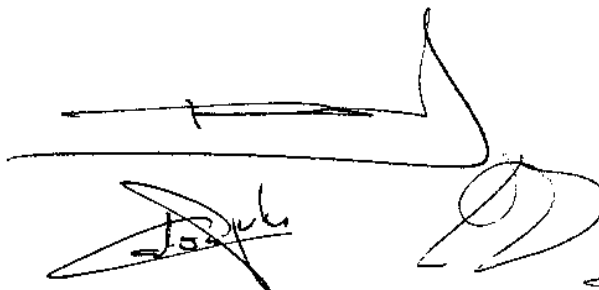
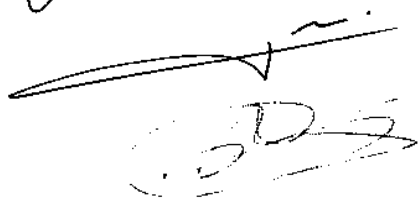
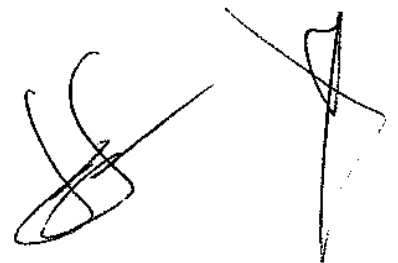
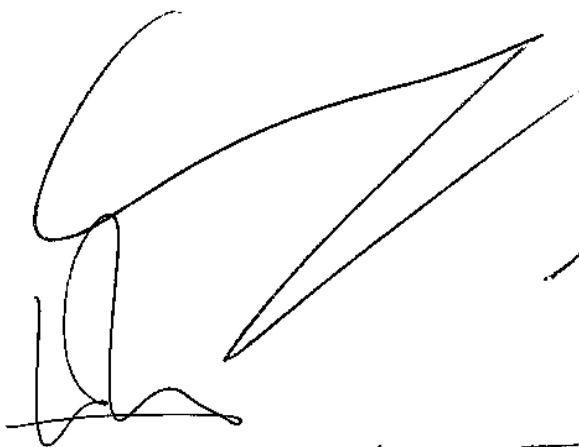
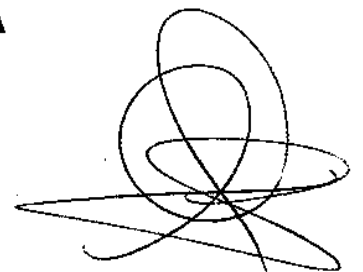


**III.- SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO
PROFESIONAL APLICABLE EN BANKIA**



1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo sobre Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional será de aplicación a todos los trabajadores en activo, en cada momento, de Bankia, cuyas relaciones laborales se regulen por el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento, salvo aquellos colectivos a los que resulte de aplicación una política o normativa legal específica.

2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Acuerdo entra en vigor con efectos el día 1 de enero de 2013 y tendrá una duración indefinida. No obstante, sus efectos, en lo que respecta a la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional y disposiciones transitorias, se extenderán o iniciarán conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

3. PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el presente Acuerdo está basado en los siguientes criterios:

- Transparencia: de forma que resulta de fácil aplicación y conocimiento a cada situación concreta.
- Consecución de los resultados y cumplimiento de objetivos y en el desempeño personal.

4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional se configura como un sistema que define la carrera profesional de los empleados de Bankia a los que les es de aplicación, basado esencialmente en los factores de valoración del Sistema de Retribución Variable aplicable en Bankia por considerar las partes que dicho Sistema debe estar fundamentado, entre otros principios, en la implicación en los resultados globales de la Entidad, la consecución y cumplimiento de objetivos individuales y equipo y el desempeño personal.

Conforme a lo anterior, la promoción y el desarrollo profesional se realizará conforme a lo establecido en el presente Acuerdo y mediante la consecución y acumulación de "PUNTOS" de forma personal e individual por cada trabajador en función de los resultados obtenidos en la valoración de los factores V1, V2 y V3 del Sistema de Retribución Variable.

5. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL POR LA OBTENCIÓN DE PUNTOS PDP

Para la adecuada aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Bankia y de su carácter incentivador y motivador, manteniendo en todo caso el Sistema de Clasificación Profesional establecido en el Convenio Colectivo, se establece un Sistema de Promoción, que se estructura en una Escala de Puntos PDP con 23 posiciones de promoción.

Con el mismo se pretende, a la vez que se respeta la estructura y sistema de Clasificación Profesional establecido en el Convenio Colectivo, establecer un Sistema de Promoción basado en la consecución y acumulación de PUNTOS PDP que determina la promoción y desarrollo profesional o retributivo de cada persona, bien mediante la obtención de un ascenso de Nivel de los establecidos en la Clasificación Profesional del Convenio Colectivo, bien mediante el percibo de unos Complementos Salariales denominados Complemento PDP, junto con las demás condiciones retributivas asociadas a cada Posición de Promoción, según se refleja en la Tabla que consta como Anexo I al presente Acuerdo y que, como tal, forma parte integrante del mismo.

6. ELEMENTOS INTERVINIENTES EN EL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

6.a. Factores de promoción: V1, V2 y V3

Los Factores de Promoción que se tendrán en cuenta para la aplicación del Sistema establecido en el presente Acuerdo serán los siguientes:

FP1 ⇒ V1 - Valoración de Objetivos Generales: está orientada a evaluar los resultados globales de la Entidad y una parte de los mismos podrá adecuarse a los objetivos de las agrupaciones superiores.

A efectos de determinar los puntos V1 en el sistema PDP se dividirá entre 10 el porcentaje de cumplimiento de V1 obtenido según el Sistema de Retribución Variable.
Por ejemplo: 100% cumplimiento en V1= 10 puntos FP1

FP2 ⇒ V2 - Valoración de Resultados Individuales o de Equipo: está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de una forma inmediata.

A efectos de determinar los puntos V2 en el sistema PDP se dividirá entre 10 el porcentaje de cumplimiento de V2 obtenido según el Sistema de Retribución Variable.

Por ejemplo: 95% cumplimiento en V2= 9'5 puntos FP1

FP3 ⇒ V3 - Valoración Individual: está orientada a valorar los aspectos del desempeño personal.

A efectos de determinar los puntos V3 en el sistema PDP se calculará la media aritmética de la valoración obtenida en los tres elementos integrantes de la V3, considerando, conforme a lo establecido en el Sistema de Retribución Variable, que si el grado de cumplimiento de alguno de los tres elementos fuera inferior al 50%, la puntuación de ese elemento será igual a cero.

6.b.Puntuación individual alcanzada en los Factores de Promoción

La consecución de objetivos generales (V1), los objetivos individuales o de equipo (V2) y el desempeño personal (V3) del Sistema de Retribución Variable del ejercicio correspondiente que haya obtenido individualmente cada persona se traducirá en Puntos para la Promoción Anual (PPA).

6.c.Ponderación de cada Factor de Promoción

Se denomina ponderación al peso o importancia que cada Factor de Promoción (V1, V2 y V3) ha de tener en relación al total de los Puntos de Promoción Anual y para el cálculo de los mismos. La escala de ponderaciones que se aplicará para la obtención de los Puntos de Promoción Anual es la siguiente:

Ponderación FP1 (V1)	Ponderación FP2 (V2)	Ponderación FP3 (V3)
15%	65%	20%

6.d. Fórmula para el cálculo de los puntos obtenidos en cada ejercicio

Anualmente se calcularán los puntos obtenidos por cada persona mediante la siguiente fórmula:

$$PPA = \frac{[(FP1 \times PFP1) + (FP2 \times PFP2) + (FP3 \times PFP3)] \times \text{Días de alta en Seg.Social.}^1 \text{ en el año}}{\text{número de días del año valorado}}$$

DONDE:

PPA: puntos promoción anual PFP1: ponderación del factor 1
 FP1: puntuación obtenida en V1 PFP2: ponderación del factor 2
 FP2: puntuación obtenida en V2 PFP3: ponderación del factor 3
 FP3: puntuación obtenida en V3

¹ excluidas las situaciones de jubilación parcial, suspensiones de contrato compensadas incluidas en el acuerdo de 14.12.2010 y situaciones asimilables, que no devengará puntos PDP.

Una vez calculados los puntos del ejercicio en vigor, se acumularán a los obtenidos en años anteriores.

6.e. Requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción Anual (PPA)

- Se establecen como requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción Anual (PPA) los siguientes, que operan de manera acumulada, de manera que si no se cumplieran cualquiera de los tres requisitos, no se acumularán Puntos para la Promoción Anual.

- La puntuación en V1 ha de ser mayor o igual a 6.
- La puntuación en V2 ha de ser mayor o igual a 5.
- La puntuación en V3 ha de ser mayor o igual a 6,5.

- Obtención de puntos en situaciones especiales:

- Los trabajadores que estén de baja por enfermedad por un período superior a 100 días en el año natural, continuos o alternos, obtendrán la puntuación de forma proporcional al tiempo en que hayan estado trabajando, exceptuando los períodos de baja por accidente de trabajo y por baja por maternidad, que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 100 días antes citados.
- Las personas de nueva incorporación en Bankia podrán acumular puntos por el período trabajado sólo en el caso de que hayan prestado servicios de manera efectiva durante al menos 200 días dentro del año natural, exceptuando, a estos efectos, los períodos de baja por accidente de trabajo y baja por maternidad, vacaciones o permisos retribuidos que no se tendrán en cuenta.

Del mismo modo, no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 100 o 200 días citados en los dos párrafos anteriores los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de situaciones de violencia de género o acoso confirmadas por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiriera firmeza, se procedería a recalcular los puntos acumulados y, en su caso, la posición de promoción ostentada, con los efectos económicos que ello pudiera conllevar.

6.f. Escala de puntuación y forma de ascenso de Posición de Promoción

De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, en el Anexo I del presente Acuerdo se establece una correspondencia entre la Escala de Puntos y Posiciones de Promoción con los Niveles Retributivos establecidos por el Sistema de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo, sin que el establecimiento de estas posiciones de promoción profesional suponga alteración o modificación alguna de la referida Clasificación Profesional del Convenio Sectorial.

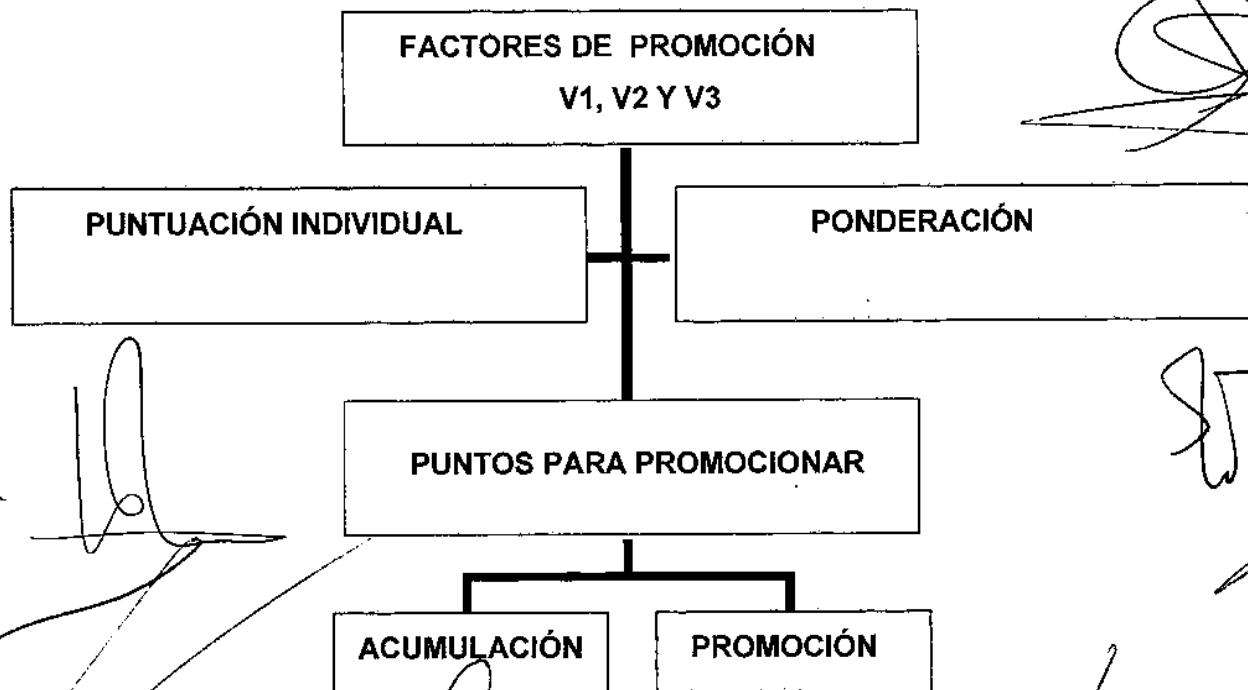
Para la aplicación de la citada Escala de Puntos y Posiciones de Promoción se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- No se podrá pasar de la Posición de Promoción PDP 17 por la mera acumulación de puntos, salvo en los criterios específicos establecidos en el presente Acuerdo. En consecuencia, una vez alcanzada dicha Posición de Promoción PDP 17 dejarán de acumularse Puntos PDP, debiendo considerarse las dos siguientes únicas excepciones:
 - Podrá pasarse de la Posición de Promoción PDP 17 a otra superior en la Escala de Puntos en caso de designación o nombramiento por parte de Bankia o pertenencia a determinados colectivos definidos en el presente Acuerdo.
 - En todo caso, podrá alcanzarse la Posición de Promoción PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos en el Anexo I para la Posición de Promoción PDP 17.
- Las personas que dejen de realizar funciones de dirección podrán ascender como máximo hasta la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que dejó de dirigir, siempre que no haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima de la función que se deja de realizar.
- Las personas que dejen de realizar funciones específicas definidas en el presente Acuerdo

- En caso de que hubieran superado la Posición de Promoción PDP 16, podrán ascender como máximo hasta la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que dejó la función, siempre que no haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima de la misma.
- En caso de que no se hubiera adquirido la Posición de Promoción PDP 16, podrán alcanzar la referida Posición de Promoción PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos en el Anexo I para la Posición de Promoción PDP 17.
- La correspondencia que para cada Posición de Promoción PDP con un Nivel Retributivo de Convenio Colectivo de referencia en la Tabla del Anexo I servirá para determinar las condiciones salariales de los trabajadores conforme establezca el Convenio Colectivo vigente en cada momento para dichos Niveles Retributivos de referencia.

6.g. Definición de la articulación del Sistema

Los elementos que integran el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, descritos en el epígrafe anterior, quedan interrelacionados como se muestra en el siguiente esquema gráfico:



7. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

7.1 APLICACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

- a. El Sistema entrará en vigor con efectos 01.01.2013, calculándose por primera vez los puntos PDP con los resultados obtenidos en el Sistema de Retribución Variable correspondiente al año 2013 (V1, V2 y V3 a 31.12.2013). Los ascensos se producirán con efectos 1 de enero del ejercicio inmediatamente siguiente al valorado. Así, los ascensos que se pudieran producir por los puntos obtenidos en V1 V2 y V3 del año 2013 tendrán efectos el 01.01.2014.
- b. En el momento de entrada en vigor del nuevo Sistema (día 01.01.2013) se asignarán a cada persona los puntos correspondientes a su nivel retributivo a la fecha 01.01.2013, teniendo en consideración los siguientes aspectos:

1. Asignación de puntos PDP a las personas procedentes de Caja Madrid a las que se aplicaba el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid.

1.1 Se asignarán los puntos de la escala Bankia para la Posición de Promoción que se ostente en el momento de la transformación.

1.2 El exceso de puntos que la persona pudiera tener por encima de los mínimos establecidos para su posición de promoción según el sistema PDP de aplicación en Caja Madrid, se transformará en puntos PDP adicionales a los mínimos de su posición de promoción dentro del sistema Bankia, según la siguiente fórmula

$$\frac{(A - B)}{(C - B)} \times (D - E)$$

DONDE:

A: Puntos PDP totales de la persona en el Sistema PDP de Caja Madrid, una vez aplicado dicho sistema a fecha 01.01.2013.

B: Puntos PDP establecidos por la escala PDP de Caja Madrid para la posición de promoción ostentada a 01.01.2013, una vez aplicado el sistema a dicha fecha.

C: Puntos PDP según la tabla de Caja Madrid para la posición de promoción superior a la ostentada.

D: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción superior a la ostentada.

E: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción ostentada.

1.3 Los puntos de partida en el sistema Bankia a fecha 01.01.2013 serán la suma de lo establecido en los dos párrafos 1.1 y 1.2 anteriores.

1.4 Una vez asignados los puntos, se situará a la persona en la Posición de Promoción que corresponda en la escala de Bankia.

Posteriormente, si la persona se sitúa en la escala PDP por encima de los límites fijados en Bankia para la función desarrollada y en tanto se desarrolle una función Directiva (Director o Subdirector de oficina y funciones equivalentes) o alguna de las funciones en las que expresamente se prevé la posibilidad de ascender por encima del PDP 17 en este acuerdo, podrá ascender una posición de promoción por encima de la ostentada. A estos efectos, operarán los límites de ascenso por función establecidos en el sistema de Caja Madrid.

2 Asignación de puntos PDP a las personas procedentes de Bancaja, Caja Insular de Ahorros de Canarias, Caja de Ávila, Caixa Laietana, Caja Segovia y Caja Rioja.

2.1 Con carácter general, a fecha 01.01.2013 se asignarán los puntos que correspondan a la Posición de Promoción mínima del Nivel que tenga cada persona, que serán los puntos de partida en el sistema Bankia.

2.2 Para el caso de personas que a 01.01.2013 ostenten niveles retributivos que, por Convenio Colectivo, Acuerdo Interno de origen de cada Caja, incluido el Sistema de Clasificación de Oficinas, tuvieran reconocido el derecho a ascender en función del cumplimiento de determinados criterios (mantenimiento de la función y/o del nivel de oficina, años de permanencia en la función, etc.), se mantendrá durante los años 2013 y 2014 el derecho de ascenso al siguiente Nivel comprometido, en los mismos términos acordados en su Caja de origen.

En el momento de la consolidación se le asignarán los puntos correspondientes a la posición PDP menor del Nivel correspondiente, absorbiéndose el complemento que se viniera percibiendo hasta dicho Nivel.

En caso de que se dejara de ejercer dicha función o se cambiara el nivel de oficina sin haber alcanzado la expectativa del Nivel a consolidar, los puntos que corresponderán serán los derivados de la normal aplicación del Sistema a partir de los puntos asignados según el apartado 2.1.

A partir del 01.01.2015 operarán los ajustes que correspondan por la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, en caso de que se produzca un cambio de nivel de Oficina respecto de aquel en el que se clasificó la oficina a 01.01.2013.

2.3 Para el caso de personas que a 01.01.2013 ostenten niveles retributivos, inferiores al Nivel VIII del Convenio Colectivo que, por lo dispuesto en el referido Convenio Colectivo tuvieran reconocido el derecho a ascender automáticamente por años de permanencia o de servicios en el nivel correspondiente, se canjearán los años de permanencia o de servicios que se lleven en el nivel retributivo a fecha 31.12.2012, por los puntos proporcionales correspondientes al tiempo de permanencia en la misma respecto de los puntos totales necesarios para ascender al Nivel superior, según la fórmula que se recoge a continuación.

$$\frac{(F)}{(G)} \times (D - E)$$

DONDE:

F: Años de servicios prestados en el nivel actual que da derecho a ascenso por tiempo de permanencia.

G: Años totales requeridos para ascender al nivel superior al ostentado según Convenio Colectivo.

D: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción superior a la ostentada.

E: Puntos PDP según la tabla de Bankia para la posición de promoción ostentada.

2.4 Los puntos de partida en el sistema Bankia a fecha 01.01.2013 serán la suma de lo establecido en los párrafos 2.1 y 2.2 anteriores o 2.1. y 2.3 anteriores en función de cada caso, sin que se puedan acumular los puntos derivados de la aplicación de los apartados 2.2 y 2.3 en ningún supuesto.

3 Asignación de puntos PDP a las personas contratadas directamente en Bankia o en Banco Financiero y de Ahorros:

Se asignarán los puntos que correspondan a la Posición de Promoción mínima del Nivel que tenga cada persona.

7.2 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- a. En cada ejercicio se calcularán los Puntos para la Promoción Anual de las personas, mediante la fórmula establecida en el presente documento. Dichos puntos se irán acumulando, de tal forma que una vez que se acumulen los puntos necesarios, atendiendo a la Escala de Puntuación definida el Anexo I, se ascenderá de Posición de Promoción PDP, manteniendo los Puntos acumulados, salvo cuando se alcance la Posición de Promoción PDP 17 o la Posición de Promoción máxima de cada función, en las que se dejarán de acumular Puntos PDP.
- b. Las personas que alcancen la Posición de Promoción PDP 17 podrán ascender hasta la Posición de Promoción PDP 16 por la acumulación de 100 puntos adicionales a los establecidos en el Anexo I para la Posición de Promoción PDP 17.
- c. Desde el momento del cambio de Posición de Promoción PDP, que tendrá efectos de 1 de enero del año siguiente al ejercicio valorado, se percibirá la retribución fija del Nivel Retributivo de Convenio Colectivo así como, en su caso, los Complementos de Posición de Promoción que correspondan, de conformidad con la Tabla establecida en el Anexo I.
- d. Si en el Nivel ostentado en el momento inmediatamente anterior al ascenso, en su caso, se tuviera corrida una fracción de trienio conforme al Convenio Colectivo, se reconocerá el importe de dicha fracción en el momento del ascenso de Nivel Retributivo.
- e. En el supuesto de un cambio de Posición de Promoción PDP por designación a lo largo de un ejercicio, se asignarán los Puntos PDP correspondientes a la nueva Posición de Promoción PDP, el Nivel Retributivo y, en su caso, los Complementos de Posición de Promoción que correspondan y se acumularán los puntos PDP de ese ejercicio, según proceda, en proporción a los días de permanencia en la nueva Posición de Promoción PDP respecto del total de días del año natural.
- f. La designación para alguna Posición de Promoción superior en la Escala de Puntos PDP a la Posición 17 implicará la pérdida de los puntos acumulados en la anterior Posición de Promoción y la asignación de los Puntos que correspondan a la nueva Posición de Promoción PDP de acuerdo con la Escala de Puntuación que se establece en el Anexo I del presente Acuerdo.
- g. Aquellos trabajadores que por el Convenio vigente en cada momento tengan reconocido el derecho de ascender por años de permanencia o de servicios en un Nivel Retributivo, ascenderán en el plazo establecido en el mismo, aplicándose los ascensos que contemple el Sistema PDP regulado en el presente Acuerdo si suponen una mejora de los plazos que fije el Convenio Colectivo.

- h. En caso de que un trabajador ascienda por años de permanencia o de servicios en un Nivel Retributivo de conformidad con lo establecido en el Convenio vigente en cada momento, conservará los puntos acumulados hasta el momento del ascenso sin que se apliquen los puntos mínimos que correspondan al Nivel Retributivo y Posición de Promoción de ascenso, de acuerdo con la Escala de Puntuación establecida en el Anexo I.

8. PERIODO DE ACREDITACIÓN EN FUNCIONES

Se estará a lo establecido en el presente Acuerdo en cuanto al periodo de acreditación de las siguientes funciones:

- Directores de Oficinas.
- Subdirectores de Oficinas.
- Gerentes de Carteras de Empresas
- Gestores de Carteras Específicas
- Técnicos y Gestores Especialistas
- Directores de Departamento
- Coordinadores de Equipo
- Ayudantes de Dirección

Se establece un periodo máximo de acreditación de 9 meses para la efectividad del nombramiento, así como para la adquisición del Nivel Retributivo mínimo y los Puntos PDP de la Posición mínima que, en su caso, corresponda según lo establecido en el presente Acuerdo para aquellos empleados que sean designados para realizar las referidas funciones.

Cumplido dicho período satisfactoriamente, a criterio de Bankia, la Entidad hará efectivo el nombramiento, adquiriéndose en ese momento y en caso de que corresponda el Nivel Retributivo mínimo así como los Puntos PDP y demás condiciones de la Posición PDP que correspondan.

No obstante lo anterior, durante el citado período de acreditación, y en tanto se ejerzan provisionalmente dichas funciones, se reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y la Posición PDP que ostente el empleado y la que corresponda al Nivel Retributivo y Posición PDP mínimos aplicables según la función que desempeñe conforme a los apartados siguientes.

En cualquier caso, dicho complemento dejará de percibirse, bien porque se adquiriera el Nivel Retributivo y Posición PDP mínimos de dicha función, o bien porque dejara de ejercer la misma durante dicho período de acreditación o concluido el mismo.

Igualmente y durante dicho período de acreditación de 9 meses, se aplicarán los coeficientes multiplicadores establecidos en el presente Acuerdo correspondientes a la función que desempeñe, así como la retribución variable de referencia que establezca el Sistema de Retribución Variable correspondientes, igualmente, a la función que desempeñe.

La aplicación de dichos coeficientes multiplicadores y retribución variable de referencia tendrán el mismo tratamiento que el complemento funcional mencionado anteriormente, y por tanto, no podrán consolidarse hasta concluido el período de acreditación de forma satisfactoria, dejando de aplicarse si, durante dicho período de acreditación o concluido el mismo, se dejaran de ejercer las citadas funciones. En este último caso, y respecto de la retribución variable de referencia, se volverá a aplicar la que tuviera el empleado antes de iniciar el periodo de acreditación.

9. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE APLICACIÓN DEL SISTEMA PDP.

9.a. Criterios específicos para Directores de Oficina

Se fijan las siguientes condiciones que resultan de aplicación a Directores de Oficinas de particulares y de empresas.

1. Nivel mínimo y Complementos Funcionales

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Directores de Oficina** el de Nivel VI Posición de Promoción 15.

A los **Directores de Oficina de Nivel A** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel II, Posición de Promoción PDP 6, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y Posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel B** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo III, Posición de Promoción PDP 8, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y Posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción PDP de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel C** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo IV, Posición de Promoción 11 PDP, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y Posición PDP que ostenten y la que corresponda al Posición de Promoción de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel D** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo V, Posición de Promoción 14 PDP, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y Posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Directores de Oficina de Nivel E** que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo VI, Posición de Promoción 15 PDP, se les asignará este Nivel Retributivo y Posición PDP, así como los puntos PDP correspondientes a la misma.

Los complementos funcionales referidos en este apartado tendrán la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o de Posición de Promoción y dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Director o, en caso de cambio de nivel de oficina, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

2. Coeficientes multiplicadores

Para los Directores de Oficinas se establecen los siguientes Coeficientes Multiplicadores de los puntos PDP:

NIVEL OFICINA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR
A	1,40, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
B	1,40, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
C	1,30, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
D	1,30, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
E	1,20, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$

Dichos Coeficientes Multiplicadores se aplicarán a los puntos obtenidos por aplicación de la fórmula establecida en el Epígrafe 6.d del presente Documento para obtener los Puntos de Promoción Anuales (PPA) correspondientes.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Director de Oficina la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

3. Posición de Promoción máxima de la función

Los Directores de Oficina podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 3.

Los Directores de Oficina no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 3 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzada dicha posición de Promoción PDP 3 dejarán de acumularse Puntos PDP.

4. Criterios para el caso de cese en la función de Director de Oficina

En caso de que deje de realizarse la función de Director de Oficina se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.a.1 y dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador fijado en el apartado 9.a.2.

Igualmente, en caso de que se deje de realizar la función de Director de Oficina, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.a.3 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.b. Criterios específicos para Subdirectores de Oficinas

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los subdirectores de Oficina** el de Nivel X Posición de Promoción 20.

1. Complementos Funcionales

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel A** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel V, Posición de Promoción 14, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel B** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VI, Posición de Promoción 16, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel C** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VII, Posición de Promoción 17, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que

corresponda al Nivel Retributivo y posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel D** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel IX, Posición de Promoción 19, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Subdirectores de Oficina de Nivel E** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel X, Posición de Promoción 20, se les asignará este Nivel Retributivo y Posición PDP, así como los puntos PDP correspondientes a la misma.

Los complementos funcionales referidos en este apartado tendrán la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o de Posición de Promoción y dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Subdirector o, en caso de cambio de nivel de oficina, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

Cuando un Subdirector que, ejerciendo dicha función, alcance la puntuación de 160 puntos, pasará directamente y sin necesidad de designación a la Posición de Promoción 16, Nivel VI, partiendo de los puntos PDP correspondientes a esta Posición de Promoción.

2. Coeficientes multiplicadores

Para los Subdirectores de Oficina se establecen los siguientes Coeficientes Multiplicadores de los puntos PDP:

NIVEL OFICINA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR
A	1,20, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
B	1,20, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
C	1,15, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
D	1,15, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$
E	1,10, si el porcentaje de cumplimiento de V2 en el SRV $\geq 70\%$

Dichos Coeficientes Multiplicadores se aplicarán a los puntos obtenidos por aplicación de la fórmula establecida en el Epígrafe 6.d del presente documento para obtener los Puntos de Promoción Anuales (PPA) correspondientes.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Subdirector de Oficina la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

3. Posición de Promoción máxima de la función

Los Subdirectores de Oficina podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Subdirectores de Oficina no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzada dicha posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

4. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que deje de realizarse la función de Subdirector de Oficina se dejará de percibir el complemento funcional y dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador establecidos respectivamente en los apartados 9.b.1 y 9.b.2 anteriores.

Igualmente, en caso de que deje la función de Subdirector de Oficina podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.b.3 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.c. Criterios específicos para Gerentes de Empresas

1. Nivel mínimo y complementos funcionales.

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Gerentes de Carteras de Empresas** el de Nivel X Posición de Promoción 20.

A los **Gerentes de Carteras de Empresas A** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VII, Posición de Promoción 17, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Gerentes de Carteras de Empresas B** que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel VIII, Posición de Promoción 18, se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo y posición PDP que ostenten y la que corresponda a la Posición de Promoción de referencia.

A los **Gerentes de Carteras de Empresas C** que tengan un Nivel retributivo inferior a Nivel X, posición de Promoción 20, se les asignará dicho Nivel y Posición de Promoción y los puntos correspondientes a la misma.

Los Gerentes de Carteras de Empresas que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 160 puntos PDP, pasarán directamente y sin necesidad de designación a la Posición de Promoción 16, Nivel VI, partiendo de los puntos PDP correspondientes a esta Posición de Promoción.

Los complementos funcionales referidos en este apartado tendrán la naturaleza de no revisables y de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o de Posición de Promoción, dejando de percibirse desde el momento en que se dejen de ejercer las funciones de Gerente de Empresas o, en caso de cambio de nivel de cartera, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

Los Gerentes de Carteras de Empresa tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

2 Coeficiente multiplicador

Se aplicará a los Gerentes de Carteras de Empresas un coeficiente multiplicador de los puntos PDP de 1,15 siempre que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la cartera sea igual o superior al 70%.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Gerente de Cartera de Empresas la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

3. Posición máxima de la función

Los Gerentes de Carteras de Empresas podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Gerentes de Carteras de Empresas no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzadas dicha posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

4. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que deje de realizarse la función de Gerente de Carteras de Empresas se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.c.1 y dejará de aplicarse el coeficiente multiplicador fijado en el apartado 9.c.2.

Igualmente, en caso de que deje la función de Gerente de Carteras de Empresas y haya superado la Posición de Promoción 16, podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.c.3 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.d. Criterios específicos para Gestores de Carteras Específicas

1. Coeficiente multiplicador

Se establece para los Gestores de Carteras Específicas, sobre las que se asignarán objetivos individuales, un coeficiente multiplicador de los puntos PDP de 1,10 siempre que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la cartera sea igual o superior al 70%.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Gestor de Carteras Específicas la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

Los Gestores de Carteras Específicas tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

2. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que deje de realizarse la función de Gestor de Carteras Específicas se dejará de aplicar el coeficiente multiplicador fijado en el apartado 9.d.1

9.e. Criterios específicos para Directores de Departamento

1. Nivel Mínimo

Se establece como Nivel Retributivo mínimo para los Directores de Departamento el de Nivel VI Posición de Promoción 15.

2. Posición máxima de la función

Los Directores de Departamento podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 3.

Los Directores de Departamento no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 3 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzadas dicha posición de Promoción PDP 3 dejarán de acumularse Puntos PDP.

3. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que se deje de realizar la función de Director de Departamento, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.e.2 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.f. Criterios específicos para Coordinadores de Equipo

1. Desarrollo profesional de los Coordinadores de Equipo

Los coordinadores de equipo que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 160 puntos PDP, y que a la fecha de 31 de diciembre de cada año dirigieran un equipo de 3 o más personas de plantilla de Bankia, durante al menos 9 meses pasarán directamente y sin necesidad de designación, a la Posición de Promoción 16, Nivel VI del Convenio Colectivo.

A estos efectos el número de personas que se dirige en cada equipo serán las que oficialmente estén definidas en la estructura organizativa.

Los Coordinadores de Equipo tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

2. Posición máxima de la función

Los Coordinadores de Equipo podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Coordinadores de Equipo no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzadas dicha posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

3. Criterios para el caso de cese en la función

En caso de que se deje de realizar la función de Coordinador de Equipo, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.f.2 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.g Criterios específicos para Técnicos y Gestores Especialistas

Se establecerá un colectivo de 400 Técnicos y Gestores Especialistas que presten sus servicios en Unidades adscritas a Departamentos Centrales a quienes se podrán asignar objetivos individuales, de equipo o mixtos.

Estas personas serán designadas por Bankia, teniendo en cuenta criterios como los de mayor aportación, capacidad en la toma de decisiones, experiencia, dedicación, responsabilidad y compromiso.

Los Técnicos y Gestores Especialistas tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecido en el Convenio Colectivo.

1. Nivel mínimo y complemento funcional

Se establece como **Nivel Retributivo mínimo para los Técnicos y Gestores Especialistas** el de Nivel X Posición de Promoción 20.

Los Técnicos y Gestores Especialistas que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 160 puntos PDP pasarán directamente y sin necesidad de designación a la Posición de Promoción 16, Nivel VI, partiendo de los puntos PDP correspondientes a esta Posición de Promoción.

Mientras continúen prestando sus servicios como Técnicos o Gestores Especialistas y manteniendo los criterios anteriormente citados, percibirán un complemento funcional de 2.200 euros brutos anuales de carácter no revisable, siempre y cuando su posición de promoción sea inferior a 12 Nivel Retributivo V. En el momento en que se alcance la Posición de Promoción 12, el complemento será absorbido y compensado por dicha subida de PDP, manteniéndose la diferencia como complemento funcional no compensable, no absorbible y no revisable.

2. Posición máxima de las personas que ostenten la condición de Técnico o Gestor Especialista.

Los Técnicos y Gestores Especialistas podrán, en tanto realicen dicha función, ascender por acumulación de puntos hasta la Posición de Promoción PDP 12.

Los Técnicos y Gestores Especialistas no podrán pasar de la Posición de Promoción PDP 12 por la mera acumulación de puntos, una vez alcanzada dicha Posición de Promoción PDP 12 dejarán de acumularse Puntos PDP.

3. Criterios para el caso de no ostentar la condición de Técnico o Gestor Especialista.

En caso de que deje de realizarse la función de Técnico o Gestor Especialista se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.g.1.

Igualmente, en caso de que deje de realizarse la función de Técnico o Gestor Especialista y se haya superado la Posición de Promoción 16, se podrá alcanzar como máximo la Posición de Promoción PDP superior a la ostentada en el momento que deja la función, salvo que ya haya alcanzado la Posición de Promoción PDP máxima fijada en el apartado 9.g.2 anterior, en cuyo caso, permanecerá en la misma.

9.h. Criterios específicos para Ayudantes de Dirección

1. Nivel mínimo y complementos funcionales

El horario que realicen las personas que desempeñan la función de Ayudante de Dirección, será flexible quedando comprendido de lunes a viernes de 8:00 horas a 20:00 horas, con dos horas para comer y con una tarde libre a la semana, siempre y cuando los servicios queden debidamente cubiertos y previo consenso con la Dirección a la que se encuentran adjuntos.

Dicho horario tendrá de límite las 1.680 horas establecidas en el Convenio Colectivo.

Se establece como Nivel Retributivo mínimo para los Ayudantes de Dirección el de Nivel XII.

Por la especial dedicación horaria y la confianza que conlleva el desarrollo de la función de ayudante de dirección se establecen los siguientes complementos funcionales:

TIEMPO DE PRESTACIÓN EFECTIVA DE SERVICIOS EN LA FUNCIÓN	COMPLEMENTO FUNCIONAL	
	DIRECCIÓN / DIRECCIÓN COMERCIAL	OTRAS DIRECCIONES
Menor a 3 años	2.000€	1.800€
Mayor o igual a 3 años y menor a 6 años	4.000€	3.000€
Mayor o igual a 6 años	6.000€	4.000€

Esta compensación será no compensable, no absorbible y si revisable, en los mismos términos en que lo sea el salario base por Convenio Colectivo.

Transcurridos 10 años desarrollando la función de Ayudante de Dirección se consolidará el complemento funcional con la naturaleza de complemento personal no compensable, no absorbible y no revisable.

2. Período mínimo de permanencia en la función

Se establece un periodo mínimo de permanencia de 6 años de prestación efectiva de servicios como Ayudantes de Dirección, incluyéndose a efectos del cómputo de este período, los años ya transcurridos en el desempeño de la función en la Caja de origen y/o en Bankia con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

Transcurrido el periodo de permanencia mínimo, podrán solicitar dejar de prestar sus servicios como tales, disponiendo Bankia de un periodo máximo de 6 meses para asignarles nuevo destino.

3. Criterios por cese en la función

A excepción de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 9.h.1, dejará de abonarse el complemento funcional a los Ayudantes de Dirección que dejen de ejercer dicha función.

Todas las condiciones establecidas en el presente apartado 9.h en los epígrafes 1, 2 y 3 serán exclusivamente de aplicación a aquellas personas que ejercen la función de Ayudante de Dirección y que estén adscritos al horario establecido.

9.1 Criterios específicos para las personas del Equipo Volante de Bankia

A los efectos del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, los elementos V2 y V3 de las personas que pertenezcan al Equipo Volante se determinarán de la siguiente manera:

- ✓ La valoración del elemento V2 estará integrado por la media de las puntuaciones de V2 de las oficinas de la Dirección Territorial en la que hayan prestado servicios las personas del Equipo Volante.
- ✓ La valoración del elemento V3 será realizada por Recursos Humanos, previo informe de los Directores de las oficinas en las que la persona haya prestado servicios de manera más continuada y/o permanente.

Las condiciones de aplicación a las personas que presten servicios en el Equipo Volante serán las siguientes:

1. Complementos funcionales

- Las personas integrantes del Equipo Volante, prestarán servicios, como criterio general, en las oficinas de un número máximo de 3 zonas limítrofes, si bien, excepcionalmente y por necesidad del servicio podrán prestar servicios temporalmente en otras zonas a las que dé cobertura el Equipo Volante.
- A partir del cumplimiento de un periodo de dieciocho meses de prestación de servicios en Bankia, las personas que prestan servicios en el Equipo Volante, percibirán un complemento funcional no compensable y no absorbible por los siguientes importes:
 - ✓ Para las personas que presten servicios en el equipo volante en un solo área geográfica determinada, la cuantía ascenderá a 300€ brutos mensuales.
 - ✓ Para las personas que presten servicios en el equipo volante en varias áreas geográficas determinadas, la cuantía ascenderá a 475€ brutos mensuales.

Asimismo, las cuantías percibidas por dicho concepto se revisarán en el mismo porcentaje que establezca el Convenio Colectivo para el salario base.

Dicho plus se percibirá en la nómina, integrado como Complemento Funcional y únicamente durante el tiempo en el que se presten servicios en el Equipo Volante.

2. Período mínimo de permanencia en la función

- Personas que sean empleados de Bankia y se incorporen al Equipo Volante: La incorporación será voluntaria, y podrán salir del Equipo una vez transcurridos dos años y medio de prestación de servicios en el mismo, disponiendo Bankia de un plazo de máximo adicional de seis meses para asignarles un nuevo destino.
- Personas que se incorporen al Equipo Volante por nueva contratación: Tendrán un derecho preferente a salir del Equipo una vez transcurridos dos años y medio de prestación de servicios en el mismo, siempre que Bankia pueda cubrir esa vacante.

3. Criterios por cese en la función

En caso de que se dejen de prestar servicios en el Equipo Volante se dejará de percibir el complemento funcional establecido en el apartado 9.i.1.

10. EFECTOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En caso de que una persona sea sancionada, la aplicación del Sistema PDP se verá afectada de la siguiente forma:

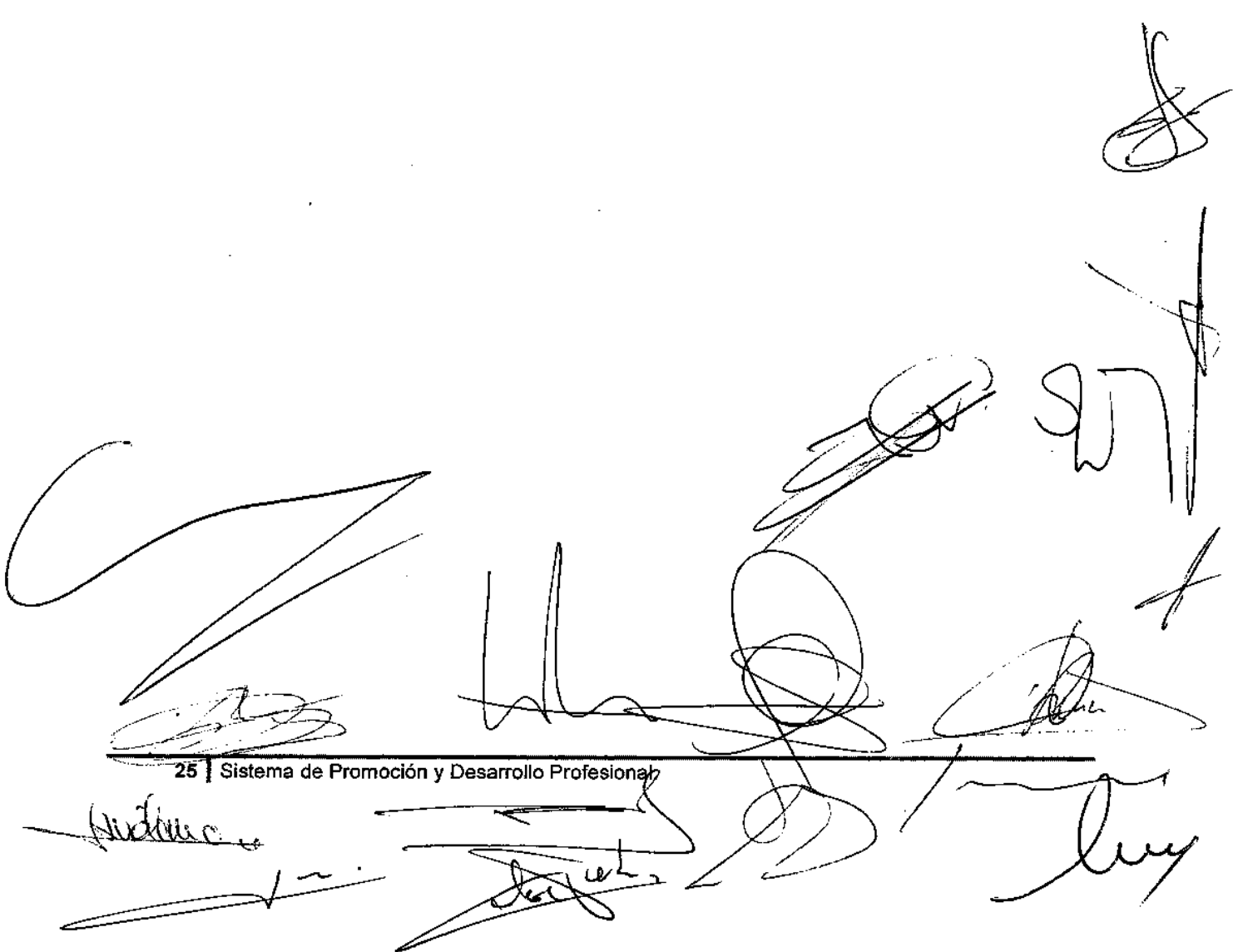
- Si la sanción implica **pérdida de Nivel**, se perderán los puntos acumulados hasta el momento y se le asignarán los puntos necesarios para acceder al Nivel Retributivo o posición de promoción de reclasificación y a partir de ese momento empezará a devengar puntos.
- Si la sanción es una **inhabilitación para el ascenso**, no se acumularán puntos durante el periodo de tiempo que dure dicha sanción.
- Si la sanción consiste en la **suspensión de empleo y sueldo** o en el **traslado forzoso**, no se acumularán puntos en el año en el que se produzca la misma.

11. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del Sistema de Promoción Profesional establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituyen en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, para personas definidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, será aplicable el Régimen de Promoción Profesional establecido en el mismo, salvo lo expresamente señalado en el mismo.

Quedan incluidos en el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional los premios regulados en el artículo 77 del Convenio Colectivo.

Igualmente, el presente Acuerdo sustituye y deroga expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Clasificación Profesional, Promoción Profesional y ascensos.

A collection of approximately ten handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different parties in the agreement.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Aplicación transitoria para las personas procedentes de las Cajas que perciben más de 21 pagas de los impactos derivados de la promoción y desarrollo profesional, así como del vencimiento de trienios.

Los impactos derivados de la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, así como del vencimiento de trienios de las personas procedentes de alguna de las Cajas que perciban más de 21 pagas tanto de salario base como de antigüedad, y que tengan lugar hasta el 31.12.2015, se producirán sobre el número de pagas que tuviera cada persona en su Caja de origen.

A partir del 01.01.2016 pasarán a devengarse los impactos derivados de la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional sobre 21 pagas y sobre 18,5 pagas el vencimiento de los trienios, manteniéndose lo ya consolidado como un complemento personal no compensable, no absorbible y revisable conforme al salario base del Convenio Colectivo y no computable a efectos de trienios.

Segunda.- Impacto de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas en los complementos funcionales de Directores y Subdirectores de Oficina derivados de la aplicación del sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid.

El nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de aplicación en Bankia entrará en vigor el día 01.01.2013, si bien se fijan las siguientes reglas para la transición a este nuevo Sistema:

1. Durante los años 2013 y 2014 aquellos Directores y Subdirectores de Oficina que previamente estuvieran sujetos a un Sistema de Clasificación de Oficinas y que por el mismo a fecha 31.12.2012 tuvieran un complemento funcional superior al que correspondería por aplicación del nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, mantendrán el complemento funcional que tenían con anterioridad, con independencia del Nivel de Oficina en el que resulten clasificados.

Todo ello en tanto no se produzcan cambios de función, en cuyo caso se aplicarán las reglas previstas en el Sistema de Promoción Profesional, Sistema de Clasificación de Oficinas y Disposiciones Transitorias.

2. A partir del 01.01.2015 operarán los ajustes de los complementos funcionales derivados de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia en caso de cambio de nivel de Oficina respecto del Nivel en el que se clasificó la oficina a 01.01.2013.

Tercera.- Complementos funcionales de personas que desarrollaban alguna de las funciones específicas recogidas en el presente Acuerdo.

Para aquellos empleados que, a la fecha de la firma del presente Acuerdo desarrollaran alguna función de las específicamente recogidas en el presente Acuerdo y por este motivo vinieran percibiendo un complemento funcional cuyo importe fuera superior al establecido en el presente Acuerdo para el desarrollo de esa misma función, continuarán percibiendo el complemento funcional que percibían con anterioridad en tanto desarrollen la misma función.

Estos complementos funcionales dejarán de percibirse en el momento en que deje de desarrollarse la función.

Cuarta.- Complementos funcionales de personas procedentes de Caja Rioja a las que resultaba de aplicación el sistema de valoración de puesto (VPT) que existía en dicha Entidad.

Para aquellas personas procedentes de Caja Rioja que se encontraban en el ámbito de aplicación del sistema VPT existente en Caja Rioja y que durante los años 2012 y 2013 pasen a realizar funciones de comercial, en caso de que su salario reglamentario fuera inferior al salario de referencia de comerciales fijado en el sistema de VPT de Caja Rioja, se les reconocerá la diferencia en forma de complemento funcional compensable, absorbible y no revisable.

Quinta.- Aplicación transitoria para las personas procedentes de Caja Madrid a las que se aplicaba el sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid.

A aquellas personas procedentes de Caja Madrid que a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, 1 de enero de 2013, ostenten la posición de promoción 17 y no ejerzan funciones de Dirección o no desarrollen alguna de las funciones específicas definidas en el presente Acuerdo que permiten ascender por encima de Posición de Promoción 17, se les asignarán 70 puntos adicionales para alcanzar la siguiente posición de promoción (PDP 16). Una vez alcanzada la siguiente Posición de Promoción, PDP 16, no podrán pasar a la siguiente posición de promoción por la mera acumulación de puntos, salvo los casos y criterios previstos en el presente Acuerdo; en consecuencia, una vez alcanzada dicha posición de promoción 16 dejarán de acumularse puntos PDP.

Sexta.- Premios de fidelidad.

Aquellas personas que por el sistema de premios existente en su Entidad de origen hubieran consolidado días de permiso, mantendrán los días consolidados a fecha 31.12.2012.

ANEXO I

NIVEL	PDP	PUNTOS	% S/ SB	% S/ SB ACUMUL.
I	1	450	8,00%	8,00%
	2	410
II	3	370	4,25%	17,75%
	4	330	6,00%	13,50%
	5	300	7,50%	7,50%
	6	270
III	7	230	2,75%	2,75%
	8	200
IV	9	170	1,00%	3,75%
	10	140	2,75%	2,75%
	11	115
V	12	90	1,50%	3,00%
	13	70	1,50%	1,50%
	14	50
VI	15	30	2,25%	2,25%
	16	0
VII	17	160
VIII	18	145
IX	19	120
X	20	90
XI	21	40
XII	22	7
XIII	23