha liberación, las horas sindicales correspondientes a los mismos, no podrán ser cedidas a otros representantes, ni incorporadas en el banco de horas antes referido.

A los efectos de los párrafos anteriores, el Secretario General o figura equivalente de cada Sección Sindical, deberá ser nombrado de entre aquellos representantes de los trabajadores elegidos tras las últimas elecciones sindicales, o bien, ser nombrado delegado sindical (delegado LOLS) dentro de su Sección Sindical.

Los tiempos de asistencia a las reuniones y mesas negociadoras con la Empresa se computarán a efectos de crédito horario.

En aquellos casos en los que los Representantes de los Trabajadores cambien de Sección Sindical, no podrán ceder sus horas como Representante a la nueva Sección.

3.2. Delegados sindicales

Las Secciones Sindicales de Empresa firmantes del presente Acuerdo podrán designar a 49 delegados sindicales (delegados LOLS).

El reparto de dichos delegados entre las Secciones Sindicales de Empresa se realizará de manera proporcional a la representación que cada una de las Secciones Sindicales firmantes tenga en Bankia, respetándose en todo caso, el mínimo legal.

No obstante, en caso de que alguna Sección Sindical de Bankia no suscribiera el presente Acuerdo, los delegados sindicales que les hubieran correspondido no se repartirán entre las Secciones Sindicales firmantes.

Los delegados sindicales designados por cada Sección Sindical de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales (120 horas al trimestre) en concepto de crédito horario para sus funciones de representación.

La designación de los delegados sindicales (delegados LOLS) será trimestral.

3.3. Asesores sindicales

Las Secciones Sindicales de Empresa firmantes del presente Acuerdo podrán designar:

- Sindicatos con representación menor del 10%: 2 asesores por Sección Sindical.
- Sindicatos con representación entre el 10% y el 20%: 3 asesores por Sección Sindical.

- Sindicatos con representación superior al 20%: 5 asesores por Sección Sindical.

Esta designación, en todos los casos, tendrá carácter bienal, pudiendo ser sustituido por causa de extinción de la relación laboral o excedencia de duración superior a un año.

Dichos Asesores sindicales gozarán de las mismas garantías recogidas en la legislación vigente en cada momento para los Delegados Sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, salvo el crédito horario, que no dispondrán de ninguno.

Lo anterior, sin perjuicio de que las Secciones Sindicales puedan ceder individualmente a cada asesor las horas de banco horario, siempre que lo consideren oportuno.

4. DELEGACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EN LAS SECCIONES SINDICALES.

Las Secciones Sindicales de Empresa de Bankia, constituidas a la presente fecha, promoverán que los Comités de Empresa existentes deleguen de manera expresa a favor de dichas Secciones Sindicales, las competencias recogidas en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores y que se relacionan a continuación:

- Recibir información trimestral económica.
- Comunicación copias básicas contratos (nueva entrada y ETT).
- Comunicación horas extraordinarias.
- Información sobre reestructuraciones de plantilla: ceses totales o parciales.
- Información sobre reducciones de jornada.
- Información sobre el traslado total o parcial de las instalaciones.
- Información sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- Conocer los modelos de contrato utilizados en la Entidad.
- Información de las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocimiento trimestral del índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo, información sobre la siniestralidad.
- Vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como los acuerdos y normas internas de la Entidad en vigor.
- Vigilancia y control en la aplicación de las medidas de seguridad e higiene.

Dicha delegación deberá ser ratificada por cada uno de los Comités de Empresa expresamente y mediante documento escrito.

5. USO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS DE LA EMPRESA.

Dada la complejidad técnica existente en la actualidad para poder abordar una regulación específica sobre el uso y utilización de los medios tecnológicos (intranet y correo electrónico) de Bankia por parte de la representación de los trabajadores, las partes manifiestan su intención de negociar sus términos tan pronto como técnicamente sea posible.

6. ASIGNACIÓN AL CENSO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

A efectos de ejercicio de su derecho al voto en las elecciones sindicales, los Delegados de Personal, los miembros de Comités de Empresa, así como los delegados sindicales de las distintas Secciones Sindicales existentes y que se encuentren liberados, quedarán incluidos en el censo que indique su respectiva Sección Sindical.

El plazo para efectuar esta comunicación finaliza 48 horas antes del cierre del censo definitivo.

En caso de no producirse esta comunicación, la Empresa los asignará a su centro de procedencia. Igual criterio regirá para los secretarios de las Secciones Sindicales.

7. EXENCIÓN DE COMISIONES.

La cuenta bancaria cuya titularidad sea la Sección Sindical y que esté destinada exclusivamente al desarrollo de la actividad sindical y no a otros fines, estará exenta de comisiones y demás gastos bancarios.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'SISEL' in the center, and a small number '8' near the bottom center.]

II. CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Se constituirá un **Comité Estatal de Seguridad y Salud** paritario para toda la Entidad, compuesto por 17 miembros por parte de Bankia y otros 17 miembros por parte de los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de que Bankia pueda delegar en un número inferior sus miembros.

De los 17 miembros correspondientes a las Secciones Sindicales, 14 se repartirán entre las Secciones existentes en Bankia de forma proporcional a su representación, y para aquellas Secciones Sindicales que por reparto proporcional no obtendrían ningún miembro, se les asignará uno a cada una de ellas (CGT, UOB y ACB).

El presidente de dicho Comité será designado por Bankia, existiendo una secretaría colegiada compuesta por 2 miembros, uno por cada una de las partes.

Los miembros del Comité Estatal de Seguridad y Salud por parte de los Representantes de los Trabajadores deberán ser designados de entre la representación unitaria y los delegados L.O.L.S. existentes en cada momento, por parte de las Secciones Sindicales de empresa.

Estos miembros tendrán la consideración de Delegados de Prevención, cuyo ámbito funcional será todo el territorio nacional, y dispondrán de un crédito horario adicional al que ya vinieran disfrutando como Representantes de los Trabajadores y/o como delegados L.O.L.S., de 40 horas al mes (120 horas al trimestre).

Además, la empresa dotará a las Secciones Sindicales de 100 horas trimestrales más en el crédito horario correspondiente a los Delegados de Prevención, por cada 6% mínimo (sin fracciones) que tengan de representatividad.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud celebrará reuniones periódicas de manera trimestral, adoptando sus propias normas de funcionamiento. A tal efecto, las partes acuerdan la elaboración de un Reglamento de funcionamiento, el cual quedará refrendado en la primera reunión que se celebre del Comité Estatal de Seguridad y Salud.

2. Por delegación del Comité Estatal de Seguridad y Salud de Bankia, actuarán 37 **Delegados de Prevención territoriales**, cuyo ámbito funcional, en aquellas competencias que les atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, coincidirá con el territorio de la Dirección Territorial a la estuvieran adscritos, sin perjuicio de que las Secciones Sindicales de empresa firmantes, atribuyan competencias en ámbitos geográficos donde no existiera representación.

El reparto de los 37 Delegados de Prevención territoriales anteriormente citados, se realizará de manera proporcional a la representación que cada una de las Secciones Sindicales firmantes tenga en Bankia.

No obstante, lo anterior, en caso de que alguna Sección Sindical de Bankia no suscribiera el mismo, los delegados sindicales que les hubieran correspondido no se repartirán entre las Secciones Sindicales firmantes.

Los Delegados de Prevención Territoriales deberán ser designados, igualmente, de entre la representación unitaria y los delegados L.O.L.S. existentes en cada momento, y dispondrán de un crédito horario adicional al que ya vinieran disfrutando como representantes de los trabajadores y/o como delegados L.O.L.S., de 15 horas al mes (45 horas al trimestre).

El crédito horario reconocido en los apartados anteriores no podrá ser objeto de cesión a favor de otros Representantes de los Trabajadores, Delegados L.O.L.S., Delegados de Prevención, ni Asesores sindicales, en ningún caso.

Tanto los miembros del Comité Estatal de Seguridad y Salud, como los Delegados de Prevención territoriales deberán acreditar, de manera documental, que gozan de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, de conformidad con la legislación actual.

Dicha acreditación deberá ser aportada a Bankia en el momento en que los referidos miembros y Delegados de Prevención sean nombrados por parte de sus respectivas Secciones Sindicales de Empresa.

3. El mandato mínimo de los Delegados de Prevención, referido tanto a los miembros del Comité Estatal de Seguridad y Salud, como a los Delegados de Prevención territoriales, será de 2 años, salvo que se extinga la condición de representante de los trabajadores o delegado L.O.L.S., se produzca una revocación expresa por parte de una Sección Sindical de empresa respecto de alguno de sus Delegados de Prevención nombrados por éstas o por renuncia expresa por causa justificada de algún Delegado de Prevención.
4. Como financiación de los medios necesarios para el desarrollo de una efectiva prevención de riesgos laborales en Bankia, se concederá para aquellas Secciones Sindicales de empresa firmantes de este acuerdo, una asignación económica anual por importe de:
 - Año 2019: 38.000 €
 - Año 2020: 41.000 €
 - Año 2021: 43.000 €
 - Año 2022: 45.000 €

El reparto de las citadas cantidades se asignará una cantidad lineal a cada una de las Secciones Sindicales firmantes del acuerdo LOLS, y el resto se repartirá de manera proporcional a la representación que cada una de las Secciones Sindicales firmantes tenga en Bankia.

No obstante, lo anterior, en caso de que alguna sección sindical de Bankia no suscribiera el mismo, las cantidades que les hubieran correspondido no se repartirán entre las Secciones Sindicales firmantes.

Igualmente se establece la posibilidad de concesión de una ayuda a favor de las Secciones Sindicales de empresa firmantes de este Acuerdo, para atender a la formación de los Delegados de Prevención en materia de prevención de riesgos laborales, en el único y exclusivo supuesto de que dicha formación no sea facilitada por Bankia.

En cualquier caso, Bankia se compromete a impartir bien directamente o por los medios, personas o entidades que considere convenientes y adecuadas, formación suficiente y específica sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a toda su plantilla, según su función, informando de las responsabilidades que a cada uno afecten.

SISTI

III. CONDICIONES PARA GARANTIZAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo será de aplicación al conjunto de los Representantes Unitarios de los Trabajadores en Bankia, así como a los Representantes sindicales en quienes concurra la condición de delegado sindical, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Al objeto de establecer las condiciones para el desarrollo profesional de los Representantes de los Trabajadores se atenderá a los resultados obtenidos en las Elecciones Sindicales de 28 de noviembre de 2018, en lo que se refiere a porcentaje de representación.

2. CONSIDERACIONES DE APLICACIÓN

A. SECRETARIO GENERAL O FIGURA EQUIVALENTE

Los Representantes que tengan los cargos de Secretarios Generales o figura equivalente serán designados por sus respectivas Secciones Sindicales y deberán ser comunicados a la Entidad, si bien Bankia podrá solicitar elementos que permitan verificar la especial responsabilidad del cargo que se propone.

Se establecerán para el Secretario General o figura equivalente las referencias correspondientes a la función de Director de Oficina, siéndoles de aplicación las condiciones pactadas en negociación colectiva para dicha función, excepto el multiplicador para el cálculo de puntos de la carrera profesional y los períodos de consolidación, para lo que se aplicará lo dispuesto en este Acuerdo.

En cualquier caso, el Secretario General o figura equivalente deberán tener al menos 820 horas anuales para que le sean de aplicación las condiciones de los siguientes apartados.

A.1. Representantes que ostenten el cargo de Secretario General o figura equivalente de las Secciones Sindicales de Bankia con representación mayor al 10%.

A.1.1. Nivel retributivo:

Durante el período de ejercicio del cargo de Secretario General o figura equivalente, aquéllos que tengan un nivel retributivo y posición de promoción PDP inferior a la de Director de Oficina nivel B, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al

Nivel retributivo y Posición de Promoción PDP que ostente el representante y la que corresponda a la posición de promoción referida.

El complemento funcional referido será compensable y absorbible por el ascenso a dicho nivel retributivo y/o posición de promoción.

A.1.2. Sistema de consolidación y acumulación de puntos PDP:

La adquisición efectiva del nivel retributivo y posición de promoción PDP mínima de la función de Director de Oficina se adquirirá transcurridos 3 años en el cargo de manera ininterrumpida.

Alcanzarán la posición de promoción PDP equivalente a Director de Oficina de nivel B por acumulación de puntos PDP, sin aplicación de coeficientes multiplicadores, y siempre y cuando continúen realizando la función de Secretario General o figura equivalente de forma ininterrumpida.

A.1.3. Sistema de Retribución Variable:

Se establece como Retribución Variable Target la mínima correspondiente al Director de Oficina de Nivel B establecido en cada momento en los acuerdos laborales de negociación colectiva.

No obstante, lo anterior, al Secretario General o figura equivalente que antes de ejercer dicho cargo tuviera una Retribución Variable Target superior a la que resulte de aplicación, se le mantendrá, al menos, el importe de la Retribución Variable Target que tuviera antes de ejercer dicho cargo.

A.2. Representantes que ostenten el cargo de Secretario General o figura equivalente de aquellas Secciones Sindicales de Bankia con representación inferior al 10% y más de 25 representantes:

A.2.1. Nivel retributivo:

Durante el período de ejercicio de la función, aquéllos que tengan un nivel retributivo y posición de promoción PDP inferior a la de Director de Oficina nivel C, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel retributivo y Posición de Promoción PDP que ostente el representante y la que corresponda a la posición de promoción referida.

El complemento funcional referido, será compensable y absorbible por el ascenso a dicho nivel retributivo y/o posición de promoción.

A.2.2. Sistema de consolidación y acumulación de puntos PDP:

La adquisición efectiva del nivel retributivo y posición de promoción PDP mínima de la función de Director de Oficina se adquirirá transcurridos 3 años en el cargo de manera ininterrumpida.

Alcanzarán la posición de promoción equivalente a Director de Oficina de nivel C por acumulación de puntos PDP, sin aplicación de coeficientes multiplicadores y siempre y cuando continúen realizando la función de Secretario General o figura equivalente de forma ininterrumpida.

A.2.3. Sistema de Retribución Variable:

Se establece como Retribución Variable Target la mínima correspondiente al Director de Oficina de Nivel C establecido en cada momento en los acuerdos laborales de negociación colectiva.

No obstante, lo anterior, al Secretario General o figura equivalente que antes de ejercer dicho cargo tuviera una Retribución Variable Target superior a la que resulte de aplicación, se le mantendrá, al menos, el importe de la Retribución Variable Target que tuviera antes de ejercer dicho cargo.

A.3. Representantes que ostenten el cargo de Secretario General o figura equivalente de aquellas Secciones Sindicales de Bankia con representación inferior al 10% y menos de 25 representantes:

A.3.1. Nivel retributivo:

Durante, el período de ejercicio de la función, aquéllos que tengan un nivel retributivo y posición de promoción PDP inferior a la de Director de Oficina nivel D, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel retributivo y Posición de Promoción PDP que ostente el representante y la que corresponda a la posición de promoción referida.

El complemento funcional referido, será compensable y absorbible por el ascenso a dicho nivel retributivo y/o posición de promoción.

A.3.2. Sistema de consolidación y acumulación de puntos PDP:

La adquisición efectiva del nivel retributivo y posición de promoción PDP mínima de la función de Director de Oficina se adquirirá transcurridos 3 años en el cargo de manera ininterrumpida.

Alcanzarán la posición de promoción equivalente a Director de Oficina de nivel D por acumulación de puntos PDP, sin aplicación de coeficientes multiplicadores y siempre y cuando continúen realizando la función de Secretario General o figura equivalente de forma ininterrumpida.

A.3.3. Sistema de Retribución Variable:

Se establece como Retribución Variable Target la mínima correspondiente al Director de Oficina de Nivel D establecido en cada momento en los acuerdos laborales de negociación colectiva.

No obstante, lo anterior, al Secretario General o figura equivalente que antes de ejercer dicho cargo tuviera una Retribución Variable Target superior a la que resulte de aplicación, se le mantendrá, al menos, el importe de la Retribución Variable Target que tuviera antes de ejercer dicho cargo.

• Criterios comunes para el caso de dejar de ejercer el cargo de Secretario General:

En caso de que el Representante dejara de ejercer el cargo de Secretario General o figura equivalente:

- Dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado anterior.
- Podrá alcanzar como máximo una posición de promoción PDP superior a la ostentada en el momento en el que deja de ejercer el cargo de Secretario General, salvo que ya haya alcanzado la posición de promoción PDP 3, en cuyo caso no podrá continuar promocionando.
- Se le aplicará una reducción en el importe de su Retribución Variable Target establecida, siéndole de aplicación las condiciones de la función que vaya a desempeñar, con las limitaciones y especificaciones pactadas para el colectivo de directores establecidas en el SVR.

Ahora bien, si mantuviera un crédito horario superior a 820 horas anuales, se le mantendrán las condiciones que tenía antes de ser nombrado Secretario General o figura equivalente, durante el tiempo que continúe teniendo dichas horas.

A partir de dicho momento se le aplicarán las condiciones inherentes a la función que vaya a desempeñar.

B. RESPONSABLE DE SECRETARÍA O FIGURA EQUIVALENTE

Se establecerán para el Responsable de Secretaría o función equivalente como referencia las correspondientes a la función de Subdirector de Oficina, siéndoles de aplicación las condiciones pactadas en negociación colectiva para dicha función, excepto el multiplicador para el cálculo de puntos de la carrera profesional y los períodos de consolidación, para lo que se aplicará lo dispuesto en este Acuerdo.

Para la aplicación de las condiciones de desarrollo profesional recogidas en este Acuerdo se atenderá al porcentaje de representación y número de Representantes de las Secciones Sindicales, tendrán:

- Para las Secciones Sindicales firmantes con representación mayor al 10% o menor del 10% y más de 25 representantes, tendrán desarrollo profesional 31 Responsables de Secretaría o figura equivalente, que serán repartidos de manera proporcional a la representación obtenida por cada una de dichas Secciones Sindicales.
- Para las Secciones Sindicales firmantes con representación menor del 10% y menos de 25 representantes, tendrá desarrollo profesional 1 Responsable de Secretaría o figura equivalente para cada Sección.

En cualquier caso, el Responsable de Secretaría o figura equivalente deberán tener al menos 820 horas anuales para que le sean de aplicación las condiciones de los siguientes apartados.

No obstante, en caso de que alguna Sección Sindical de Bankia no firmara el presente Acuerdo, los responsables de Secretaría que les hubieran correspondido no se repartirán entre las Secciones Sindicales firmantes.

Los Representantes que tengan los cargos de Responsable de Secretaría o figura equivalente serán designados por sus respectivas Secciones Sindicales y deberán ser comunicados a la Entidad, si bien Bankia podrá solicitar elementos que permitan verificar la especial responsabilidad del cargo que se propone.

B.1. Representantes que ostenten el cargo de Responsable de Secretaría o figura equivalente de aquellas Secciones Sindicales de Bankia con representación mayor o igual al 10%.

B.1.1. Nivel retributivo:

Durante el período de ejercicio de la función, aquéllos que tengan un nivel retributivo y posición de promoción PDP inferior a la de Subdirector de Oficina nivel A, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel retributivo y Posición de

Promoción PDP que ostente el representante y la que corresponda a la posición de promoción referida.

El complemento funcional referido, será compensable y absorbible por el ascenso a dicho nivel retributivo y/o posición de promoción.

B.1.2. Sistema de consolidación y acumulación de puntos PDP:

La adquisición efectiva del nivel retributivo y posición de promoción PDP mínima de la función de Subdirector de Oficina se adquirirá transcurridos 3 años en el cargo de manera ininterrumpida.

Alcanzarán la posición de promoción equivalente a Subdirector de Oficina de nivel A por acumulación de puntos PDP, sin aplicación de coeficientes multiplicadores y siempre y cuando continúen realizando la función de Responsable de Secretaría o figura equivalente de forma ininterrumpida.

B.1.3. Sistema de Retribución Variable:

Se establece como Retribución Variable Target la mínima correspondiente al Subdirector de Oficina de Nivel A establecido en cada momento en los acuerdos laborales de negociación colectiva.

No obstante, lo anterior, al Responsable de Secretaría o figura equivalente que antes de ejercer dicho cargo tuviera una Retribución Variable Target superior a la que resulte de aplicación, se le mantendrá, al menos, el importe de la Retribución Variable Target que tuviera antes de ejercer dicho cargo.

B.2. Representantes que ostenten el cargo de Responsable de Secretaría o figura de aquellas Secciones Sindicales de Bankia con representación inferior al 10% y más de 25 representantes:

B.2.1. Nivel retributivo:

Durante el período de ejercicio de la función, aquéllos que tengan un nivel retributivo y posición de promoción PDP inferior a la de Subdirector de Oficina nivel B, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel retributivo y Posición de Promoción PDP que ostente el representante y la que corresponda a la posición de promoción referida.

El complemento funcional referido, será compensable y absorbible por el ascenso a dicho nivel retributivo y/o posición de promoción.

B.2.2. Sistema de consolidación y acumulación de puntos PDP:

La adquisición efectiva del nivel retributivo y posición de promoción PDP mínima de la función de Subdirector de Oficina se adquirirá transcurridos 3 años en el cargo de manera ininterrumpida.

Alcanzarán la posición de promoción equivalente a Subdirector de Oficina de nivel B por acumulación de puntos PDP, sin aplicación de coeficientes multiplicadores y siempre y cuando continúen realizando la función de Responsable de Secretaría o figura equivalente de forma ininterrumpida.

B.2.3. Sistema de Retribución Variable:

Se establece como Retribución Variable Target la mínima correspondiente al Subdirector de Oficina de Nivel B establecido en cada momento en los acuerdos laborales de negociación colectiva.

No obstante, lo anterior, al Responsable de Secretaría o figura equivalente que antes de ejercer dicho cargo tuviera una Retribución Variable Target superior a la que resulte de aplicación, se le mantendrá, al menos, el importe de la Retribución Variable Target que tuviera antes de ejercer dicho cargo.

B.3. Representantes que ostenten el cargo de Responsable de Secretaría o figura equivalente de aquellas Secciones Sindicales de Bankia con representación inferior al 10% y menos de 25 representantes:

B.3.1. Nivel retributivo:

Durante el período de ejercicio de la función, aquéllos que tengan un nivel retributivo y posición de promoción PDP inferior a la de Subdirector de Oficina nivel C, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel retributivo y Posición de Promoción PDP que ostente el Representante y la que corresponda a la posición de promoción referida.

El complemento funcional referido, será compensable y absorbible por el ascenso a dicho nivel retributivo y/o posición de promoción.

B.3.2. Sistema de consolidación y acumulación de puntos PDP:

La adquisición efectiva del nivel retributivo y posición de promoción PDP mínima de la función de subdirector de Oficina se adquirirá transcurridos 3 años en el cargo de manera ininterrumpida.

Alcanzarán la posición de promoción equivalente a subdirector de Oficina de nivel C por acumulación de puntos PDP, sin aplicación de coeficientes multiplicadores y siempre y cuando continúen realizando la función de Responsable de Secretaría o figura equivalente de forma ininterrumpida.

B.3.3. Sistema de Retribución Variable:

Se establece como Retribución Variable Target la mínima correspondiente al Subdirector de Oficina de Nivel C establecido en cada momento en los acuerdos laborales de negociación colectiva.

No obstante, lo anterior, al responsable de Secretaría o figura equivalente que antes de ejercer dicho cargo tuviera una Retribución Variable Target superior a la que resulte de aplicación, se le mantendrá, al menos, el importe de la Retribución Variable Target que tuviera antes de ejercer dicho cargo.

• Criterios comunes para el caso de dejar de ejercer el cargo de Responsable de Secretaría:

En caso de que el Representante dejara de ejercer el cargo de Responsable de Secretaría o figura equivalente:

- Dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado anterior.
- Podrá alcanzar como máximo una posición de promoción PDP superior a la ostentada en el momento en el que deja de ejercer el cargo de Responsable de Secretaría, salvo que ya haya alcanzado la posición de promoción PDP 12, en cuyo caso no podrá continuar promocionando.
- Se le aplicará una reducción en el importe de su Retribución Variable Target establecida, siéndole de aplicación las condiciones de la función que vaya a desempeñar, con las limitaciones y especificaciones pactadas para el colectivo de subdirectores establecidas en el SVR.

Ahora bien, si mantuviera un crédito horario superior a 820 horas anuales, se le mantendrán las condiciones que tenía antes de ser nombrado Responsable de Secretaría o función equivalente, durante el tiempo que continúe teniendo dichas horas.

A partir de dicho momento se le aplicarán las condiciones inherentes a la función que vaya a desempeñar.

C. PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO BANKIA

Les serán de aplicación las condiciones establecidas para los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales más representativas referidas en el apartado A.1.

D. VICEPRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO BANKIA

Les serán de aplicación las condiciones establecidas para los Responsables de Secretaría de las Secciones Sindicales más representativas referidas en el apartado B.1.

3. CRITERIOS PARA EL CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

3.1. Criterios para la determinación de la V1, V2 y V3 de los Representantes que dispongan de crédito horario

- Para los Representantes de los Trabajadores que dispongan de crédito horario **de 0 a 640 horas** dentro del año natural, les serán de aplicación los criterios establecidos en el Sistema de Retribución Variable de la Entidad
- Para los Representantes de los Trabajadores que dispongan de crédito horario **de 641 a 1.200 horas** dentro del año natural, les serán de aplicación:
 - Para el 50% de su ejercicio: los criterios establecidos en el Sistema de Retribución Variable de la Entidad.
 - Para el 50% restante:

V1: la puntuación obtenida por la Entidad.

V2: la puntuación media de V2 de centros de la red de Oficinas.

V3: la puntuación media de V3 de Servicios Centrales o de red de Oficinas en función de su destino antes de tener crédito horario.

Para los Representantes de los Trabajadores que dispongan de crédito horario **superior a 1.200 horas**, dentro del año natural, les serán de aplicación los siguientes criterios:

V1: la puntuación obtenida por la Entidad.

V2: la puntuación media de V2 de centros de red de Oficinas.

V3: la puntuación media de V3 de Servicios Centrales o de red de Oficinas en función de su destino antes de tener crédito horario.

3.2. Criterios para la revisión de V3 de los Representantes con crédito horario 600 – 1200 horas año:

En caso de que la V3 obtenida por el Representante sea inferior en 20% respecto de la puntuación media de V3 del evaluador, aquella será revisada previa solicitud del interesado.

Las horas referidas en los apartados 3.1 y 3.2 serán consideradas de forma proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

4. INCOMPATIBILIDAD ENTRE LA FUNCION DESARROLLADA EN BANKIA Y EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Cuando a criterio de Bankia el desarrollo de la función que viniera desarrollando el representante sindical pudiera no ser compatible con el ejercicio de la actividad sindical, Bankia podrá realizar las adecuaciones organizativas que estime oportunas, previa comunicación a la Sección Sindical correspondiente, siéndole de aplicación las condiciones inherentes a la función que vaya a desarrollar.

Excepcionalmente, aquellos Representantes que dispongan de un crédito horario superior o igual a 820 horas de su jornada laboral, seguirán manteniendo las condiciones laborales de la función que estuviera ejerciendo antes de alcanzar dicho crédito horario.

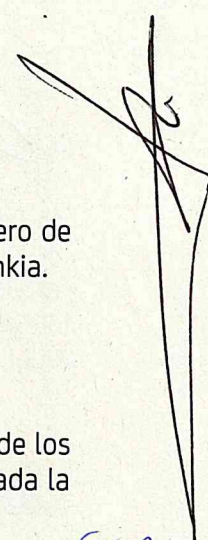
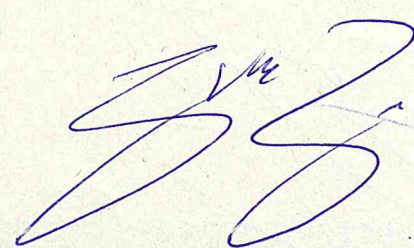
5. CRITERIOS COMUNES DE APLICACIÓN

Los siguientes criterios serán de aplicación para aquellos Representantes de los Trabajadores que desempeñen alguno de los cargos especificados:

- A) En ningún caso y durante el tiempo en el que se desempeñe alguno de los citados cargos se producirá la acumulación de condiciones respecto de las que tuviera con ocasión de la anterior función que viniera desarrollando, por lo que quedarán compensadas o neutralizadas sin que las condiciones resultantes puedan ser inferiores a las que tuvieron antes de su nombramiento.
- B) En el momento en el que se deje de desempeñar algunos de los citados cargos, Bankia proporcionará, previa solicitud del interesado, aquellos cursos de formación necesarios para que le proporcionen, en la medida de lo posible, una adecuada incorporación a su nueva función.
- C) Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a los Representantes de los Trabajadores que hayan venido ejerciendo alguno de los cargos

indicados de manera ininterrumpida desde el 1 de enero de 2018, únicamente a efectos de consolidación y aplicación ordinaria del PDP, y a ningún otro efecto.

- D) Aquellos Representantes que dispongan de un crédito superior a 1.200 horas seguirán manteniendo las condiciones laborales que tuvieran antes de dicha asignación al crédito horario.



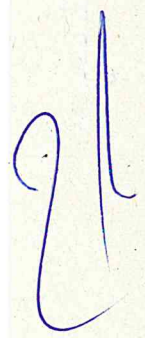
ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN DE ACUERDOS

Lo establecido en este Acuerdo, en los apartados I y II surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2019 hasta 60 días después de la celebración de las próximas Elecciones Sindicales en Bankia.

CLÁUSULA DE GARANTÍA

Las partes firmantes del presente Acuerdo manifiestan su conformidad al conjunto global de los puntos acordados en el mismo, por lo que, si alguno de ellos resultara nulo, quedará anulada la totalidad del Acuerdo.

Para las Secciones Sindicales no firmantes les será de aplicación lo establecido legalmente.



CLÁUSULA DE LA VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El articulado del presente Acuerdo forma un conjunto unitario integrado por cada una de las condiciones aquí reguladas. Por lo tanto, no serán admisibles derogaciones, modificaciones e interpretaciones que valoren aisladamente lo estipulado por las partes.

COMPROMISO DE NO PROMOCIÓN DE ELECCIONES SINDICALES

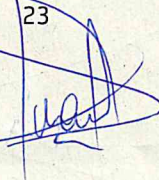
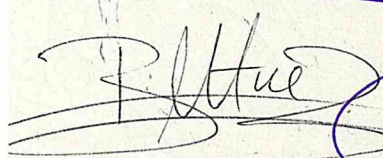
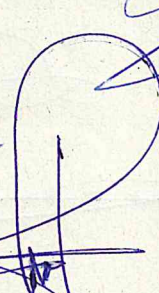
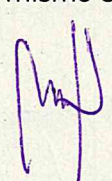
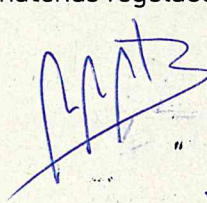
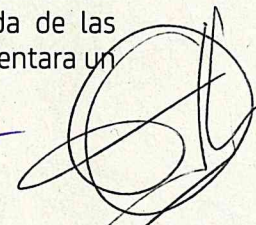
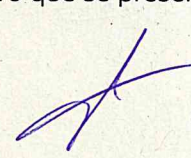


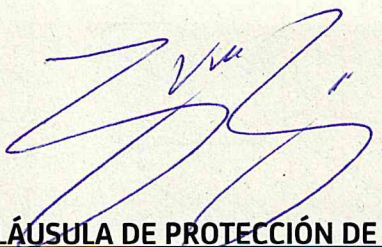
La representación sindical firmante del presente acuerdo manifiesta su compromiso para la no promoción de Elecciones Sindicales en Bankia, ni de manera total ni parcial, hasta la fecha en la que éstas sean promovidas dentro del Sector (año 2022), salvo que las Secciones Sindicales sean conocedoras a la firma del presente Acuerdo de la existencia de traslados de empleados que puedan generar nuevos Comités de Empresa.

Si a consecuencia de lo anterior, se celebrasen nuevas Elecciones Sindicales en algún nuevo Comité, su resultado no supondrá un cambio en la representatividad total derivada de las Elecciones Sindicales celebradas el pasado 28 de noviembre de 2018, salvo que se presentara un nuevo Sindicato, en cuyo caso habrá que estar a lo que resulte.

DEROGACIÓN DE ACUERDOS ANTERIORES

El presente Acuerdo sustituye, en todos sus términos, a todos los anteriores relacionados con las materias reguladas en el mismo en Bankia y en todas las Entidades que hoy la conforman.





CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

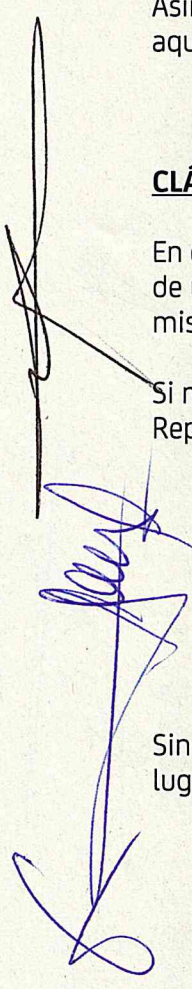
Las partes aseguran que en el ejercicio de la función sindical y el diálogo entre las partes se cumplirán los requerimientos y demás presupuestos que al efecto contempla la normativa sobre Protección de Datos Confidenciales.

Asimismo, a este respecto las Secciones Sindicales se comprometen a no enviar información a aquellos empleados que lo hayan requerido expresamente.

CLÁUSULA DE MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS

En el caso de que se produzca una modificación en los Sistemas de PDP y SVR como consecuencia de una negociación colectiva, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a adaptar el mismo a dichas cambios.

Si no se alcanzara un Acuerdo, lo establecido en el apartado III sobre desarrollo profesional de los Representantes de los Trabajadores, dejará de tener vigencia.



Sin más asuntos que tratar las partes se comprometen a la firma del presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO I

PORCENTAJES DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN BANKIA

A todos los efectos, y especialmente para la aplicación del presente acuerdo, al que queda anexo este documento, el porcentaje de la representación sindical en Bankia queda establecida de la forma que se expone a continuación:

SECCIÓN SINDICAL	PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN
CCOO	29,3 %
ACCAM	18,2 %
UGT	18,2 %
SATE	15,2 %
ASIP	6,6%
SESFI	4,1%
CGT	3,6 %
UOB	3,4 %
ACB	1,5 %

