

## ACUERDO DE HOMOGENEIZACIÓN DE CONDICIONES DE LA PLANTILLA PROCEDENTE DE BANKIA INTEGRADA EN CAIXABANK

En Barcelona, 7 de julio de 2021

### REUNIDOS

Por la representación empresarial:

- D<sup>a</sup> Ana Quirós
- D<sup>a</sup>. Irene Mariegas
- D. Armand Reixach
- D. Josep Ibáñez
- D. Xavier Rojas
- D<sup>a</sup>. Marian García
- D<sup>a</sup> Anna Marcet
- D<sup>a</sup>. María Jurado
- D<sup>a</sup>. Marina Mateo
- D<sup>a</sup>. Luisa Sagardoy
- D. Antonio Álvaro
- D<sup>a</sup>. María José Valbuena
- D. Carlos Gordo
- D. Fernando Ortega

Asisten también D. Martín Godino, D<sup>a</sup>. Ana Godino y D. Álvaro Rodríguez, asesores de la firma Sagardoy Abogados.

Por la representación de los trabajadores:

- **CCOO**
  - D. Ricard Ruiz Palacio
  - D<sup>a</sup>. Marina Sánchez
  - D. Manuel García Sánchez
  - D. Ignacio Javier García López
  - D<sup>a</sup>. Ruth Bolaños

Como asesor asiste D. Ángel Moral.

- **FINE (SECB y ASIP)**

- D<sup>a</sup>. Begoña Peiró Hernández
- D. Javier Salcines
- D. Vicente Navarro

Como asesor asiste D. Josep Coch.

□ **UGT**

- D<sup>a</sup>. Cati Llibre Alegre
- D. Jesús Vázquez

Como asesores asisten D<sup>a</sup>. Ivan Argüelles y D. Carlos Montes.

□ **ACCAM**

- D. Ángel Bartolomé Moreno

Como asesor asiste D. Javier Moralejo.

□ **CIC/SATE**

- D. José Antonio Muñoz

Como asesor asiste D. Alberto Parras.

□ **SESFI**

- D. Alberto L. Martín

□ **SIB**

- D. Pep Toni Sureda

□ **ACB**

- D. Jorge Miguel Terrasa

□ **UOB**

- D. Joan Reynes

Todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto y al efecto, y, de común acuerdo,

**MANIFIESTAN**

**Primero.** - Con fecha de efectos 26 de marzo de 2021, se llevó a cabo la fusión por absorción entre CaixaBank y Bankia, S.A. (en adelante Bankia), en la que CaixaBank ha participado como entidad absorbente y Bankia 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 (en adelante, también ET), la totalidad de las personas trabajadoras de Bankia, el día 26 de marzo de 2021 pasaron a prestar sus servicios en CaixaBank, subrogándose ésta última en los derechos y obligaciones de Bankia.

**Tercero.**- Se acordó entre las partes que, por las especiales circunstancias de la operación mercantil de fusión mencionada y por el necesario periodo de negociación de este acuerdo laboral, no se aplicarían con carácter inmediato (desde la integración en CaixaBank de las personas de Bankia), los Acuerdos Laborales suscritos en CaixaBank de fecha 1 de abril de 2011 y 17 de julio de 2014, manteniéndose, de esta manera, a las personas provenientes de Bankia las condiciones laborales establecidas en la normativa laboral vigente en Bankia en la fecha de integración.

Por lo tanto, la homologación de condiciones establecida en los citados acuerdos laborales de 2011 y 2014 se producirá a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, salvo que se dispusiera otra fecha en alguna de las disposiciones recogidas en el presente acuerdo.

**Cuarto.**- Que en el ámbito de la negociación del periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo y modificación de condiciones de trabajo promovido por CaixaBank y concluido con acuerdo el 1 de julio de 2021, cuyo texto desarrollado se ha firmado en esta misma fecha, las partes acordaron incorporar la negociación del presente acuerdo laboral que forma parte integrante del mismo en virtud de lo establecido en la disposición adicional primera del Acuerdo de finalización de consultas de 5 de julio de 2021.

Y, en virtud de ello,

### **ACUERDAN**

Las condiciones recogidas en el presente Acuerdo serán de aplicación a la plantilla proveniente de Bankia y que se ha incorporado como plantilla fija a CaixaBank el 26 de marzo de 2021, en los términos y condiciones detallados en el presente acuerdo.

Los derechos contenidos en este Capítulo conforman para dicho colectivo unas nuevas condiciones laborales que homogeneizan, compensan y sustituyen en su totalidad a cualquier otra condición o derecho que estas personas trabajadoras tuvieran en virtud de su relación laboral con Bankia, quedando derogados los mismos, así como todos los acuerdos

vigentes en la Empresa de origen, con carácter colectivo, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, con excepción de lo expresamente establecido en presente acuerdo.

De forma transitoria, mantendrán su vigencia los apartados I y II del Acuerdo Laboral de Bankia de 4 de febrero de 2019 para la aplicación en Bankia de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Regulación del desarrollo profesional de los representantes de los trabajadores, hasta la celebración de las próximas elecciones sindicales. Asimismo, hasta la celebración de las próximas elecciones, mantendrá su vigencia el apartado III del citado acuerdo, referente a la regulación para garantizar el desarrollo profesional de los representantes de los trabajadores, para aquellos representantes legales de los trabajadores a los que se les vienen aplicando en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha efectiva de aplicación de sus efectos una vez hayan sido realizadas las adaptaciones técnicas necesarias para su implementación. Se prevé que tendrá lugar el día 1 de septiembre de 2021.

La plantilla de Bankia relacionada en el Anexo 1, conservará la fecha de antigüedad que figura en dicho anexo computándose la misma a los efectos que se exponen a continuación:

- Indemnización por baja no voluntaria del empleado o empleada
- Préstamos.
- Procesos electorales.
- Procesos de selección y desarrollo profesional.
- Pruebas de capacitación
- Solicitud de excedencias y permisos.
- Elección del turno de vacaciones.
- Acceso a programas de prejubilación, jubilación parcial y desvinculaciones voluntarias incentivadas.

Se computará como fecha de antigüedad el día 26 de marzo de 2021, a los siguientes efectos:

- Pagas especiales de 25 y 35 años.
- Plan de Pensiones teniendo en cuenta lo que se determina en el apartado OCTAVO del presente documento.

Cualquier otro efecto que no se encuentre contemplado expresamente, tras la firma del presente acuerdo, que requiera tener en cuenta la antigüedad, se negociará en la comisión

de seguimiento del presente acuerdo para encuadrarlo en uno de los dos grupos según su naturaleza.

### **PRIMERO. - GARANTÍA SALARIAL**

CaixaBank garantizará en todo momento al personal que se incorpore procedente de Bankia la retribución salarial fija bruta anual que perciban en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, definida por los conceptos que se detallan en el Anexo 2, teniendo en cuenta lo establecido en el apartado SEXTO.

En el supuesto que se produzca pérdida de nivel por sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, dicha garantía se adecuará al nivel que ostente después de la sanción.

### **SEGUNDO. – APLICACIÓN SISTEMA PDP CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021**

Se aplicará el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) correspondiente a 2021.

Para el cálculo de puntos PDP correspondiente a los meses de enero a agosto de 2021, se tomará como referencia la media que corresponda a cada persona de V1 y V2 correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020. Añadiéndose, los obtenidos por formación LCCI y Mifid, realizados o justificados a lo largo del primer trimestre de 2021, manteniéndose el resto de los criterios de aplicación del referido sistema.

En caso de que la persona trabajadora no tuviese resultados de V2 de cualquiera de los ejercicios señalados, siempre y cuando no se deba a la aplicación del PDP, se tomará como referencia para la aplicación de lo expuesto en el párrafo anterior la media de V2 de la Entidad del ejercicio 2019, 2020, o ambos, respectivamente.

Al número de puntos PDP acumulados a 1 de enero de 2021, se le adicionarán las 8/12 partes del número de los puntos resultantes de la aplicación del anterior párrafo y su aplicación se realizará con efectos 1 de enero de 2022.

Tras la aplicación del Sistema de PDP correspondiente a 2021 en los términos expuestos anteriormente, los resultados de Ascenso de Nivel Retributivo o de posición de promoción, conllevarán lo siguiente para las personas trabajadoras:

1. Aplicación del Sistema PDP con resultado de ascenso de Nivel Retributivo:

- a. Si la persona trabajadora, a la fecha de 01.01.2022 y previo a la aplicación del PDP 2021, mantuviera el mismo nivel retributivo que tenía a 31.08.2021 y con la aplicación del PDP le correspondiera un ascenso de Nivel Retributivo, considerando el Nivel Retributivo y la posición de promoción ostentados a fecha 31 de agosto de 2021, se reconocerá dicha promoción de nivel a 01.01.2022, teniéndose en cuenta esta fecha a todos los efectos.

Al mismo tiempo, y con la misma fecha de efectos, se recalculará la garantía salarial establecida en el apartado PRIMERO de este acuerdo. Si como consecuencia de este recálculo, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará, a partir de 01.01.2022, y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial regulada en el apartado CUARTO.4 sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva regulada en el apartado SEXTO del presente acuerdo

En el supuesto que se produzca pérdida de nivel por sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, dicha garantía se adecuará al nivel que ostente después de la sanción.

- b. Si la persona trabajadora, hubiera ya ascendido a ese nuevo Nivel Retributivo o a uno superior, como consecuencia de la aplicación de la normativa laboral CaixaBank, antes de esta aplicación de sistema PDP, no le será de aplicación un nuevo ascenso de Nivel Retributivo, pero sí los efectos que esta promoción hubiera tenido sobre el importe de la garantía de retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021.

Por ello, con la misma fecha de efectos, se recalculará la garantía salarial establecida en el apartado PRIMERO de este acuerdo. Si como consecuencia de este recálculo, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará a partir de 01.01.2022 y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial regulada en el apartado CUARTO, sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva regulada en el apartado SEXTO del presente acuerdo

En el supuesto que se produzca pérdida de nivel por sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades

Financieras de Ahorro, dicha garantía se adecuará al nivel que ostente después de la sanción.

## 2. Aplicación de PDP con resultado de ascenso de Posición de Promoción

- a. Si la persona trabajadora, a la fecha de 01.01.2022 y previo a la aplicación del PDP 2021, mantuviera el mismo nivel retributivo que tenía a 31.08.2021 y con la aplicación del PDP le correspondiera un ascenso de Posición de Promoción considerando el Nivel Retributivo y la posición de promoción ostentados a fecha 31 de agosto de 2021, se reconocerá este ascenso de Posición de Promoción a 01.01.2022, teniéndose en cuenta esta fecha a todos los efectos y conforme se detalla a continuación.

Se abonará el importe correspondiente a la diferencia retributiva entre la posición de promoción siguiente y la ostentada a 31 de agosto de 2021, con efectos 1 de enero de 2022 y de conformidad con la siguiente fórmula:

(Salario Base + prorrateo de pagas extras + Complemento PDP del siguiente Nivel Retributivo/posición de promoción) - (Salario Base + prorrateo de pagas extras + Complemento PDP del Nivel Retributivo/posición de promoción que ostente a 31 de agosto de 2021)

El importe resultante se incluirá, con fecha 1 de enero de 2022, en el Complemento Personal Absorbible Revisable. Al mismo tiempo, y con la misma fecha de efectos, se recalculará la garantía salarial establecida en el apartado PRIMERO de este acuerdo.

Si como consecuencia de este recálculo, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará, a partir de 01.01.2022, y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial regulada en el apartado CUARTO.4 sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva regulada en el apartado SEXTO del presente acuerdo.

En el supuesto que se produzca pérdida de nivel por sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, dicha garantía se adecuará al nivel que ostente después de la sanción.

- b. Si la persona trabajadora, hubiera ya ascendido de Nivel Retributivo como consecuencia de la aplicación de la normativa laboral CaixaBank, antes de esta aplicación de sistema PDP, no le será de aplicación el ascenso de Posición de Promoción y no se incluirá su importe en el Complemento Personal Absorbible Revisable. Si bien si como consecuencia de este ascenso de Posición de Promoción, la retribución salarial fija bruta anual que percibía el empleado a 31 de agosto de 2021 se hubiese visto incrementada, la Entidad garantizará, a partir de 01.01.2022, y a esa persona trabajadora, ese nuevo importe total como retribución salarial fija bruta anual, a los efectos de la garantía salarial regulada en el apartado CUARTO.4 sin que a dicho importe le opere la adecuación progresiva regulada en el apartado SEXTO del presente acuerdo.

En el supuesto que se produzca pérdida de nivel por sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, dicha garantía se adecuará al nivel que ostente después de la sanción.

Para paliar el cambio de la aplicación parcial del ejercicio en curso, todas aquellas personas que hubiesen ascendido de aplicarse las medias anteriores de V1 y V2 hasta el 31 de diciembre de 2021, una vez añadidos los puntos obtenidos por formación LCCI y Mifid realizados o justificados a lo largo del primer trimestre del 2021, y siempre y cuando no hayan ascendido de nivel retributivo por la normativa CaixaBank entre el 01/09/2021 y 31/12/2021, les resultará de aplicación el sistema en los términos expuestos en los apartados 1.a) y 2.a) anteriores.

### **TERCERO. - CARRERA POR EXPERIENCIA**

Las personas trabajadoras procedentes de Bankia mantendrán el Nivel Retributivo que ostenten, así como la fecha de antigüedad en el mismo, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

A la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y con carácter general, las personas trabajadoras provenientes de Bankia se integrarán en la carrera por experiencia establecida en CaixaBank, en función del Nivel Retributivo que ostenten en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, computando el tiempo transcurrido en el citado Nivel. En el caso que el tiempo computable transcurrido en el citado nivel fuese superior al periodo



establecido en la carrera por experiencia de CaixaBank, se producirá el cambio del Nivel Retributivo en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

El Complemento Personal Salario Base Bankia se calculará considerando el Nivel que ostente la persona en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y el nivel retributivo que le corresponda en CaixaBank, como consecuencia de la aplicación de la carrera por experiencia.

Para aquellas personas trabajadoras provenientes de Bankia que, a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, ostenten el Nivel Retributivo VIII, tendrán el siguiente tratamiento en función de la antigüedad en dicho Nivel:

- a) Si acreditan 6 o más años en el Nivel VIII, ascenderán a Nivel VII en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, con la absorción simultánea del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.
- b) Si acreditan menos de 6 años y más de 3 en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, con absorción en ese momento del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.
- c) Si acreditan menos de 3 años en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, devengando los trienios a partir de este momento en CaixaBank.

#### **CUARTO. - ESTRUCTURA SALARIAL Y PROCEDIMIENTO DE HOMOLOGACIÓN**

Las personas trabajadoras procedentes de Bankia se incorporarán a la estructura salarial fija en los términos y condiciones regulados en la normativa laboral CaixaBank y de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo, con efectos de la nómina que se abonará en el mes de septiembre de 2021.

##### **1. Complemento personal salario base Bankia**

El importe de este complemento se fija en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y es el resultado positivo de la diferencia de los conceptos de Bankia menos los conceptos de CaixaBank que se detallan a continuación teniendo en consideración el Nivel retributivo que ostente la persona trabajadora en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo:

Bankia: *Salario Base y Pagas Extras prorrateadas*

CaixaBank: *Total salario Base y Pagas Extras Prorrateadas.*

Dicho complemento tendrá la siguiente naturaleza: se abonará mensualmente, en doce (12) mensualidades y será pensionable, revalorizable, compensable y absorbible por cambio ascendente a Nivel VIII o superior. Computará para el cálculo de la Ayuda de Hijos y para la capacidad crediticia.

## 2. **Antigüedad**

El importe del concepto 'Antigüedad' que estén percibiendo las personas trabajadoras procedentes de Bankia en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo pasará a percibirse como 'Complemento personal trienios'.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, el régimen de devengo de nuevos trienios se realizará de acuerdo con lo establecido en CaixaBank en cada momento.

A los empleados con Nivel VII o superior, se les computará el periodo de devengo de los trienios actuales a efectos de cobro del siguiente, en los términos establecidos en la normativa laboral de CaixaBank.

## 3. **Complementos personales Bankia**

### a. Complemento Personal Revisable

Los complementos salariales denominados '*Complemento de Sueldo Base*', '*Complemento Revisable 1*', '*Complemento de integración Revisable 1*' y '*Complemento de integración Revisable 2*' que venían percibiendo las personas trabajadoras en Bankia, se pasarán a cobrar en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, como '*Complemento Personal Revisable*'.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

### b. Complemento Personal No Revisable

Los complementos salariales denominados '*Complemento de Integración No Revisable*' y '*Complemento No Revisable 2*' que venían percibiendo las personas

trabajadoras en Bankia, se pasarán a cobrar en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, como '*Complemento Personal No Revisable*'

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

c. Complemento Personal Absorbible No Revisable

El complemento salarial denominado '*Complemento No Revisable 1*' que venían percibiendo las personas trabajadoras en Bankia, se pasará a cobrar en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, como '*Complemento Personal Absorbible No Revisable*'.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, compensable y absorbible por cambio de nivel ascendente y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

d. Complemento Personal Absorbible Revisable

El complemento salarial denominado '*Complemento Revisable 2*' que venían percibiendo las personas trabajadoras en Bankia, se pasará a cobrar en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, como '*Complemento Personal Absorbible Revisable*'.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será revisable, pensionable, compensable y absorbible por cambio de nivel ascendente y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

#### **4. Complemento Homologación**

El importe de este complemento será el resultado de la diferencia positiva entre la retribución salarial fija bruta anual que percibían las personas trabajadoras en Bankia en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo teniendo en cuenta los conceptos definidos en el Anexo 2 y la retribución salarial fija bruta anual que pase a percibir de acuerdo con la estructura salarial en CaixaBank. De esta forma no se tendrán en cuenta para determinar el importe del Complemento Homologación Bankia los conceptos establecidos en el apartado 5. *Complementos Funcionales Bankia*.

Este cálculo se realizará considerando la retribución salarial fija bruta anual correspondiente al 100% de la jornada en aquellos casos en que la persona trabajadora

en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo se encuentre disfrutando de una reducción de jornada con reducción salarial.

Dicho Complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no pensionable y absorbible y compensable por cualquier concepto exceptuándose únicamente aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos, así como los Pluses de Horario Laboral Singular, y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

## **5. COMPLEMENTOS FUNCIONALES BANKIA**

### **5.1. Complemento Transitorio Clasificación**

El *Complemento Funcional* que perciban en Bankia en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo las personas trabajadoras con cargo de director o subdirector en red minorista, se pasará a cobrar, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, mediante el concepto denominado "*Complemento Transitorio Clasificación*", teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado DÉCIMO.1 en cuyo caso será absorbido y compensado, hasta donde alcance, por el nuevo nivel retributivo, y en su caso, hasta la fecha de nueva clasificación de oficinas que afecte al centro en el que desarrolle su función de dirección o subdirección o le sean de aplicación las condiciones establecidas en la normativa laboral vigente en CaixaBank para estos cargos.

Dicho complemento, que tendrá la naturaleza definida en CaixaBank, se abonará en doce (12) mensualidades y será pensionable, revalorizable, absorbible por cambios ascendentes de nivel y/o percepción del plus funcional y reversible en caso de dejar la función y/o puesto de trabajo. Además, computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

### **5.2. Plus de Puesto Ad Personam**

El *Complemento Funcional* que perciban en Bankia en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo las personas trabajadoras con cargo de Director en: Banca de Empresas, Banca Privada, Conecta con tu Experto y Centros de Recuperación y de Subdirector en Centros de Recuperación, se pasará a cobrar, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, mediante el concepto denominado '*Plus de puesto ad personam*', que será absorbido y compensado, hasta donde alcance, por cambio ascendente de nivel retributivo y los pluses y complementos salariales que pasen a percibir en su nueva función.

Dicho complemento, que tendrá la naturaleza definida en CaixaBank, se abonará en doce (12) mensualidades y será pensionable, revalorizable, absorbible por cambios ascendentes de nivel y/o percepción del plus funcional y reversible en caso de dejar la función y/o puesto de trabajo. Además, computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

### **5.3.GESTORES DE CARTERA ESPECÍFICA (GCE)**

#### **5.3.1. GCE que se incorporen a GCI**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras con la consideración de Gestor de Carteras Específicas en la función de Asesor Financiero, Gestor Comercio DZ, Gestor Negocios DZ y Gestor Pyme DZ y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes I de CaixaBank.

Las personas trabajadoras que se integren en la carrera de GCI se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostenten en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en consideración lo establecido en el apartado TERCERO. Si una vez que la persona hubiera accedido a la carrera de GCI, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel.

En caso de que el Nivel retributivo ostentado por la persona sea inferior a XII, ascenderán a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCI, absorbiéndose, hasta donde alcance, el complemento funcional que percibía en Bankia como Gestor de Cartera específica por la diferencia existente entre el Nivel que ostenta y el Nivel XII (PDP 22).

Las citadas personas serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre los complementos funcionales que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCI (Plus Flexibilidad), se abonarán en el '*Plus de puesto ad personam Bankia*'.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, será reversible en caso de cese de la función de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank, y será

compensable y absorbible por cambio de nivel, por complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC.

### **5.3.2. GCE que se incorporen a la carrera de Gestor de Clientes II**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras con la consideración de Gestor de Carteras Específicas en la función de Asesor Financiero, Gestor Comercio DZ, Gestor Negocios DZ y Gestor Pyme DZ y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes II de CaixaBank.

Las personas trabajadoras que se integren a la carrera de GCII se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostenten en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en consideración lo establecido en el apartado TERCERO. Si una vez accedido a GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel.

En caso de que la persona trabajadora ostentara un Nivel retributivo inferior a XI, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCII.

Si se incorporan a una oficina Store o Business Bank, en caso de que el Nivel retributivo sea inferior a X, ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GCII.

En ambos casos, se absorberá, hasta donde alcance, el complemento funcional que perciben en Bankia como Gestor de Cartera específica por la diferencia existente entre el nivel que ostenta y el Nivel XI o X, respectivamente.

Las citadas personas trabajadoras serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre los complementos funcionales que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCII (Plus GCII y Plus Flexibilidad, si tuviera derecho), se abonarán en el 'Plus de puesto ad personam Bankia'.

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC.

#### **5.4.GERENTES DIRECCIÓN FINANCIERA INMOBILIARIA, GESTORES DE PRODUCTOS DE NEGOCIOS ESPECIALIZADOS O TÉCNICOS COMERCIO EXTERIOR**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras con la consideración de Gestor de Carteras Específicas en la función de Gerentes Dirección Financiera Inmobiliaria, Gestores de productos de negocios especializados o Técnicos Comercio Exterior y que sean designados por la Dirección tendrán la consideración de Especialistas de Banca de Empresas.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía la persona trabajadora en Bankia y los que puedan percibirse en la función de Especialistas de Banca de Empresas, se abonarán mediante el *'Plus de puesto ad personam Bankia'*.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo como Especialistas de Banca de Empresas.

#### **5.5.GERENTES DE BANCA DE EMPRESAS**

##### **5.5.1. Gerentes de Empresas que se incorporen a la función de Gerente de empresas (DBE)**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras de Empresas con la consideración de Gerente de Empresas y que sean designadas por la Dirección se integrarán en la función Gerente de empresas (DBE).

Las personas trabajadoras que se integren a la función de DBE se incorporarán al Nivel VI siempre y cuando ostenten un nivel retributivo inferior. Se absorberá, hasta donde alcance, el complemento funcional que perciben en Bankia como Gerente de empresa.

Las citadas personas trabajadoras serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que la persona trabajadora percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de DBE (*Plus de puesto de Centro de Empresas Y Plus de Flexibilidad*), se abonarán mediante el *"Plus de puesto ad personam Bankia"*.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la función de Gestor de Clientes II, DBE o Director de Centro de Banca de Empresas.

#### **5.5.2. Gerentes de empresas que se incorporen a la carrera de Gestor de Clientes**

##### **II**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras de Empresas con la consideración de Gerente de empresas y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes II de CaixaBank.

Las personas trabajadoras que se integren a la carrera de GCII se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostente en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en consideración lo establecido en el apartado TERCERO. Si una vez que la persona trabajadora hubiera accedido a la carrera de GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo Nivel.

Las citadas personas trabajadoras serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

En caso de que el Nivel retributivo sea inferior a XI ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GCII.

Si se incorporan a una oficina Store o Business Bank, en caso de que el Nivel retributivo sea inferior a X, ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GCII.

En ambos casos, se absorberá, hasta donde alcance, el complemento funcional que la persona trabajadora percibía en Bankia como Gestor de Cartera específica por la diferencia existente entre el Nivel que ostenta y el Nivel XI o X, respectivamente.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCII (Plus GCII y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el '*Plus de puesto ad personam*'.

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible



por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC, DBE o Director de Centro de Banca de Empresas.

## **5.6. GESTORES DE PATRIMONIO BANCA PRIVADA**

### **5.6.1. Gestores de Patrimonio que se incorporen a la carrera de Asesor de Banca Privada**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras de Banca Privada con la consideración de Gestor de Patrimonios y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Asesor de Banca Privada (ABP).

Las personas trabajadoras con Nivel VII o inferior se integrarán a la carrera de ABP incorporándose en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostente en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en consideración lo establecido en el apartado TERCERO, con el máximo del año 10, etapa 4. Si, una vez que la persona trabajadora hubiera accedido a la carrera de ABP, se produjese un ascenso de Nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo Nivel.

En caso de que la persona trabajadora ostentara un Nivel retributivo inferior a XII, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de ABP procediéndose a la absorción del Complemento funcional que percibiera en Bankia para alcanzar la retribución de Nivel XII (PDP 22).

Las personas trabajadoras con Nivel VI o superior se integrarán a la función de ABP incorporándose en el año 10, etapa 4.

Las citadas personas serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de ABP (Complemento ABP y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el '*Plus de puesto ad personam Bankia*'.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de ABP o Director de Banca Privada o Director de Centro de Banca Privada.

### **5.6.2. Gestores de Patrimonio que se incorporen a la carrera de Gestor de Clientes II**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo estén gestionando carteras de Banca Privada con la consideración de Gestor de Patrimonios y que sean designados por la Dirección se integrarán en la carrera Gestor de Clientes II de CaixaBank.

Las citadas personas serán adscritas al horario flexible siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral CaixaBank.

Las personas trabajadoras que se integren a la carrera de GCII se incorporarán en el primer año de la etapa que corresponda según el nivel profesional que ostente en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en consideración lo establecido en el apartado TERCERO. Si una vez que la persona trabajadora hubiera accedido a la carrera de GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo Nivel.

En caso de que la persona trabajadora ostentara un Nivel retributivo inferior a XI, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCII. Si se incorpora a una oficina Store o Business Bank, en caso de que el Nivel retributivo fuera inferior a X, ascenderá a este Nivel en la fecha de incorporación a la carrera de GCII.

La diferencia positiva entre el Complemento Funcional que percibía en Bankia y los que puedan percibirse por la aplicación de la carrera de GCII (Plus GCII y Plus de Flexibilidad), se abonarán mediante el '*Plus de puesto ad personam Bankia*'.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de cese de la función de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GCII.

### **5.7. EQUIPO VOLANTE**

Las personas trabajadoras de Bankia que a fecha de integración estén realizando las tareas de Equipo Volante se integrarán en los equipos de soporte de CaixaBank según las necesidades organizativas, y adecuando sus condiciones a la normativa interna en CaixaBank.

Serán asignadas por la Dirección al radio de kilómetros (distancia entre la población del centro de adscripción y la población del centro más lejano que tengan que atender) establecido en el Acuerdo Laboral de CaixaBank de 22 de marzo de 1991 de acuerdo con las necesidades organizativas.

Dejarán de percibir el Complemento funcional que percibían hasta la fecha, pasando a percibir las compensaciones establecidas para los equipos de soporte de CaixaBank en cada momento.

### **5.8. AYUDANTES DE DIRECCIÓN**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo perciban el Complemento funcional por la realización de las tareas de Ayudante de Dirección pasarán a percibirlo mediante el concepto denominado 'Plus de puesto ad personam Bankia'.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de dejar de realizar la función de Ayudante de Dirección o Secretaria.

Será compensable y absorbible por otros conceptos de naturaleza funcional (Plus mercado, Plus Secretaria, etc.) que pueda pasar a percibir en el puesto de trabajo de Ayudante de Dirección o Secretaria.

### **5.9. TÉCNICOS DE SERVICIOS CENTRALES**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, siempre y cuando continúen realizando dicha función, presten servicios en SSCC, Territoriales o Direcciones de Área de Negocio y perciban el Complemento funcional en la cuantía y condiciones regulados en el Acuerdo Laboral de Bankia de fecha 15 de julio de 2020 por la realización de las tareas de Técnico de SSCC, pasarán a percibirlo mediante el concepto denominado 'Plus de puesto ad personam Bankia'.

Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia, reversible en caso de dejar de realizar la función y/o puesto de trabajo en SSCC, Territoriales o Direcciones de Área de Negocio. Será compensable y absorbible por otros conceptos de naturaleza

funcional que pueda pasar a percibir en el puesto de trabajo de SSCC, Territoriales o Direcciones de Área de Negocio, así como por cambios ascendentes de nivel.

#### **5.10. CENTROS 973-DIRECCIÓN SOPORTE OPERATIVO MERCADO Y 8325-SISTEMAS MERCADOS**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo perciban el *Complemento funcional* por su función y adscripción a los centros 973-Dirección Soporte Operativo Mercado y 8325-Sistemas Mercados lo mantendrán con la denominación '*Plus Horario Laboral Singular Mercados*', a título personal y por el mismo importe que perciban en ese momento, mientras desempeñen su función en un centro del Área de Medios con horario laboral singular y tengan un Nivel VI o inferior.

En caso de que, posteriormente, estas personas pasaran a realizar funciones en un centro de Medios en el que esté contemplada una compensación análoga, el Plus de Horario Laboral Singular Mercados será absorbido y compensado de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por el complemento de puesto de trabajo que devengue la persona trabajadora por la realización de cualquiera de los Horarios Laborales Singulares vigentes en la Entidad en cada momento. Así mismo será reversible en caso de dejar de prestar su función en un centro del Área del Medios con horario laboral singular o si la persona alcanza un Nivel V o superior.

#### **5.11. COMPLEMENTO PLUS HORARIO LABORAL SINGULAR SSCC**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo perciban el '*Complemento funcional Ad personam*' por su función y adscripción al Área en la que se encontraba en la fecha en que fue derogado el horario laboral singular continuarán percibiéndolo a título personal y por el mismo importe que perciban en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo mediante el concepto Plus de Horario Laboral Singular SSCC, siempre que continúen desempeñando su función en la misma Área en la que preste servicios en la entrada en vigor del presente acuerdo y teniendo en cuenta la naturaleza absorbible y compensable que se establece en el presente apartado.

En caso de que pasen a realizar funciones en un centro en el que esté contemplada una compensación por la realización de un horario singular, el Plus de Horario Laboral Singular SSCC será absorbido y compensado de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por el Plus de Horario Laboral Singular o Complemento de puesto de trabajo que se perciba por la realización de un Horario Laboral Singular. Así mismo será reversible en caso de dejar de prestar su función en el Área donde fue derogado el horario singular inicialmente.

## **6. PLUS**

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, el concepto denominado "Plus" pasará a desglosarse y, los conceptos que lo componen, pasarán a percibirse de acuerdo con la siguiente denominación y naturaleza:

### **6.1. PLUS CONVENIO**

A partir de 1 de enero de 2022 pasará a percibirse con la denominación *Plus Convenio* y se abonará de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank en cada momento.

En la primera nómina tras a la entrada en vigor del presente acuerdo se abonará la parte proporcional del Plus Convenio no abonada hasta la fecha y correspondiente al resto del año 2021, mediante el concepto "Plus Convenio 2021".

### **6.2. AYUDA FAMILIA ESPOSA**

Dicho concepto, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo pasará a percibirse con la denominación 'Complemento Ad Personam no revisable pensionable'.

Este complemento, de carácter anual, únicamente se conservará a título individual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no absorbible ni compensable, pensionable, y reversible en el momento que cambie el estado civil de la persona trabajadora.

### **6.3.COMPLEMENTO RESIDENCIA**

Dicho concepto, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo pasará a percibirse con la denominación '*Complemento residencia*'.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será revisable, pensionable, y dejará de percibirse en caso de que la persona trabajadora dejara de prestar servicios en los ámbitos geográficos establecidos en el Convenio Colectivo.

### **6.4.COMPLEMENTO RESIDENCIA 2**

Dicho concepto, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo pasará a percibirse con la denominación '*Complemento residencia ad personam Bankia*'.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, pensionable, absorbible y compensable por cambio de nivel ascendente y dejará de percibirse en caso de dejar de prestar servicios en los ámbitos geográficos establecidos en el Convenio Colectivo.

#### **Tratamiento del Plus Residencia Ad personam no revisable en los siguientes supuestos:**

- a. Supuesto de retorno de un empleado a un centro de trabajo ubicado en la zona geográfica que le dio derecho a la percepción del Complemento de Residencia, tras traslado a una zona sin complemento de Residencia:
  - Pasará a percibir el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.
  - Adicionalmente pasará a percibir, en el "C. residencia ad personam Bankia", la diferencia positiva entre lo que percibía antes del traslado, en los conceptos de Complemento de Residencia y C. Residencia ad personam Bankia, y el nuevo importe de Complemento Residencia al que ahora tiene derecho.
- b. Supuesto de traslado de un empleado a un centro de trabajo ubicado en una zona geográfica que da derecho a percepción del Complemento de Residencia con porcentaje menor al que venía percibiendo:

Durante los primeros doce meses:

- Pasará a percibir el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.

- Adicionalmente pasará a percibir, en un Plus Personal la diferencia positiva entre lo que percibía antes del traslado, en los conceptos Complemento de Residencia y C. residencia ad personam, y el nuevo importe de Complemento Residencia al que ahora tiene derecho.

Entre el mes 13 y el mes 24:

- Continúa percibiendo el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.
- Adicionalmente pasará a percibir el 50% del Plus Personal que venía percibiendo hasta el mes 12.

A partir del mes 25:

- Continúa percibiendo el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.
- Dejará de percibir el Plus Personal y pasará a percibir, en el Complemento de Homologación, el importe que venía percibiendo en ese Plus Personal, desde el mes 13 al mes 24.

c. Supuesto de traslado de un empleado a un centro de trabajo ubicado en una zona geográfica que da derecho a percepción del Complemento de Residencia con porcentaje menor, y posterior retorno a la zona geográfica que le dio derecho a percibir un porcentaje superior del Complemento de Residencia:

- Pasará a percibir el Complemento Residencia al que de derecho su nuevo destino de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.
- Adicionalmente pasará a percibir, en el “C. Residencia ad personam Bankia”, la diferencia positiva entre lo que percibía antes del traslado, en los conceptos de Complemento de Residencia y C. Residencia ad personam Bankia, y el nuevo importe de Complemento Residencia al que ahora tiene derecho.

## **7. COMPLEMENTO INDEMNIZACIÓN HORARIA**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo perciban el ‘*Complemento indemnización horaria*’ por su función y adscripción a un centro con horario laboral singular mantendrán el mismo con la denominación ‘*Plus Horario Laboral Singular Transitorio*’, a título personal y por el mismo

importe que perciban en ese momento, siempre y cuando desempeñen su función en un centro con horario laboral singular.

De la misma forma, se aplicará el mismo criterio a las personas que estén percibiendo un '*Complemento funcional*' por prestar servicios en Conecta con tu experto como Gestores Multicanal.

En caso de que pasen a realizar funciones en un centro en el que esté contemplada una compensación análoga, el '*Plus de Horario Laboral Singular Transitorio*' será absorbido y compensado de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

Este complemento, de carácter anual, se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no pensionable, no computará para el cálculo de la capacidad crediticia y será compensable y absorbible por cualquiera de los siguientes pluses: '*Plus de Horario Laboral Singular*', '*Plus de Cargo de oficina Store/BB*', '*Gastos de Gestión y Representación*', '*Plus de Supervisión*' y '*Plus de responsabilidad*'. Así mismo, dicho Plus será reversible en caso de que la persona trabajadora dejara de prestar su función en un centro con horario laboral singular.

Las personas trabajadoras que estén realizando la función de Gestores Multicanal en los centros Conecta con tu experto, se incorporarán en la función de empleado o empleada en el turno y centro In Touch indicados por parte de la Dirección, dentro del radio de 25 kilómetros, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo comenzando a percibir los pluses asociados a la nueva función, conforme a la normativa laboral CaixaBank. A partir de la citada fecha y durante un plazo de treinta (30) días podrán solicitar el cambio de turno, que procurará ser atendido, así como comunicar la renuncia a su incorporación a los citados centros, en cuyo caso se situarán en un centro de trabajo con horario general situado en un radio de 25 kilómetros, salvo que la renuncia sea por incorporación voluntaria a otro centro y/o función, dejando de percibir cualquier complemento que perciban con ocasión del horario laboral singular del centro al que estén adscritos.

## **8. COMPENSACIÓN VIVIENDA Y POR DESPLAZAMIENTO**

Los conceptos '*Compensación vivienda*' y '*Compensación por desplazamiento*' se mantendrán a título personal con la denominación '*Compensación mercado*' y por el mismo importe que las personas trabajadoras de Bankia vinieran percibiéndolo en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, mientras se mantengan las condiciones que dan derecho a su percepción.



Dicho complemento se abonará en doce (12) mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de no se den las condiciones que dan derecho a su percepción, y no absorbible y no computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

De acuerdo con el citado carácter reversible de este concepto, en el supuesto que una persona trabajadora retorne al ámbito geográfico de origen previo al desplazamiento que lo motivó, dejará de percibirlo. También dejará de percibirlo si vence el plazo establecido para dicho complemento.

Este complemento será incompatible, en cualquier caso, con la percepción derivada de la compensación por movilidad establecida en acuerdos vigentes en CaixaBank.

#### **9. COMPLEMENTO OBSEQUIO REYES MAGOS**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo perciban el Complemento Obsequio Reyes Magos dejarán de percibirlo, aplicándose lo dispuesto en el Capítulo 8 del Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2021.

#### **10. AYUDA GUARDERÍA, AYUDA FORMACIÓN HIJOS/AS y AYUDA DE ESTUDIOS**

La 'Ayuda Guardería', 'Ayuda formación hijos' y 'Ayudas de estudios' correspondientes al ejercicio 2021 y siguientes se abonarán según la normativa vigente en CaixaBank en cada momento.

#### **QUINTO. - RETRIBUCIÓN VARIABLE**

El devengo de retribución variable (bonus) correspondiente al ejercicio 2021 se hará con arreglo a los criterios establecidos en el sistema de retribución variable de Bankia y los objetivos establecidos por Bankia/CaixaBank, percibiéndose en su caso en el primer trimestre de 2022.

En el ejercicio 2021 no será de aplicación el posible coeficiente corrector que pudiera ser de aplicación en la entidad.

A partir del año 2022 se aplicará la política de retribución variable y retos vigente en CaixaBank.

No obstante lo anterior, para todas aquellas personas que ejerzan una función cuya retribución variable target se encuentre regulada en los Acuerdos Laborales de origen, y siempre y cuando continúen realizando dicha función, se le garantizará la cantidad que resulte de la aplicación de los apartados 1 al 4 siguientes:

1. Un porcentaje sobre el Bonus target asignado en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo que disminuirá anualmente hasta alcanzar los porcentajes detallados a continuación:
  - Ejercicio 2022: 95%
  - Ejercicio 2023: 85%
  - Ejercicio 2024: 75%
  - Ejercicio 2025: 50%
2. Posteriormente a dicha cantidad se le aplicará el grado de consecución obtenido en el ejercicio correspondiente, de conformidad con el sistema de bonus establecido en CaixaBank.
3. A la cantidad resultante de la aplicación de los puntos 1 y 2, se le restarán los importes percibidos en el ejercicio correspondiente por el bonus cobrado en CaixaBank,
4. A la cantidad resultante del punto 3 se le restará el importe del incentivo promedio pagado a su función en el ejercicio correspondiente, más las cantidades percibidas (incrementos o pluses) conforme a lo establecido en la adecuación progresiva regulada en el presente acuerdo

A los efectos establecidos en los párrafos anteriores, en el caso de pérdida de función, se reducirá el bonus target asignado en la fecha de entrada en vigor en un 50%. No obstante lo anterior, si el bonus target asignado en CaixaBank por la nueva función desempeñada fuera superior a la cantidad que resulte de la aplicación del porcentaje anterior, se aplicará esta última.

La cantidad que percibirá finalmente en el ejercicio correspondiente y durante el periodo comprendido entre el 2022 a 2025, será el importe de bonus percibido más el importe del incentivo percibido de conformidad con los sistemas establecidos en la Entidad, más la cantidad resultante del punto 4 anterior.

A las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en Servicios Centrales, se les mantendrá, durante el año 2021 el importe correspondiente a la retribución variable target que tenían fijada en Bankia a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, mientras continúen desempeñando la misma función.

## **SEXTO. - ADECUACIÓN PROGRESIVA.**

La adecuación progresiva no se aplicará sobre los incrementos salariales derivados de la aplicación del PDP devengado en el año 2021, que se aplicará el 01.01.2022.

Una vez efectuada la homologación salarial de acuerdo con lo indicado en los puntos anteriores y aplicadas las condiciones laborales de CaixaBank, si durante los sesenta (60) primeros meses tras la fecha de integración, la retribución salarial fija bruta anual se ve incrementada por cualquier concepto, con respecto a la que se venía percibiendo en la entidad de origen (según Anexo 2), a dicho incremento retributivo le será de aplicación los siguientes porcentajes de adecuación progresiva:

Entre la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral y el 31 de marzo de 2022:

- 0% incremento retributivo

Entre el 1 de abril de 2022 y 31 de marzo de 2023:

- 5% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en el anterior.

Entre el 1 de abril de 2023 y 31 de marzo de 2024:

- 15% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

Entre el 1 de abril de 2024 y 31 de marzo de 2025:

- 25% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

Entre el 1 de abril de 2025 y 31 de marzo de 2026:

- 50% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

A partir del 1 de abril de 2026:

- 100% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan a partir de este período y en los anteriores.

De esta adecuación progresiva quedarán exentos los conceptos de devengo anual (plus convenio, ayuda formación hijos y ayuda guardería), así como los Pluses de Horario Laboral Singular, las pagas especiales, la ayuda de estudios y la compensación por la movilidad geográfica establecida en el Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2021, que se percibirán íntegramente a partir de la fecha de integración.

En cualquier caso, se garantiza que, durante el periodo de adecuación progresiva, las personas trabajadoras percibirán como mínimo la retribución establecida en el Convenio

Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank considerando los conceptos del citado Convenio Colectivo: salario base, pagas extras, así como el Complemento de Residencia -cuando corresponda- para cada uno de los Niveles, sin que dicha retribución pueda ser compensada por el '*Complemento personal trienios*'.

### **SÉPTIMO. - NÓMINA**

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, la retribución anual de cada persona trabajadora se reflejará en doce (12) recibos individuales de nómina, uno por cada mes natural. El pago de la nómina se hará efectivo el penúltimo día hábil de cada mes y de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank en cada momento.

A partir del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, se liquidará un adelanto de nómina el día 14 de cada mes, o día el inmediato anterior, si este fuese festivo. La cuantía de este adelanto será equivalente al 50% del importe neto de todos los conceptos (excepto retribuciones variables extraordinarias y pagos puntuales), abonados el mes anterior. El importe de este anticipo se deducirá del importe total a abonar a final de mes de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank.

A partir de la fecha en la que se produzca la integración tecnológica, las personas trabajadoras provenientes de Bankia deberán fijar como cuenta de abono de la nómina una cuenta corriente de CaixaBank.

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán acceder al Plan de Retribución Flexible Compensa+ a partir del día 25 del mes en que entre en vigor el presente acuerdo.

De esta forma, de acuerdo con las fechas establecidas en Compensa+, las primeras contrataciones tendrán efectos del primer día del segundo mes tras la entrada en vigor del presente acuerdo, siempre respetando las fechas límite de contratación establecidas en el Plan de Retribución Flexible.

Excepcionalmente, a aquellas personas trabajadoras que el mes anterior a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo tuvieran contratados mediante retribución flexible los vales de Guardería, se les gestionará la continuidad del producto, siendo efectiva su alta en Compensa+ con efectos de día 1 del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, salvo que no deseen mantenerlos.

## **OCTAVO. - BENEFICIOS SOCIALES**

### **1. Compromisos por Pensiones**

#### **1.1. Marco general de integración.**

A partir de la fecha integración, CaixaBank se subrogará en los derechos y obligaciones de los sistemas de previsión social asumidos mediante Acuerdos Laborales firmados por Bankia.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se adaptarán a las características y condiciones del sistema de previsión social en CaixaBank, y se iniciará el proceso para integrar sus instrumentos de exteriorización, Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank y pólizas de excesos fiscales.

Los compromisos por pensiones objeto de integración son los que, teniendo su origen en la negociación colectiva, se tienen contraídos en la fecha de integración (26 de marzo de 2021) con los siguientes colectivos:

- i. Personal con relación laboral con Bankia.
- ii. Personal con relación laboral extinguida o suspendida, con quien Bankia mantenía en fecha 26 de marzo de 2021 compromisos de aportación.
- iii. Personal con relación laboral suspendida con Bankia, sin compromisos de aportación en fecha 26 de marzo de 2021.
- iv. Todos los beneficiarios que provienen de la Entidad promotora Bankia.

No serán objeto de integración los derechos consolidados y económicos derivados de aportaciones voluntarias.

Para hacer efectivo dicho marco de actuación, las partes firmantes del presente Acuerdo darán traslado de éste a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Bankia (PPEGB) y a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank S.A. (PPEC), con el fin de que dichos Órganos adopten las actuaciones necesarias para dar cumplimiento al presente Acuerdo Laboral en sus respectivos ámbitos.

#### **1.2. Aportaciones definidas para jubilación.**

Se establece un periodo transitorio de 60 meses para proceder a la homologación de las aportaciones de ahorro a cualquier instrumento de previsión social definido anteriormente

de las personas trabajadoras de Bankia, referidos en el punto i, ii y iii del apartado OCTAVO-1.1 del presente Acuerdo.

La homologación se producirá mediante la aplicación gradual de unos porcentajes de aportación, en función del periodo de relación laboral con CaixaBank, a computar desde la fecha efectiva de integración. Dadas las circunstancias específicas de las personas trabajadoras de Bankia y la diversidad de colectivos y condiciones de origen, se establece el siguiente escalado de porcentajes de aportación sobre el salario pensionable (SP) establecido en CaixaBank:

- Entre la fecha efectiva de integración y el 31 de marzo de 2022:
  - 0% del SP
- Entre el 1 de abril de 2022 y 31 de marzo de 2023:
  - 4,20% del SP
- Entre el 1 de abril de 2023 y 31 de marzo de 2024:
  - 4,50% del SP.
- Entre el 1 de abril de 2024 y 31 de marzo de 2025:
  - 4,90% del SP.
- Entre el 1 de abril de 2025 y 31 de marzo de 2026:
  - 5,75% del SP.
- A partir del 1 de abril de 2026:
  - 7,50% del SP.

Excepcionalmente, las aportaciones a favor de las personas trabajadoras con origen Bankia, correspondiente a los meses de julio y agosto del año 2021 se realizarán el quinto día hábil del mes de septiembre de 2021 y así como los mínimos anuales de aportación correspondientes al período de 1 de enero de 2021 a 31 de agosto de 2021, se realizarán el 10 de septiembre de 2021. A partir de la fecha efectiva del presente acuerdo, el régimen de aportaciones de las personas trabajadoras con origen Bankia, seguirá el régimen de aportaciones mensuales que se establece en CaixaBank.

Con la finalidad de garantizar la aportación al Plan de Pensiones de las personas trabajadoras que se integren en CaixaBank, se comprobará que el importe de aportación mensual resultante del escalado anterior, no sea inferior a las cantidades resultantes indicadas a continuación, según condiciones de cada colectivo de origen:

- A) Colectivo con sistema de aportación con un porcentaje sobre Retribución Fija (RF) + porcentaje sobre Retribución Variable (RV)

1. El importe correspondiente a la aportación sobre retribución fija percibida en Bankia en el mes de mayo de 2021; más
  2. El importe correspondiente a la aportación sobre retribución variable, teniendo en cuenta como retribución variable el promedio anual de la RV percibida en 2019 y 2020 dividido por 12.
- B) Colectivo con sistema de aportación con un porcentaje sobre su base de cálculo de origen: el importe correspondiente a la aportación sobre su base de cálculo de origen percibida en Bankia en el mes de mayo de 2021.

En todos los casos se tendrá en cuenta el importe mínimo de aportación según el Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank y mínimos establecidos en algunos colectivos.

Adicionalmente se tendrán en cuenta lo siguientes criterios:

- El cálculo se realizará sin considerar los pagos puntuales y extraordinarios, incluidos en la base de cálculo de la citada aportación, es decir, cualquier concepto pagado en los puntos anteriores cuyo devengo corresponda a periodos diferentes, salvo que derive de la aplicación de una sentencia judicial o pacto extrajudicial que conlleve una aportación corriente.
- En los casos de reducción de jornada o suspensión de contrato de la Disposición C3 del Anexo de Colectivos de Pertenencia de las Especificaciones del PPEGB, se mantendrán los criterios establecidos para cada una de las situaciones.
- El importe mínimo así determinado se revalorizará cada mes de enero de acuerdo con el porcentaje establecido para los salarios base en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank.

El importe resultante se detallará en el Anexo x.

Las aportaciones finalizarán o se suspenderán por las mismas causas que en cada momento establezcan las Especificaciones del PPEC.

A partir de la fecha efectiva de integración de los Planes de pensiones, y una vez que los colectivos indicados en el punto i, ii y iii del apartado OCTAVO-1.1 del presente Acuerdo se incorporen como partícipes del PPEC, las aportaciones se realizarán para los mismos en el Pensions Caixa 30, Fondo de Pensiones.

### **1.3. Coberturas de Riesgo.**

Hasta el 31 de diciembre de 2021 se mantendrá el sistema de riesgos establecido en el sistema de previsión social de origen Bankia vigente en el momento previo de integración.

A partir del 1 de enero de 2022 regirá lo establecido en el apartado VI del Acuerdo Laboral de 7 de julio de 2021.

En función de lo anterior y para el colectivo de personas trabajadoras con origen Bankia, a partir del 1 de enero de 2022, cesarán todos los compromisos de las coberturas de riesgos previstas en las especificaciones del PPEGB instrumentadas en la póliza número 15/000.005 de Bankia Mapfre Vida. En el caso de que existan procesos de incapacidad previos a 1 de enero de 2022 el régimen de prestaciones de aplicación vendrá determinado por la fecha del hecho causante que establezca la Seguridad Social en el reconocimiento de la prestación, siendo el previsto en las Especificaciones del PPEGB para procesos de incapacidad anteriores a 1 de enero de 2022 y del PPEC para los posteriores.

La póliza de accidentes con número 122-16.0703623.0-0000 contratada por Bankia con Bankia Mapfre Vida mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2021. A partir del 1 de enero de 2022, a las personas trabajadoras provenientes de Bankia les serán de aplicación las coberturas de riesgo establecidas en la normativa laboral CaixaBank en cada momento, quedando cancelada la mencionada póliza.

A los únicos y exclusivos efectos del cálculo de prestaciones de riesgo se mantendrá como garantía mínima de salario pensionable anual, el salario pensionable de la última renovación de estas coberturas, realizada previamente a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo. El importe mínimo así determinado se revalorizará cada mes de enero de acuerdo con el porcentaje establecido para los salarios base en el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento en CaixaBank

#### **1.4. Prestaciones causadas del Plan de Pensiones.**

Para el colectivo indicado en el punto iv del apartado OCTAVO-1.1 del presente acuerdo, el régimen de prestaciones causadas que vienen disfrutando los pasivos del PPEGB no se verá alterado, manteniéndose los compromisos existentes.

A partir de la fecha en que las prestaciones del personal pasivo sean pagadas desde el Pensions Caixa30, Fondo de Pensiones, se armonizará el día del pago a la del resto de beneficiarios del Fondo.

#### **1.5. Prestaciones causadas fuera del Plan de Pensiones.**

Para el colectivo indicado en el punto iv del apartado OCTAVO-1.1 del presente acuerdo, el régimen de prestaciones causadas que vienen disfrutando los pasivos de Bankia no se verá alterado, manteniéndose los compromisos existentes.



Cuando las prestaciones del personal pasivo estén siendo pagadas en la fecha de integración desde cualquier Entidad Aseguradora, se mantendrá el día del pago. En caso de que estén siendo pagadas directamente desde Bankia, desde la entrada en vigor del presente acuerdo, se armonizará el día de pago a la del resto de beneficiarios que reciben prestaciones directamente pagadas desde CaixaBank, incluida la ayuda para la formación de hijos.

El compromiso de economato / gas carbón que en la fecha de integración está abonando Bankia directamente a sus beneficiarios en el mes de marzo pasará a abonarse en el mes de febrero y tras el aseguramiento en la póliza 2.005.051 contratada con VidaCaixa S.A de Seguros y Reaseguros, será la entidad aseguradora la responsable de realizar los pagos a partir de 1 de febrero de 2022.

#### **1.6. Instrumentación de compromisos.**

Con la finalidad de financiar los compromisos asumidos en el presente acuerdo, los derechos consolidados y económicos, de todos los partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios se movilizarán al PPEC, como aportación inicial.

Igualmente, respetando los derechos económicos de partícipes y beneficiarios, se movilizarán, en la medida de lo posible, para el colectivo objeto de integración y siempre y cuando sean partícipes o partícipes en suspenso del PPEC, las provisiones matemáticas de las pólizas 11/000.008, 06/000.024, 99/000.001 contratadas con Bankia Mapfre Vida y las pólizas número 53879, 52883, 52918, 54345, 52783, 52630 y CP1 contratadas con CASER a la póliza nº 9690.88.0000634.17 de excesos fiscales del PPEC, contratada por CaixaBank con VidaCaixa.

En la medida de lo posible, y respetando los derechos económicos de partícipes y beneficiarios, todas aquellas pólizas y fondos relacionados con compromisos por pensiones objeto de integración conforme lo citado anteriormente, se traspasarán para su instrumentación en VidaCaixa o mantendrán su vigencia, según los casos.

#### **1.7. Aportaciones voluntarias.**

Asimismo, teniendo en cuenta que, tal y como se establece en las Especificaciones del PPEC no es posible realizar aportaciones voluntarias individuales al PPEC, los empleados de Bankia, si lo desean, podrán realizar aportaciones individuales al “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank”.

Los derechos consolidados provenientes de las aportaciones voluntarias personales no se movilizarán al Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank (PPEC), pudiendo elegir el partícipe el plan de pensiones donde efectuar la movilización.

No obstante, si en fecha efectiva de integración de los Planes de Pensiones en la que está prevista la incorporación al PPEC de los colectivos afectados el partícipe no ha efectuado la movilización, los derechos consolidados provenientes estas aportaciones voluntarias se movilizarán al Fondo del “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” (Pensions Caixa2, Fondo de Pensiones).

La movilización de fondos se realizará en la misma fecha independientemente de si su destino es el “Plan Colectivo Asociado de CaixaBank” o el escogido por el partícipe.

Hasta dicha fecha, los empleados provenientes de Bankia pueden continuar realizando aportaciones voluntarias al PPEGB.

### **1.8 Subcomisión técnica.**

En el seno de la Comisión de Seguimiento del acuerdo, establecida en la Disposición Transitoria Primera, se creará una subcomisión técnica que velará por la aplicación y desarrollo del presente apartado OCTAVO. Dicha subcomisión estará formada por una representación de las partes firmantes, que contarán con el asesoramiento técnico y jurídico que sea necesario.

## **2. Préstamos en condiciones de empleado**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia mantendrán las condiciones de origen de los préstamos vigentes en la fecha efectiva de integración tecnológica. No obstante, el tipo de interés resultante de aplicar el diferencial al índice de referencia que se establezcan en las condiciones del préstamo no podrá ser en ningún caso inferior a 0.

La fecha de cargo de las cuotas de préstamos se armonizará, desde la fecha efectiva de integración tecnológica, de acuerdo con el siguiente criterio:

- Las cuotas que vencen entre el día 1 y el 13 se cobrarán el día 14 del mes en curso (o anterior laborable si es festivo), en la cuenta de haberes y coincidiendo con el abono del anticipo mensual de nómina.
- Las cuotas que vencen entre el día 14 y el último día del mes se cobrarán el día 14 del mes siguiente (o anterior laborable si es festivo), en la cuenta de haberes y coincidiendo con el abono del anticipo mensual de nómina.

Excepcionalmente, en el mes en que tenga lugar la integración tecnológica, la fecha de cargo de préstamos se realizará de acuerdo con el siguiente criterio:

- Las cuotas que vencen entre el día 1 y el 13 se cobrarán a final del mes en curso.
- Las cuotas que vencen entre el día 14 y el último día del mes se cobrarán el día 14 del mes siguiente al mes de la integración tecnológica.

Hasta la fecha efectiva de integración tecnológica y teniendo en cuenta los límites temporales derivados de la propia integración, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán seguir solicitando préstamos en las condiciones de empleo establecidas en Bankia en la fecha efectiva de fusión.

A partir de la fecha efectiva de la integración tecnológica, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán solicitar nuevos préstamos en las condiciones establecidas en los acuerdos vigentes en CaixaBank, condiciones que sustituirán a las anteriores.

A efectos de cómputo del número total de viviendas financiadas con el préstamo de adquisición de vivienda Modalidad A establecido en la normativa interna de CaixaBank, únicamente se tendrán en cuenta los préstamos vigentes equiparables a esta modalidad a la fecha de integración tecnológica.

A efectos de cómputo de préstamo de adquisición de vivienda Modalidad B establecido en la normativa interna de CaixaBank, se tendrán en cuenta los préstamos vigentes equiparables a esta modalidad a la fecha de integración tecnológica.

En el seno de la comisión de seguimiento se establecerá la equivalencia de la migración de los préstamos de origen Bankia a los préstamos CaixaBank.

Con carácter excepcional a lo establecido en el primer párrafo del presente apartado, a partir de la fecha efectiva de integración tecnológica las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán solicitar la reconversión, de los préstamos vigentes de adquisición de vivienda en condiciones de empleo para adecuarlos a la normativa de aplicación en CaixaBank. Esta posibilidad se podrá ejercer hasta el 30 de noviembre de 2022.

En caso de que la reconversión de los préstamos de adquisición de vivienda implique únicamente la modificación del tipo de interés, y siempre que sea posible, se llevará a cabo mediante contrato privado, sin modificar la escritura inicial, manteniéndose la garantía de origen. No será de aplicación lo establecido respecto al tipo de interés durante los veinticuatro (24) primeros meses en los artículos 31, 41, 44, 50 y 54 del Acuerdo Laboral de regulación de préstamos y anticipos en condiciones de empleado de 12 de febrero de 2020.

En caso de que la reconversión implique la modificación de condiciones adicionales (tipo de cuota, plazo, garantía, etc.), se aplicarán las siguientes estipulaciones:

- la reconversión deberá realizarse mediante escritura formalizada ante fedatario público.
- la garantía deberá adaptarse a lo establecido en la normativa vigente en CaixaBank.
- los gastos que se generen serán a cargo de:
  - La Entidad: gastos de inscripción registral, gastos de gestoría derivados de la gestión y tramitación de dicha inscripción y gastos derivados de la expedición de copias notariales en interés de CaixaBank y, en su caso, IAJD.
  - El solicitante: el resto de los gastos.
- Será de aplicación lo establecido respecto al tipo de interés durante los 24 primeros meses en los artículos 31, 41, 44, 50 y 54 del Acuerdo Laboral de 12 de febrero de 2020 de regulación de préstamos y anticipos en condiciones de empleado.

En el supuesto de que el préstamo a reconvertir ya tuviera una cobertura de seguro equivalente a la regulada en CaixaBank, podrá mantenerse dicho seguro hasta su fecha de renovación, con independencia de la compañía aseguradora. Si dicha cobertura no alcanzase los límites regulados en CaixaBank deberá constituirse un seguro SEVIAM complementario.

En los casos en que las personas trabajadoras decidan realizar la reconversión de sus préstamos a las condiciones establecidas en CaixaBank, en cualquiera de los supuestos indicados en párrafos anteriores, la fecha de cargo de las cuotas será la estipulada en CaixaBank en cada momento.

Los préstamos sociales de atenciones varias de Bankia se considerarán equivalentes a los préstamos para atenciones varias de CaixaBank, manteniendo las condiciones de origen hasta su extinción.

Las personas trabajadoras afectadas por cualquiera de las medidas de extinción de contrato reguladas en el presente Acuerdo laboral, una vez les haya sido confirmada la afectación por las citadas medidas y desde la comunicación de la fecha de salida, no podrán solicitar nuevos préstamos en condición de empleado, ni reconvertir sus préstamos de adquisición de vivienda para adecuarlos a la normativa vigente en CaixaBank.

En caso de que alguna persona trabajadora proveniente de Bankia tuviera vigente un préstamo de reunificación de deuda, a partir de la fecha efectiva de integración tecnológica

podrá solicitar operaciones de financiación en condiciones de empleado según lo establecido en la normativa laboral vigente en CaixaBank.

A partir de la integración tecnológica, la gestión de las moratorias en los préstamos vigentes de las personas trabajadoras provenientes de Bankia se realizará de acuerdo con la establecida en la normativa interna de CaixaBank.

Las condiciones de préstamos en condiciones de empleado recogidas en el presente apartado serán de aplicación siempre y cuando la persona trabajadora proveniente de Bankia a la fecha de integración tecnológica se encuentre ejerciendo su actividad laboral para CaixaBank.

### **3. Anticipos**

Las personas trabajadoras provenientes de Bankia, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, podrán solicitar los anticipos establecidos en la normativa laboral vigente en CaixaBank, a excepción de las personas trabajadoras afectadas por cualquiera de las medidas de extinción de contrato reguladas en el Acuerdo laboral de 29 de junio de 2021, una vez les haya sido confirmada la afectación por las citadas medidas y desde la comunicación de la fecha de salida, que no podrán acceder a la concesión de nuevos anticipos, y de las personas con relación laboral suspendida, que no podrán acceder a la concesión de nuevos anticipos hasta su reincorporación.

Asimismo, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, el anticipo con motivo de acoso o violencia de género establecido en Bankia quedará sustituido por los anticipos recogidos en la normativa vigente en CaixaBank.

El importe de las cuotas de amortización de los anticipos solicitados antes de la integración tecnológica se corresponderá, hasta su cancelación total, con el importe de la cuota del último mes hasta que tenga lugar la citada integración. Únicamente se podrá solicitar la acumulación de las cuotas de amortización de los anticipos solicitados en Bankia con motivo de acoso y violencia de género, en cuyo caso se aplicará como porcentaje de amortización el 9%, de acuerdo con lo establecido en el artículo 78 del Acuerdo Laboral de regulación de préstamos y anticipos en condiciones de empleado de CaixaBank de 12 de febrero de 2020.

El saldo pendiente en cada momento de los anticipos procedentes de Bankia se tendrá en consideración en el cálculo de la capacidad de endeudamiento, de acuerdo con su naturaleza de origen, a excepción de los solicitados por acoso o violencia de género.

Hasta el primer día del mes en que tenga lugar la integración tecnológica, las personas trabajadoras provenientes de Bankia podrán solicitar el anticipo de nómina establecido en la normativa laboral de Bankia. Para determinar el importe máximo de este anticipo, solicitado entre la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y el primer día del mes en que tenga lugar la integración tecnológica, se tomará la retribución fija bruta del mes de agosto.

#### **4. Cuentas de crédito**

Las cuentas de crédito vigentes en condiciones de empleado que ostenten las personas trabajadoras provenientes de Bankia en la fecha efectiva de integración tecnológica mantendrán sus condiciones de origen y serán consideradas equivalentes al préstamo para atenciones varias.

En consecuencia, las personas trabajadoras provenientes de Bankia que soliciten un nuevo préstamo para atenciones varias verán condicionada su aprobación a la cancelación de dicha cuenta de crédito.

#### **5. Descubiertos en cuenta**

A partir de la fecha efectiva de integración tecnológica, el tratamiento de los descubiertos en cuenta se hará de acuerdo con la normativa interna de CaixaBank. De forma transitoria se mantendrán las condiciones de origen hasta la mencionada fecha.

La normativa actual en CaixaBank establece que la cuenta de haberes de las personas trabajadoras podrá tener un descubierto de hasta un máximo de 1.200 Euros.

El tipo de interés que generará dicho descubierto será el mismo que el establecido para los intereses de la cuenta de haberes (1er. tramo) en cada momento.

En las demás cuentas en las que figuren como titulares las personas trabajadoras no podrán generarse descubiertos, salvo autorización expresa y conforme a la normativa que en esta materia rija en cada momento en la Entidad.

#### **6. Retribución en especie**

A efectos fiscales, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo el cálculo del importe de la retribución en especie percibida, así como la imputación de la retribución en especie, se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en CaixaBank.

La imputación de la retribución en especie de los préstamos en condiciones de empleado y de las cuentas de crédito se realizará a mes vencido, iniciándose en la nómina del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

Para los supuestos de excedencias por maternidad con solicitud de suspensión del cargo de las cuotas de préstamos en condiciones de empleado, se imputará la retribución en especie de dichos préstamos a mes vencido y a partir de la nómina del mes posterior a la integración tecnológica.

## **7. Resto de Beneficios Sociales y Financieros**

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, a las personas trabajadoras provenientes de Bankia les serán de aplicación el resto de los beneficios sociales vigentes en CaixaBank, sustituyendo a los que se venían aplicando hasta la fecha, dejando sin efecto en su totalidad los beneficios sociales que venía disfrutando la plantilla proveniente de Bankia, con las excepciones indicadas en el presente apartado y en los apartados OCTAVO-2 (préstamos en condiciones de empleado), OCTAVO-4 (Cuentas de crédito) y OCTAVO-5 (descubiertos en cuenta).

Las condiciones establecidas en CaixaBank para las cuentas de las personas trabajadoras, tarjetas de crédito y la Vía T que constituyen un beneficio social para las personas trabajadoras, serán de aplicación a la plantilla proveniente de Bankia a partir de la fecha de la integración tecnológica.

Para que una persona trabajadora proveniente de Bankia pueda disfrutar de los beneficios financieros que ofrece CaixaBank en condiciones de empleado es requisito imprescindible que sus haberes de nómina sean abonados en una cuenta de CaixaBank. En caso contrario, se aplicarán las condiciones estipuladas para los clientes de la entidad en cada momento.

En relación a la póliza sanitaria, se garantiza la cobertura para todas las personas trabajadoras provenientes de Bankia de acuerdo con la normativa laboral establecida en CaixaBank en cada momento, a partir del día 1 de enero de 2022.

Transitoriamente, las personas trabajadoras provenientes de Bankia mantendrán la póliza sanitaria actual y sus condiciones hasta el 31 de diciembre de 2021. Asimismo, mantendrán hasta dicha fecha el aseguramiento de sus familiares en la póliza contratada en Bankia y sus condiciones. En ningún caso, se podrán tramitar nuevas altas en la actual póliza sanitaria de Bankia desde la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

A partir del 1 de enero de 2022 quedará sin efecto la póliza sanitaria de Bankia, al finalizar la cobertura de todos los asegurados.

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, las personas trabajadoras podrán contratar la póliza sanitaria de familiares para su cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas dependientes en las condiciones que CaixaBank ofrezca en cada momento.

Si la contratación de esta póliza para familiares se produce durante los primeros siete (7) meses siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, no se aplicará carencia ni se requerirá cuestionario de salud.

Podrán incluir la póliza de familiares (cónyuge e hijos e hijas menores de 25 años) mediante la contratación a través del sistema de retribución flexible a partir del día 25 del mes que entre en vigor el presente acuerdo, pero con efectos del día 1 de noviembre de 2021.

## **8. Vacaciones y días de permiso**

A partir de 1 de enero de 2022, el devengo y disfrute de los días de vacaciones y de libre disposición se realizará de acuerdo con la regulación establecida en CaixaBank en cada momento.

Durante el año 2021, las personas trabajadoras procedentes de Bankia disfrutarán de los días de vacaciones y del régimen de los días de fiestas patronales establecido en la normativa laboral de Bankia. Excepcionalmente durante 2021, la plantilla de Bankia con origen BMN podrá disfrutar de un día de permiso adicional.

Asimismo, durante 2021 y 2022 la plantilla de Bankia podrá disfrutar de los días de permiso de LCI y MIFID de acuerdo con lo establecido en los acuerdos laborales de Bankia de 11 de marzo de 2019, 24 de setiembre de 2019 y 29 de diciembre de 2020.

Las personas trabajadoras procedentes de Bankia mantendrán, a título personal, el número de días consolidados como permiso "Premios Fidelidad".

## **NOVENO. - HORARIO Y JORNADA LABORAL**

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, las personas trabajadoras provenientes de Bankia pasarán a tener la jornada laboral y el horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo y acuerdos laborales vigentes en CaixaBank en cada momento, salvo las excepciones recogidas en el presente acuerdo.



Se mantendrán las reducciones de jornada de las personas trabajadoras provenientes de Bankia, que en la fecha de integración las estén realizando, aplicando la normativa vigente en CaixaBank en cada momento.

Las peticiones y situaciones de reducción de jornada en curso y vigentes, así como la jornada que tengan establecida por contrato a tiempo parcial serán recalculadas en la fecha de la integración, de acuerdo con la jornada laboral establecida en CaixaBank.

## **DÉCIMO. - INTEGRACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE OFICINAS:**

En la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral queda derogada la regulación laboral establecida en Bankia en materia de clasificación de oficinas y carteras de las oficinas de particulares, centros de empresas, centros de recuperación y banca privada.

### **1. Clasificación de Oficinas de particulares**

Transitoriamente, hasta el 31.12.2022, las oficinas procedentes de Bankia serán consideradas como Singulares "S", sin que computen en ningún cupo de los establecidos en CaixaBank en cada momento. De esta forma, los directores y subdirectores de estas oficinas continuarán percibiendo los pluses y complementos que debieran percibir por el ejercicio de su función hasta que se vuelva a clasificar su oficina en el sistema CaixaBank.

Las oficinas dependientes tendrán la consideración de oficinas Ventanilla 'V' aun cuando, de forma transitoria, no cumplan la normativa laboral establecida en CaixaBank en cuanto a los requisitos establecidos de número de empleados que se adecuarán antes de 30 de junio de 2022. No obstante, los empleados que se mantengan en estas oficinas ejerciendo la función de subdirección, mantendrán sus condiciones, transitoriamente, hasta su incorporación al sistema CaixaBank.

A partir de 1 de enero de 2023 y una vez realizada la nueva clasificación de oficinas, a los Directores y Subdirectores provenientes de Bankia que ostenten el cargo se les aplicarán las condiciones establecidas en el sistema de clasificación vigente en CaixaBank, de acuerdo con la categoría de la oficina resultante de dicha clasificación.

Excepcionalmente y para esta primera clasificación, los cargos de Dirección y Subdirección vigentes en la oficina clasificada y provenientes de Bankia, que hayan ostentado dicha responsabilidad en la oficina clasificada de forma continuada al menos durante los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de clasificación, consolidarán el Nivel correspondiente de acuerdo con lo establecido en el sistema de clasificación de

oficinas de Caixabank en cada momento y siendo de aplicación las estipulaciones recogidas en el presente acuerdo.

## **2. Integración de Oficinas**

En el supuesto que se produzcan integraciones de oficinas provenientes de Bankia antes del 31 de diciembre de 2022, a aquellos cargos que dejen de ejercer la función les será asignada una nueva función. Los pluses funcionales inherentes al cargo que dejan de desempeñar se dejarán de percibir y se adaptarán al nuevo puesto de trabajo asignado, según establezca la normativa laboral en CaixaBank.

Si una oficina proveniente de Bankia integra una oficina de CaixaBank con anterioridad a la fecha 31 de diciembre de 2022, a la oficina integradora se le asignará la categoría y estado de consolidación de la oficina integrada hasta la próxima clasificación de oficina. De esta forma los cargos que mantengan la función de Dirección de Oficina o Subdirección de Oficina y que procedan de Bankia, percibirán como mínimo los pluses y Nivel salarial asociados a la categoría de la oficina y estado de consolidación de la oficina de CaixaBank integrada hasta la próxima clasificación de oficina, siendo de aplicación las estipulaciones recogidas en el presente acuerdo.

Si una oficina proveniente de Caixabank integra una oficina de Bankia con anterioridad a la fecha 31 de diciembre de 2022, la oficina integradora mantendrá la categoría de oficina, según el sistema de clasificación vigente hasta la próxima clasificación de oficina. De esta forma los cargos que mantengan la función de Dirección de Oficina o Subdirección de Oficina y que procedan de Bankia, percibirán como mínimo los pluses y Nivel salarial asociados a la categoría de la oficina y estado de consolidación de la oficina de CaixaBank integrada hasta la próxima clasificación de oficina, siendo de aplicación las estipulaciones recogidas en el presente acuerdo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

### **Excedencias con reserva de puesto de trabajo y empleados en situación de suspensión de contrato**

Se relaciona en el Anexo x las personas trabajadoras provenientes de Bankia en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

### **Excedencias en empresas del grupo Bankia**

Las personas trabajadoras en situación de excedencia en empresas del grupo Bankia mantendrán las condiciones de excedencia individuales y colectivas de origen.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Existe un colectivo, dentro de las personas trabajadoras procedentes de Bankia, que hasta la fecha han venido percibiendo la Ayuda de Guardería y Ayuda para la formación de hijos/hijas de empleados/as, establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación, como parte integrante de su Plus Funcional.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo Laboral de Integración, estas personas, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas por el Convenio Colectivo aplicable para la percepción de las citadas Ayudas, verán desglosados en la nómina de septiembre dichos pluses 'Ayuda Guardería Hijos' y 'Ayuda Formación Hijos', según corresponda, y cuya cantidad se detraerá de la cantidad que se abonaba hasta la fecha en concepto de Plus Funcional.

En cualquier caso, la cantidad total de la retribución fija pactada con la persona en concreto no se verá reducida a causa de este desglose.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

Para dar curso a lo expuesto en el apartado Octavo.1 se acuerda mandar a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, S.A. para que modifique las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank, S.A.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

Los derechos contenidos en este documento conforman para el colectivo al que le son de aplicación unas nuevas condiciones laborales que homogeneizan, compensan y sustituyen en su totalidad a cualquier otra condición o derecho que estas personas trabajadoras tuvieran en virtud de su relación laboral con Bankia. Por ello quedando derogados los derechos y condiciones no regulados expresamente en el presente acuerdo, así como todos los acuerdos vigentes en la empresa de origen, con carácter colectivo, en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

## **Anexo 2 - Relación de conceptos Retribución Fija Salarial Bruta**

- Sueldo Base
- Complemento de Sueldo Base
- Antigüedad
- Prorrateo Pagas Extras
- Complemento Revisable 1
- Complemento No Revisable 1
- Complemento Revisable 2
- Complemento No Revisable 2
- Complemento de integración Revisable 1
- Complemento de integración Revisable 2
- Complemento de integración No Revisable
- Complemento funcional en caso de no estar regulado por acuerdo de negociación colectiva

**Anexo 3 – Tabla PDP**

<b>NIVEL RETRIBUTIVO</b>	<b>PDP</b>	<b>PUNTOS</b>
<b>I</b>	<b>1</b>	<b>450</b>
	<b>2</b>	<b>410</b>
<b>II</b>	<b>3</b>	<b>370</b>
	<b>4</b>	<b>330</b>
	<b>5</b>	<b>300</b>
	<b>6</b>	<b>270</b>
<b>III</b>	<b>7</b>	<b>230</b>
	<b>8</b>	<b>200</b>
<b>IV</b>	<b>9</b>	<b>170</b>
	<b>10</b>	<b>140</b>
	<b>11</b>	<b>115</b>
<b>V</b>	<b>12</b>	<b>90</b>
	<b>13</b>	<b>70</b>
	<b>14</b>	<b>50</b>
<b>VI</b>	<b>15</b>	<b>30</b>
	<b>16</b>	<b>0</b>
<b>VII</b>	<b>17</b>	<b>160</b>
<b>VIII</b>	<b>18</b>	<b>145</b>
<b>IX</b>	<b>19</b>	<b>120</b>

<b>X</b>	<b>20</b>	<b>90</b>
<b>XI</b>	<b>21</b>	<b>40</b>
<b>XII</b>	<b>22</b>	<b>7</b>
<b>XIII</b>	<b>23</b>	<b>0</b>
<b>XIV</b>	<b>24</b>	<b>-----</b>