ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL DESPIDO COLECTIVO, MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y OTRAS MODIFICACIONES A APLICAR EN BANKIA, S.A.

En Madrid, a 8 de febrero de 2013.

REUNIDOS:

Por la Representación Empresarial:
D. Juan Chozas Pedrero
Dña. Marina Mateo Ercilla.
Dña. Luisa Sagardoy Briones.
D. Francisco Valls Alguacil.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:
D. Gabriel María Moreno Flores.
D. José Miguel Jiménez Martín.
D. Ignacio Javier García López.
D. José Julio Esteban Marcos.
D. Victor Fernández Rodríguez.
D. Benito Gutiérrez Delgado (COMFIA)

Por la Sección Sindical de UGT:
D. José Antonio Gracia Guerrero (FES)
Dª. Gloria Jiménez Oliver.
Dª. Pilar Valldecabres Ortiz.
D. Daniel Manuel Esteban Jiménez

Por la Sección Sindical de ACCAM:
D. Manuel Eugenio Gil Solís.
D. Ángel Bartolomé Moreno.
D. José Ignacio Barragán Rabadán.
D. Pablo Urbanos Canorea (Asesor)

Por la Sección Sindical de SATE:
D. José Romero Herrero
D. José Muñoz Morales
D. Carlos Rubio Casado

Por la Sección Sindical de CSICA:
D. David Julio Ruíz Muñoz.
D. Fernando Fernández Fuente
D. Juan Carlos Buenamañana García-Migallón (Federación CSICA)

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto el presente acto y, en su virtud, suscriben el presente acuerdo sobre la base de los siguientes,

ANTECEDENTES

I.- Con fecha 30 de noviembre de 2012, las partes iniciaron, al amparo de la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, un proceso de negociación informal con el objeto de buscar fórmulas que permitieran minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo. En este sentido, las partes celebraron diversas reuniones los días 30 de noviembre y 4, 11, 17 y 27 de diciembre de 2012. Tras el desarrollo de este proceso de negociación el número de

afectados por el despido colectivo inicialmente propuesto por la empresa se redujo de 5.000 a 4.900.

II.- Con fecha 9 de enero de 2013 se inició de manera formal el periodo de consultas entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores a los efectos de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la entrega a la Representación de los Trabajadores de toda la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la Comisión Negociadora, tal como se recoge en el Acta de la referida reunión.

Dentro de dicho periodo de consultas las partes han venido manteniendo una serie de reuniones celebradas los días 9, 16, 23, 28 y 30 de enero y 1, 4, 5 y 8 de febrero de 2013.

III.- Las partes reconocen que ha quedado acreditada la negativa situación económica actual de Bankia y entienden necesaria la adopción de ajustes coyunturales y estructurales en el ámbito de las condiciones laborales de los empleados que contribuyan a mejorar la situación económica de la Entidad.

IV.- Durante todo el periodo de consultas, tanto informal como formal, las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe habiéndose intercambiado diversas propuestas. Fruto de la negociación se han ido acomodando y modificando las posiciones iniciales y se ha alcanzado el presente Acuerdo.

V.- Que a lo largo de la negociación y con el fin de reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, se han llevado a cabo las siguientes propuestas:

- Medidas de externalización para minorar el número de extinciones.
- Marco diferenciado de indemnizaciones para las personas de mayor edad.
- Medidas de movilidad geográfica.
- Posibilidad de incorporar la adhesión a iniciativa de los empleados en las medidas de extinción de contrato.
- Medidas tendentes a reducir el impacto de la extinción de la relación laboral sobre las condiciones de las ayudas financieras que se vienen disfrutando por la condición de empleado.
- Plan de Recolocación externa con la oferta de acciones complementarias.
- Creación de una Bolsa de Empleo para la inscripción voluntaria de los empleados afectados.

VI.- Adicionalmente, se han acordado una serie de medidas de flexibilidad interna y de modificación de las condiciones de trabajo, que tienen por objeto contribuir a garantizar la viabilidad futura y el mantenimiento del empleo en la Entidad presente y futuro. A estos efectos, las partes entienden que el período de consultas seguido en el presente proceso tiene validez y comprende el previsto en el artículo 82.3 del ET en relación a las modificaciones de condiciones previstas en el Convenio Colectivo.

VII.- Las partes firmantes se comprometen a que las medidas contenidas en el presente acuerdo sirvan como un marco de referencia coherente y general para la reestructuración que debe producirse en el conjunto del Grupo Bankia y sus empresas, sin perjuicio de las condiciones específicas, circunstancias concretas, especialidades y procedimientos que en cada proceso particular sean precisos.

VIII.- Suscriben el presente acuerdo las secciones sindicales de CC.OO, ACCAM, UGT, SATE y CSICA, que ostentan el 97,86 % de la representación en los Comités de Empresa y Delegados de Personal, según la distribución de la Representación Unitaria vigente en la Entidad, conforme al siguiente desglose:

Sección Sindical de CC.OO.:	41,64 %
Sección Sindical de UGT:	21,81 %
Sección Sindical de ACCAM:	18,27 %
Sección Sindical de SATE:	12,32 %
Sección Sindical de CSICA:	3,82 %

En virtud de lo expuesto,

ACUERDAN:

I. El número máximo de empleados afectados por el despido colectivo no podrá exceder de 4.500 empleados. El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo que se especifique expresamente un plazo distinto para alguna de ellas.

II. BAJAS INDEMNIZADAS

A -Designación por la empresa previa propuesta inicial de los empleados

Primero.- La decisión de la extinción de las relaciones laborales corresponde en todo caso a la empresa. No obstante, podrán proponer su adhesión al programa de bajas indemnizadas los empleados de la Entidad que estén interesados en ello en los términos, plazos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo.

Segundo.- Las propuestas de adhesión al programa de bajas indemnizadas por parte de los empleados se efectuarán conforme al siguiente sistema:

- A partir del día 11 de febrero de 2013, se abrirá un plazo de 15 días naturales de duración dirigido a la generalidad de los empleados, para que aquellos que estén interesados formulen su propuesta de adhesión al

programa de bajas indemnizadas. Transcurrido ese periodo, la empresa analizará durante un plazo de quince días laborables las propuestas.

- Complementariamente, dentro de cada ámbito provincial o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en que se ordene la reestructuración y reorganización, externalización o venta de unidades productivas de la Entidad, se abrirá un periodo de 10 días naturales de duración para que los empleados del correspondiente ámbito, que estén interesados, formulen su propuesta de adhesión al programa de bajas indemnizadas. Dicho plazo se iniciará a partir del siguiente día laborable al de la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores en la que se indicará el número de centros y el número de los puestos de trabajo que es necesario amortizar en el ámbito correspondiente.

  Una vez transcurrido cada uno de los periodos a los que se refiere el párrafo anterior, la Empresa valorará en cada caso, en el plazo de 4 días laborables, las solicitudes formuladas y decidirá acerca de las mismas en cada ámbito.

- En cualquier caso, la empresa podrá, por razones justificadas, denegar las propuestas de adhesión, y en todo caso, corresponderá a la Empresa la determinación de las bajas y de su fecha de efectividad.

Tercero.- Las indemnizaciones que se abonarán a los empleados que causen baja en la Entidad por este motivo se calcularán del siguiente modo:

1. **Personas con edad superior o igual a 54 años a fecha 31.12.2013:**

- Percibirán una indemnización en un único pago, equivalente al 60% de la Retribución Total, multiplicado por el número de años que median entre la fecha de extinción de la relación laboral más dos años, y la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, con el límite máximo de 5 años.

- A efectos del cálculo de la Retribución Total se estará a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo.

- Adicionalmente en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, Bankia asumirá o compensará el coste equivalente del Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha de extinción más dos años, hasta la edad reflejada en el siguiente cuadro según la edad del empleado a la fecha de extinción:

Edad a la fecha de extinción de la relación laboral	Fecha máxima considerada para el abono del Convenio Especial
54 años	Cumplimiento de los 61 años de edad (*)
55 años	Cumplimiento de los 62 años de edad (*)
56 años o más	Cumplimiento de los 63 años de edad

(*) En el caso de que el empleado no cuente con el número de años de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación en cualquiera de sus modalidades conforme a la legislación

vigente en materia de pensiones a la fecha de firma del presente Acuerdo, el compromiso de compensación de los importes del Convenio Especial se ampliará hasta la fecha de cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación en cualquier modalidad y, en todo caso, como máximo hasta la edad de 63 años.

La formalización y asunción o compensación por parte de Bankia del coste equivalente de dicho Convenio Especial, estará supeditado a la previa acreditación de la suscripción en cualquiera de sus modalidades y pago del mencionado Convenio, y a lo establecido en cada momento en la normativa vigente y, concretamente a lo previsto en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Durante el primer año a contar desde la extinción de la relación laboral, Bankia efectuará a su favor una única aportación al Plan de Pensiones o póliza de excesos vinculada al mismo, igual que la que le correspondió como aportación corriente anual en el ejercicio 2011 por el concepto de ahorro o jubilación, sin ningún tipo de incremento o revalorización.

- En el caso de empleados partícipes de Planes de Pensiones incluidos en regímenes de prestación definida para la jubilación, la citada aportación corriente será el coste anual resultado de la valoración actuarial realizada para el ejercicio 2011, excluyendo cualquier aportación para las contingencias de riesgo y aportaciones adicionales derivadas de planes de reequilibrio.

- En el caso de personas no adheridas a los diferentes Planes de Pensiones, se les aplicará la fórmula correspondiente al objeto de cumplir con el compromiso indicado en el párrafo anterior.

2. **<u>Personas con una edad inferior a 54 años a fecha 31.12.2013</u>**

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

    a) Importe equivalente a 30 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 22 mensualidades.

    b) Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

    c) Importe conforme la siguiente escala:

Condición sobre años de prestación de servicios	Importe
< 5	4.000 €
>= 5 y < 10	9.000 €
>= 10 y < 15	14.000 €
>= 15 y < 20	19.000 €
>= 20	24.000 €

d) Importe adicional para empleados con 25 años o más de prestación de servicios:

Condición	Importe por año completo de servicio que supere los 25 años
Si retribución fija anual <= 50.000 euros	5.000 €
Si retribución fija anual > 50.000 euros	6.000 €

- A efectos de definición de los distintos elementos y condiciones que intervienen en el cálculo de la indemnización total se estará a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo.

B.- Designación directa por parte de la Empresa

Primero.- Una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, y en caso de que sea necesario un mayor ajuste de plantilla en el ámbito correspondiente, la Empresa podrá proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que sea necesario en los términos y con los límites contenidos en el presente Acuerdo. A tal fin, se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo).

Segundo.- Para la determinación de las personas afectadas por esta medida se tomará como ámbito de afectación la provincia o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en la que se preste servicios.

En este sentido, una vez deducidos de los puestos de trabajo que la Empresa decide amortizar como consecuencia del procedimiento de adhesión y descontadas aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por las adhesiones iniciadas por los empleados (en Servicios Centrales podrán considerarse vacantes en agrupaciones afines), la Empresa designará a las personas afectadas por el despido colectivo dentro del ámbito correspondiente teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la Entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial.

Tercero.- En el caso de matrimonios o parejas de hecho acreditadas, en los que las dos personas trabajen en la Entidad, solo se podrá afectar a uno de los cónyuges a su elección de acuerdo a las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito.

En caso de empleados con alguna discapacidad superior al 33% reconocida por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma y siempre y

cuando exista amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.

Cuarto.- Todas las personas afectadas por la medida prevista en el presente apartado que lo soliciten serán incorporadas a la Bolsa de Empleo creada al efecto. El objetivo de dicha Bolsa de Empleo, junto con el Plan de Recolocación Externa derivado del presente acuerdo, es ofrecer al empleado afectado, durante un periodo de dieciocho meses a contar desde la extinción de su relación laboral, un puesto de trabajo de carácter indefinido o la reincorporación al mercado de trabajo o a la actividad económica mediante otras fórmulas –por cuenta propia o ajena-, que puedan significar una reducción de los efectos negativos de la pérdida del empleo en Bankia.

La incorporación en la Bolsa de Empleo conllevará un derecho preferente de incorporación en los procesos derivados de medidas de externalización y otras actuaciones que permitan la sucesión empresarial en caso de que fuera necesaria la contratación, teniendo en cuenta la idoneidad del trabajador para el puesto que en su caso pudiera ser ofertado.

Quinto.- El desarrollo de todos los criterios de afectación se encuentran recogidos en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo).

Sexto.- Los empleados afectados por la presente medida percibirán una indemnización total, fraccionada conforme al siguiente detalle:

Un primer pago a realizar en el momento de la extinción de la relación laboral que se corresponderá con una cuantía equivalente a 25 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades.

Un segundo pago que será por el importe resultante de la suma de las cuantías señaladas a continuación en los apartados a) y b):

a. La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 20 mensualidades calculada a la fecha de extinción de la relación laboral.

b. Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral.

La percepción de la cuantía de este segundo pago se realizará transcurridos 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no haya ofrecido a la persona un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación externa recogidos en el presente Acuerdo.

En cualquier caso, el importe total de indemnización no podrá superar al importe que le hubiere correspondido en el supuesto de adhesión voluntaria a las bajas indemnizadas.

A efectos de definición de los distintos elementos y condiciones que intervienen en el cálculo de la indemnización total se estará a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo.

III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- A efectos de minimizar el impacto sobre el empleo derivado de la reestructuración de las oficinas y otros ámbitos funcionales, la Entidad podrá reubicar a los empleados afectados en otros centros de trabajo en los que sea necesario el refuerzo de la plantilla.

Asimismo, serán de aplicación las presentes condiciones de movilidad a aquellas personas trasladadas temporal o definitivamente para el cierre ordenado, gestión de la carga de trabajo remanente y liquidación de las oficinas.

Segundo.- En caso de que la movilidad se produzca a un centro de trabajo situado a más de 50 kilómetros del centro de trabajo en el que el empleado viene prestando sus servicios, éste tendrá derecho a percibir una indemnización de pago único por movilidad conforme a la siguiente escala:

- Entre 51 y 100 km: 4.000 euros.
- Entre 101 y 150 km: 9.000 euros.
- Entre 151 y 300 km: 13.000 euros.
- Más de 301 km: 15.000 euros.
- Traslado entre Islas: 14.500 euros.
- Traslado Islas a Península: 16.500 euros.

Tercero.- La empresa preavisará al empleado afectado con una antelación mínima de 30 días.

Cuarto.- Si algún trabajador afectado por la medida movilidad geográfica prevista en el presente apartado perdiera como consecuencia del traslado el plus de residencia, en caso de quedar afectado por el despido colectivo, por designación directa de la empresa, se tendrá en cuenta el citado plus en el cálculo de la indemnización, siempre que la extinción del contrato se produzca en los 18 meses siguientes a la firma del presente Acuerdo.

Quinto.- En caso de que el empleado no acepte la movilidad geográfica la empresa podrá proceder a la extinción de la relación laboral por la amortización de su puesto de trabajo percibiendo la indemnización prevista en el apartado II.B.Sexto

IV. CONSIDERACIONES GENERALES

Primero.- No podrán acogerse a la medida de baja indemnizada a propuesta del empleado contemplada en el presente Acuerdo, aquellas personas que se encuentren en situación de jubilación parcial o que se hayan acogido a cualquier otra medida prevista en otros Acuerdos Laborales y, en particular, en el Acuerdo Laboral de 14 de diciembre de 2010.

Segundo.- Los importes de indemnización total contemplados en el apartado II del presente acuerdo no podrán superar el importe de 350.000 euros brutos.

Tercero.- En todo caso, la cantidad total percibida no podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad.

Cuarto.- Todos los datos, valores, importes y cuantías de carácter económico del presente Acuerdo están expresados en términos brutos.

Quinto.- Respecto a las cuantías de indemnización reflejadas en los apartados II y III del presente Acuerdo, se aplicarán las deducciones y retenciones que legalmente correspondan conforme a la legislación vigente en cada momento.

Sexto.- No se efectuarán sobre las indemnizaciones, regularizaciones ni revisiones posteriores a la extinción de la relación laboral derivadas de la aplicación de Convenio Colectivo, Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, Sistema de Clasificación de Oficinas, etc.

No obstante lo anterior, en el caso de extinciones producidas en el año 2013, si en la fecha en que se extinga la relación laboral no se hubiera aplicado el Sistema PDP correspondiente al ejercicio 2012, así como la clasificación profesional derivada del Acuerdo de fecha 26 de noviembre de 2012, se procederá a la regularización de las cuantías de indemnización de todas las medidas de extinción recogidas en el apartado II del presente acuerdo, en caso de que se proceda finalmente a la aplicación de dichos Sistemas.

V. AYUDAS FINANCIERAS

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

Segundo.- Con carácter general, los empleados en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, dispondrán de un plazo máximo de hasta 3 meses a contar desde la fecha de la extinción de la relación laboral, para proceder a la conversión de las ayudas financieras de Convenio detalladas en el apartado Primero. Si transcurrido dicho plazo no se ha procedido a la conversión de las operaciones se iniciará por parte de la Entidad el proceso de resolución de las mismas.

Tercero.- A continuación se detallan las condiciones concretas de conversión para cada tipo de operación:

1. **Préstamos para adquisición de vivienda habitual**

   a. **Con garantía personal**: los empleados con préstamos para la adquisición de vivienda habitual en vigor con garantía personal deberán tramitar una nueva operación dotada de garantía hipotecaria (la vivienda habitual) por el capital pendiente, pudiendo incrementarse el mismo en los gastos inherentes de la operación, el plazo pendiente del préstamo de empleado y al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (ó índice que lo sustituya) más 0,30% con el tipo mínimo del 1,5%.

   b. **Con garantía hipotecaria**: los empleados con préstamos para la adquisición de vivienda habitual en vigor con garantía hipotecaria deberán novar jurídicamente la operación para modificar el tipo de interés a Euribor BOE a 1 año (ó índice que lo sustituya) más 0,30% con el tipo mínimo del 1,5% manteniendo el resto de condiciones del préstamo sin variación.

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

   En el caso de empleados procedentes de Bancaja y Caja Insular de Canarias que tengan anticipos formalizados como un préstamo personal, con motivo de la extinción de la relación laboral deberán proceder a la cancelación del saldo pendiente de dicho préstamo, independientemente de que opten por la tramitación de la nueva operación.

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

4. **Cuentas de crédito en condiciones de préstamos de atenciones sociales.-** Los empleados con cuentas de crédito en vigor deberán tramitar una nueva operación por el saldo dispuesto y plazo pendiente a la fecha de extinción, al tipo de interés Euribor BOE a 1 año (ó índice que lo sustituya) más 1,25%.

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

VI. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Primero.- Retribución Variable.

Respecto a la aplicación del Sistema de Retribución Variable vigente en la Entidad, las partes acuerdan lo siguiente:

- En el año 2013, se suprime la Retribución Variable.
- En los años 2014 y 2015, se aplicará el Sistema de Retribución Variable establecido en el Acuerdo Laboral de fecha 26 de noviembre de 2012. A las cantidades de retribución variable resultantes una vez aplicado el sistema general según el grado de cumplimiento de las variables V1, V2 y V3, se les aplicará los siguientes coeficientes dependiendo del grado de consecución del objetivo de BAI definido en el Plan de Reestructuración:

Grado de Cumplimiento BAI según Plan de Reestructuración	Coeficiente
< 100%	0,0
>=100% y <105%	0,5
>= 105%	1,0

- A partir del 2016 se aplicará el Sistema de Retribución Variable conforme a lo establecido en el Acuerdo Laboral de 26.11.12.

Segundo.- Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional.

Las partes acuerdan el no devengo de puntos PDP durante los años 2013, 2014 y 2015. A partir del 2016 se aplicará el Sistema de Retribución Variable conforme a lo establecido en el Acuerdo Laboral de 26.11.12.

Tercero.- Calendario de pagas y Homologación de estructuras retributivas.

Las partes acuerdan fijar nuevos plazos respecto a lo establecido en el Acuerdo Laboral de 26 de noviembre de 2012 en la homologación del número de pagas de la plantilla de Bankia, en el sentido de retrasar hasta el 1 de enero de 2014 el cobro de 20 pagas para aquellos empleados que con fecha 31.12.2012 venían percibiendo el equivalente a 19 pagas.

Cuarto.- Prestaciones por riesgos.

Las partes se comprometen en el presente acuerdo a buscar las fórmulas necesarias, con un plazo máximo de 31.12.13, para llevar a efecto una reducción del coste del Sistema de Previsión Social Complementaria (riesgos + aportaciones de jubilación) no inferior al 30 %, que en lo relativo a las prestaciones por riesgos tendrá aplicación a partir del 1 de enero de 2014.

VII. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO.

Primero.- Sistema de aumentos por antigüedad: trienios.

Las partes acuerdan que desde el 1 de enero de 2014 y durante el período de vigencia del actual Convenio Colectivo que resulta de aplicación, no se devengarán incrementos por antigüedad (trienios) de conformidad a lo dispuesto en el artículo 42 del Convenio Colectivo.

Finalizada su vigencia por la entrada en vigor de uno nuevo y en el supuesto de que se mantenga en el nuevo Convenio Colectivo la condición de trabajo consistente en el abono de antigüedad, las partes se comprometen a suscribir los documentos necesarios para mantener la suspensión del citado devengo de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2016, incorporándolo al correspondiente documento de acuerdo en aplicación de lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Segundo.- Plus Convenio.

Las partes acuerdan desde el 1 de enero de 2013 no se abonará el Plus Convenio previsto en el artículo 43 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, mientras dure la vigencia del mismo, en los porcentajes que se detallan a continuación:

- Supresión de la cuantía variable
- Reducción del 60% de la cuantía lineal.

De la misma forma que en el apartado anterior, en el momento de entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo aplicable al sector que mantuviese el Plus Convenio, las partes se comprometen a suscribir los documentos oportunos de acuerdo al artículo 82.3 del ET para mantener la supresión de la condición hasta el 31 de diciembre de 2015.

Tercero.- Aportaciones al Plan de Pensiones.

Con carácter general, Bankia no realizará las aportaciones corrientes a los Planes de Pensiones de los empleados en activo correspondientes a la contingencia de jubilación durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013.

A partir del 1 de enero de 2014 se realizarán las aportaciones corrientes a los Planes de Pensiones de los empleados en activo correspondientes a la contingencia de jubilación por el 50% del compromiso de cada empleado en activo según el plan, subplan o colectivo al que pertenezca.

A partir del 1 de enero de 2015 las aportaciones se realizarán por el 70% de dicho compromiso.

Todas las medidas señaladas incluyen las aportaciones previstas en el artículo 70 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

En consecuencia, de la misma forma que en los apartados anteriores, en el momento de entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo aplicable al sector que mantuviese tales aportaciones, las partes se comprometen a suscribir los documentos oportunos de acuerdo en aplicación del artículo 82.3 del ET para mantener las medidas acordadas en el presente documento.

Por otra parte, todas las suspensiones o reducciones previstas en los párrafos anteriores no afectarán a las aportaciones que se deriven de planes de reequilibrio por el reconocimiento de servicios pasados.

A partir del ejercicio 2016 se realizarán las aportaciones correspondientes a lo que las partes acuerden con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 como consecuencia del compromiso adquirido para la reducción no inferior al 30% del coste conjunto de la Previsión Social Complementaria (riesgos + aportaciones de jubilación).

VIII. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Aquellas personas afectadas por cualquiera de las medidas extintivas previstas en el presente acuerdo se incorporarán a un Plan de Recolocación externa por un periodo mínimo de seis meses en los términos previstos en el documento que queda adjunto al presente acuerdo como Anexo I.

Como medida encaminada a minorar los efectos negativos de la pérdida del empleo en Bankia, dicho Plan de Recolocación externa cumple y amplía las exigencias establecidas en los artículos 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y 9 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. El Plan contempla la realización de medidas complementarias de apoyo construidas a la medida de las necesidades o proyectos presentados por los afectados para reforzar su reinserción en el mercado de trabajo y en la actividad económica.

IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que tendrá por funciones la interpretación y mediación en todos los conflictos derivados de la aplicación del presente Acuerdo, así como el seguimiento del Plan de Recolocación y de la Bolsa de Empleo.

Segundo.- La citada Comisión estará integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por la representación de la Entidad.

X. OTRAS DISPOSICIONES

Primero.- Bankia planteará a los representantes de los trabajadores los mecanismos necesarios para articular procesos de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Segundo.- Las partes acuerdan modificar lo establecido en el Acuerdo de Principio suscrito con fecha 5 de febrero de 2013, de tal forma que en lo que respecta a los Ahorros Coyunturales y Estructurales referidos a la Ayuda Formación de Hijos de empleados y Ayuda Guardería se sustituye por el Plus Convenio de conformidad con los dispuesto en el apartado VIII segundo del presente Acuerdo.

Tercero.- Las partes se comprometen a realizar todos los actos que sean necesarios para la extensión de las medidas previstas de ahorros coyunturales y estructurales referidas a la Retribución Variable, Sistema PDP y Previsión Social Complementaria (aportaciones de jubilación + riesgos) al resto de sociedades del Grupo.