

- Les serán de aplicación los siguientes coeficientes multiplicadores, mientras continúen prestando sus servicios en la Red Agencial:
 - Si V2 es mayor o igual a 10 puntos y menor a 12,75 les será de aplicación un coeficiente multiplicador de puntos PDP 1,30
 - Si V2 es mayor o igual a 12,75 les será de aplicación un coeficiente multiplicador de puntos PDP 1,50.
- Disfrutarán de tres días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias.

3. COMERCIALES DE AGENTES DE LA PROPIEDAD INMOBILIARIA (APIS)

- 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 APIS.
- Disfrutarán de un día de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias

4. COORDINADORES DE EQUIPO

Los coordinadores de equipo que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 220 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 Caja Madrid, durante al menos seis meses, no pasarán a la Posición de Promoción 15 sino que pasarán directamente y sin necesidad de designación, a la Posición de Promoción 14, Nivel V del Grupo 1 del Convenio Colectivo.

El ascenso a la posición de promoción 14 supondrá la asignación, exclusivamente, de los puntos de dicha posición con cero puntos.

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

5. DEPARTAMENTOS CENTRALES

Se establecerá un colectivo de 150 técnicos que presten sus servicios en Unidades adscritas a Departamentos Centrales, un sistema de V2 mixta, cuyo porcentaje se sitúa en 80% de objetivos individuales y 20% de objetivos de equipo.

Para la determinación del número de técnicos de cada Unidad, que se verá afectado por dicho Sistema, se ha tomado como referencia el total de técnicos de cada Unidad cuyo Nivel Retributivo se encuentra comprendido entre el Nivel VI y el Nivel XIII dividido entre el total de técnicos de Caja Madrid comprendido entre dichos Niveles Retributivos.

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

El número de personas asignadas a cada Unidad, conforme a los criterios anteriormente expuestos es el que se detalla a continuación:

UNIDAD	NÚMERO
Auditoría	13
B. Comercial (gerencia de marketing y área de programación y control comercial)	13
B. Negocios	22
Comunicación	2
D. Financiera	37
Medios	21
Obra Social	1
Presidencia	3
Secretaría G.	11
Organización y Sistemas	27
	150

Asimismo, se facilitará a las Secciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, y con anterioridad a su aplicación, el listado detallado de los citados 150 técnicos.

Mientras continúen prestando sus servicios como técnicos en la Unidad correspondiente y en tanto continúen incluidos en el Sistema de V2 mixta y manteniendo los criterios anteriormente citados, percibirán las siguientes compensaciones:

- Complemento funcional de 2.200 euros brutos anuales, siempre y cuando su posición de promoción sea inferior a 14 Nivel Retributivo V, y será revisable en los mismos términos que establezca el Convenio Colectivo para el Salario Base.
- Se establece una base mínima por punto de SVR de 240 euros. En caso de que dejen de estar asignados a este sistema de V2 mixta recuperarán la Base por Punto que tuvieron con anterioridad a esta asignación, manteniéndose las revisiones de base que se pudieran haber aplicado en virtud de acuerdos laborales.

6. AYUDANTES DE DIRECCIÓN (SECRETARIAS/SECRETARIOS)

- 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.

- 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 DE GERENCIA/ DIRECCIÓN DE NEGOCIO	DIRECCIÓN DE NEGOCIO ADJUNTA/ÁREA/ DIVISIÓN/RESTO
<i>Menor a 3 años</i>	2.100	1.800
<i>Mayor o igual a 3 años y menor a 5 años</i>	3.500	3.000
<i>Mayor o igual a 5 años</i>	7.000	6.000

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

Dejarán de percibir este complemento funcional en el momento en que dejen de prestar servicios como ayudantes de dirección.

Para aquellos ayudantes de dirección que, a fecha 1 de enero de 2006, vinieran percibiendo como complemento funcional cuantías superiores a las establecidas anteriormente, percibirán las diferencias en concepto de complemento personal de naturaleza compensable, absorbible y no revisable.

- Se establece como Nivel Retributivo mínimo el Nivel XII (primer tramo).
- Se establecen las siguientes bases mínimas por punto de SVR:

	DIRECCIÓN DE GERENCIA/ DIRECCIÓN DE NEGOCIO	DIRECCIÓN DE NEGOCIO ADJUNTA/ÁREA/ DIVISIÓN/RESTO
BASE SVR MÍNIMA	240 €	180 €

En el momento en que dejen de ejercer dicha función, se reducirá su base al 50% de la misma; no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 209,56 euros ni ser inferior a 167,58 euros, manteniéndose las revisiones de base que se pudieran haber aplicado en virtud de acuerdos laborales.

- Se establece un periodo mínimo de permanencia de 6 años de prestación efectiva de servicios como ayudantes de dirección, teniéndose en cuenta a estos efectos el tiempo de prestación efectiva de servicios en esta función en alguna de las empresas del Grupo.

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

- Las condiciones establecidas en el presente apartado serán exclusivamente de aplicación a aquellas personas que ejercen la función de Ayudante de Dirección y que estén adscritos al horario establecido.

III. CONDICIONES GENERALES DE APLICACIÓN A LOS GERENTES DE EMPRESAS Y A LOS GERENTES DE PROMOTORES.

Los Gerentes de Empresas y los Gerentes de Promotores que, ejerciendo dicha función alcancen la puntuación de 220 puntos PDP, no pasarán a la Posición de Promoción 15, sino que pasarán directamente y sin necesidad de designación, a la Posición de Promoción 14, Nivel V del Grupo 1 del Convenio Colectivo.

El ascenso a la posición de promoción 14 supondrá la asignación, exclusivamente, de los puntos de dicha posición con cero puntos.

IV. COMPROMISOS EN MATERIA DE PRÉSTAMOS.

1. Préstamo de empleado para la adquisición de vivienda habitual.

Importe:

El importe máximo a conceder será de 5 anualidades, con un mínimo de 200.000 euros, siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere el 40% de los haberes brutos anuales del empleado.

Dicho importe mínimo de 200.000 euros será revisable a partir del año 2007, en los mismos términos que establece el Convenio Colectivo para el salario base.

Plazo:

Se amplía el plazo de amortización a 40 años con el límite máximo de la edad ordinaria de jubilación de 65 años de edad. No obstante, dicho límite se puede ampliar hasta los 70 años de edad si la garantía prestada es hipotecaria.

Cuando se decidiera cambiar el plazo de amortización inicial, ampliando el mismo hasta los 70 años de edad, deberá de constituirse garantía de primera hipoteca, sin que ello implique modificación del tipo de interés inicialmente establecido.

Tipo de Interés

El tipo de interés a aplicar en los préstamos para adquisición vivienda habitual será el 55% del euribor, o índice que lo sustituya, revisándose semestralmente según establece el Convenio Colectivo y aplicándose los límites máximo y mínimo, establecidos en el Convenio Colectivo, del 5,25% y del 1,50%, respectivamente.

Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.

2. Préstamo social para atenciones varias

Finalidad

Se podrá solicitar un préstamo social para atenciones varias sin necesidad de justificar los motivos de la solicitud.

Importe

Se establece como importe máximo 36.000 euros, siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere el 40% de los haberes brutos anuales del empleado.

Plazo

Hasta diez años,

Segundos y sucesivos préstamos

Se podrá solicitar un nuevo préstamo social para atenciones varias en cualquier momento, siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere el 40% de los haberes brutos anuales del empleado.

3 Anticipo de hasta 6 mensualidades.

El plazo de amortización será, como máximo, de 36 meses cuando el importe del anticipo solicitado no supere las 3 mensualidades. Cuando el anticipo solicitado equivalga a un importe superior a 3 mensualidades y hasta un máximo de 6 mensualidades, el plazo máximo de amortización será de 72 meses.

V MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS EMPLEADOS DE CAJA MADRID

- 1 El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo dos días laborables, con derecho a remuneración en caso de nacimiento de hijos. Cuando por tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de cuatro días laborables.
- 2 Se extiende el permiso legalmente establecido de dos días de permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a aquellos empleados que convivan como pareja de hecho, que lo hayan acreditado ante la Entidad, en los términos establecidos en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2002.
- 3 La Caja podrá conceder el permiso sin sueldo, establecido en el Convenio Colectivo, en casos excepcionales y debidamente acreditados cada dos años.
- 4 Se extiende el permiso de lactancia legalmente establecido a los trabajadores/as que adopten a un menor de hasta diez años de edad. Este permiso se disfrutará durante el primer año a contar desde que el menor empezó a convivir en el hogar familiar de adopción.