REUNIDOS

Por Caja Madrid:

Dña. Marina Mateo Ercilla

Dña. Luisa Sagardov Briones

Dña. Margarita Trigo Benito

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

D. Benito Gutierrez Delgado

D. Gabriel Moreno Flores

D. Ángel Corrales Martín

D. Jesús Platas Sánchez

Dña. Pilar del Corral Gracia

D. José Antonio Izquierdo Vallejo

Por la Sección Sindical de ACCAM:

D. Bernardo Ruiz Hernández

D. José Bañales Curiel

Dña. Soledad López Pereda

D. Mariano Alonso Tejera

Por la Sección Sindical de UGT:

D. Rafael Torres Posada

D. José María Ayuso Galán

D. Ángel Cantelar Domingo

Por la Sección Sindical de CSICA:

D. Maximiano Parrilla Bustos

En Madrid, a 3 de marzo de 2006, se reúnen las personas arriba indicadas en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

EXPONEN

Que con fecha 17 de diciembre 2004 se suscribió el Acuerdo de Principios sobre el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional en Caja Madrid y adaptación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro 2003-2006, en el que, entre otras materias, se adoptó el compromiso de continuar desarrollando Sistemas de Promoción en Caja Madrid que contemplen situaciones específicas para la Red de Oficinas y Resto de Agrupaciones Organizativas, que deban tener tratamiento diferenciado en el marco del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional con el fin de que el mismo continúe cumpliendo sus funciones motivadoras e incentivadoras.

Asimismo, y dentro del marco de diálogo permanente, es habitual la apertura de una mesa de negociación de forma periódica, por lo que el pasado 15 de diciembre de 2005 se constituyó una mesa de negociación, con el objeto de desarrollar dicho compromiso así como una serie de cuestiones de índole laboral de interés de ambas partes.

Con fecha 28 de febrero de 2006 se alcanzó un Acuerdo de Principios dentro del marco de la mesa de negociación en el que se establecieron las bases que son objeto de desarrollo en el presente Acuerdo.

Después de la celebración de diversas reuniones se han alcanzado los Acuerdos que a

continuación se reseñan. Por ello, las partes

ACUERDAN

I. PROYECTO DE EMPRESAS

1. Sistema de Clasificación de Oficinas de empresas.

Las Oficinas de Empresas se regirán por el Sistema de clasificación de oficinas establecido en el Acuerdo sobre el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de fecha 13 octubre de 1999 y posteriores.

2. Sistema de Clasificación de carteras.

Las carteras se repartirán en tres tipos A, B y C y se ajustarán a la siguiente distribución: Cartera A 20% del total de las mismas, Cartera B 40% y Cartera C el 40% restante.

El volumen de cada cartera se define como el valor a 31 de diciembre de cada año de la suma de las rúbricas de Inversión Pendiente, Depósitos Balance, Fondos de Inversión, Ahorro Previsión, Patrimonio gestionado por Altae, Valores de Renta Fija y Valores de Renta Variable.

Una vez finalizado cada ejercicio, se calculará el volumen de negocio de cada cartera según las rúbricas indicadas. Posteriormente, se ordenarán de mayor a menor volumen y se clasificarán como A tantas carteras como sean necesarias para alcanzar el 20% del total de las mismas, como B a las siguientes con mayor volumen hasta que se alcance el 40% del total de las mismas y, el 40% restante como C.

La clasificación así realizada será la que tenga efectos en el ejercicio inmediatamente siguiente.

3. Criterios específicos de aplicación a los Directores de Oficinas de Empresas.

funcional por importe de 3.000 euros brutos anuales, no compensable, no absorbible y no revisable.

Dicho complemento funcional dejará de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Director de una oficina de empresas.

 Los Directores de Oficinas de Empresas tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 25% del cómputo general de su V2. siendo el 75% restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.

Se establece la base mínima SVR para los Directores de oficina de empresa en

la cantidad de 586,26 euros brutos.

□ A los Directores de Oficinas de Empresas se les reconocerá un complemento

Se incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, en 600 euros, cantidad que no se absorberá total ni parcialmente por la adjudicación de base mínima, siempre y cuando el valor de la base resultante no supere la cantidad de 1.900 euros, en cuyo caso el incremento se producirá hasta alcanzar dicha cantidad.

En el momento en que dejen de prestar sus servicios como Directores de oficina de empresas, se reducirá su base individual en la misma cantidad en que se haya producido el incremento de base conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Asimismo, en el caso en que dejaran de ejercer también la función de director de oficina no se les podrá aplicar una reducción en el importe de la base superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 586,26 euros en el supuesto de que pasasen a desempeñar la función de Subdirector/Gerente, ni de 418,92 euros en el caso de que pasen a realizar funciones comerciales.

4. Criterios específicos de aplicación a los Gerentes de Oficinas de Empresas.

 Se establecen como Niveles Retributivos mínimos para los Gerentes de empresas los siguientes:

Gerente Cartera	Nivel Retributivo	pdp
Α	VIII .	18
В	IX	19
С	X	20

Se establece un período de acreditación de 6 meses para la efectividad del nombramiento como gerente. 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 posición de promoción que ostente el empleado y la que corresponda al Nivel X, mínimo aplicable a la función de gerente. En cualquier caso, dicho complemento dejará de percibirse, bien porque se adquiera definitivamente el Nivel Retributivo, mínimo de dicha función, o bien porque dejara de ejercer la misma durante dicho período de acreditación

Cumplido dicho período satisfactoriamente a criterio de la Caja, la Entidad hará efectivo el nombramiento, adquiriéndose el Nivel Retributivo correspondiente conforme a los criterios que se establecen a continuación.

Para la adquisición del Nivel Retributivo mínimo establecido para los Gerentes de cartera A, Nivel Retributivo VIII, deberán gestionar carteras A, por un periodo de 6 meses ininterrumpidamente.

Para la adquisición del Nivel Retributivo mínimo establecido para los Gerentes de cartera B, Nivel Retributivo IX, deberán gestionar carteras B, por un periodo de 6 meses ininterrumpidamente, o bien alternativamente carteras A o B.

Cumplido dicho periodo se consolidará en ese momento el Nivel Retributivo

correspondiente.

No obstante lo anterior, durante el citado periodo y en tanto se ejerza dicha función de gerente de cartera A o B, se reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia que exista en cada momento entre la retribución fija que corresponda al Nivel Retributivo que ostente el empleado y la que corresponda al Nivel VIII o Nivel IX, según se trate de cartera A o B respectivamente.

En cualquier caso, dicho complemento dejará de percibirse bien porque se adquiera definitivamente el Nivel Retributivo mínimo correspondiente, bien porque se dejara de ejercer la función de gerente de cartera A o B, respectivamente, o bien porque dejara de ejercer la función de gerente.

A los efectos establecidos en este apartado, se computará el tiempo de servicio prestado durante el periodo de consolidación en la función de gerente de oficinas de empresas.

☐ Los coeficientes multiplicadores de los puntos PDP que le resultarán de aplicación a los Gerentes de Empresas serán los siguientes:

Gerente Cartera	Coeficiente	Coeficiente V2>=12,75
Α	1,35	1,60
В	1,30	1,55
С	1,25	1,50

☐ Los Gerentes de oficinas de empresas tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

☐ Se les reconocerá un complemento funcional por importe de 2.800 euros brutos anuales, no compensable, no absorbible y no revisable.

Dicho complemento funcional dejará de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer la función de gerente de empresas.

☐ Se establece la base mínima SVR para los Gerentes de empresa en la cantidad de 251.34 euros.

□ Se incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, en 300 euros, cantidad que no se absorbe total ni parcialmente por la adjudicación de la base mínima, siempre y cuando el valor de la base resultante no supere la cantidad de 1.200 euros, en cuyo caso el incremento se producirá hasta alcanzar dicha cantidad.

En el momento en que dejen de prestar sus servicios como Gerentes de empresas, se reducirá su base individual en la misma cantidad en que se haya producido el incremento de base conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

Asimismo, los Gerentes de oficinas de empresas que dejen de ejercer dicha función, pasando a realizar funciones comerciales, no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su base superior al 50% del mismo; no pudiendo la

cantidad resultante superar el importe de 209,56 euros ni ser inferior a 167,58 euros.

No obstante lo anterior, al Gerente que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial y tuviera una base superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá, al menos, el importe de la base que tuviera antes de ejercer dicha función, revisada, en su caso, conforme a los criterios establecidos en el presente acuerdo.

II. CONDICIONES OTROS COLECTIVOS

1. GERENTES DE PROMOTORES.

Se incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, en 300 euros, cantidad que no se absorberá total ni parcialmente por la adjudicación de la base mínima, y siempre y cuando el valor de la base resultante no supere la cantidad de 1.200 euros, en cuyo caso el incremento se producirá hasta alcanzar dicha cantidad.

En el momento en que dejen de prestar sus servicios como Gerentes de promotores, se reducirá su base individual en la misma cantidad en que se haya producido el incremento de base conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

Asimismo, los Gerentes de promotores que dejen de ejercer dicha función, pasando a realizar funciones comerciales, no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su base superior al 50% del mismo; no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 209,56 euros ni ser inferior a 167,58 euros.

No obstante lo anterior, al gerente de promotores que antes de ejercer dicha función desarrollará la de comercial y tuviera una base superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá, al menos, el importe de la base que tuviera antes de ejercer dicha función, revisada, en su caso, conforme a los criterios establecidos en el presente acuerdo.

2. TÉCNICOS DE PRODUCTOS BANCARIOS (TPB).

☐ Se les reconocerá un complemento funcional por importe de 2.000 euros brutos anuales, no compensable, no absorbible y no revisable.

Dicho complemento funcional dejará de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer la función de técnicos de productos bancarios.

- Se incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, en 175 euros.
- ☐ En el momento en que dejen de prestar sus servicios como técnicos de productos bancarios, se reducirá su base individual en 175 euros.
- Los técnicos de productos bancarios tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 80% de V₂, siendo el 20% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

o. W - Stanle