

ACUERDO DE PRINCIPIOS MESA DE NEGOCIACION 2006

En Madrid, a 28 de febrero de 2006, se reúnen las personas abajo indicadas en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento.

Por Caja Madrid:

Dña. Marina Mateo Ercilla
Dña. Luisa Sagardoy Briones
Dña. Margarita Trigo Benito

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

D. Benito Gutiérrez Delgado
D. Gabriel Moreno Flores
D. Ángel Corrales Martín
D. Jesús Platas Sánchez
D. José Antonio Izquierdo Vallejo
Dña. Pilar del Corral Gracia

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 Alternativa Sindical:

D. José Antonio García-Ochoa Solano
D. José de Diego Arroyo

Por la Sección Sindical de SABEL:

D. Juan Carlos Rubio Encinas

Por la Sección Sindical de CSICA:

D. Maximiano Parrilla Bustos

EMPRESAS

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|-----------|------------|--------|-----------|----------|--------|-----------|---------|--------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| Niveles mínimos PDP | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Gerentes</u>: según nivel de cartera <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>Gerente A</td><td>Nivel VIII</td><td>Pdp 18</td></tr> <tr><td>Gerente B</td><td>Nivel IX</td><td>Pdp 19</td></tr> <tr><td>Gerente C</td><td>Nivel X</td><td>Pdp 20</td></tr> </table> ▪ Niveles por volumen con los mismos ítems que se utilizan para la clasificación de oficinas <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>Gerente A</td><td>20%</td></tr> <tr><td>Gerente B</td><td>40%</td></tr> <tr><td>Gerente C</td><td>40%</td></tr> </table> ▪ Incremento de una pdp para las personas que tengan el nivel mínimo indicado o superior, con un máximo PDP 15 (antiguo Jefe 6ªC), únicamente durante el año 2006. | Gerente A | Nivel VIII | Pdp 18 | Gerente B | Nivel IX | Pdp 19 | Gerente C | Nivel X | Pdp 20 | Gerente A | 20% | Gerente B | 40% | Gerente C | 40% |
| Gerente A | Nivel VIII | Pdp 18 | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente B | Nivel IX | Pdp 19 | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente C | Nivel X | Pdp 20 | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente A | 20% | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente B | 40% | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente C | 40% | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coefficientes Multiplicadores | <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>Gerente A</td><td>1,35</td><td>1,60</td></tr> <tr><td>Gerente B</td><td>1,30</td><td>1,55</td></tr> <tr><td>Gerente C</td><td>1,25</td><td>1,50</td></tr> </table> | Gerente A | 1,35 | 1,60 | Gerente B | 1,30 | 1,55 | Gerente C | 1,25 | 1,50 | | | | | | |
| Gerente A | 1,35 | 1,60 | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente B | 1,30 | 1,55 | | | | | | | | | | | | | | |
| Gerente C | 1,25 | 1,50 | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Directores</u>: 25% individual, 75% centro. ▪ <u>Gerentes</u>: 70% individual, 30% centro. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Complemento Funcional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Gerentes</u>: 2.800€, mientras desarrolle la función ▪ <u>Directores</u>: 3.000€, mientras desarrolle la función. | | | | | | | | | | | | | | | |
| SVR | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Directores</u>: aumento sobre la Base de SVR individual de 600€ brutos, siempre que la Retribución Variable no supere los 1.900 €. ▪ <u>Gerentes</u>: aumento sobre la Base de SVR individual de 300€ brutos, siempre que la Retribución Variable no supere los 1.200 €. ▪ <u>Bases mínimas</u>: Directores: 586 euros y Gerentes: 251 euros ▪ En el caso de dejar la función, el incremento de base fijado se eliminaría y se reducirá la base mínima conforme a los criterios de reducción de base establecidos para director y subdirector, respectivamente. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Periodo Transitorio | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los límites de SVR no operarían durante el 2006 (los que estén o se incorporen). ▪ Comerciales de apoyo: para aquellos que hayan prolongado la jornada de forma habitual durante la migración se les abonará 600€, por una sola vez. | | | | | | | | | | | | | | | |

| CARRERAS | | |
|---------------------------|-------------------------------|--|
| GERENTES DE PROMOTORES | Coefficientes Multiplicadores | <ul style="list-style-type: none"> Mantener el coeficiente actual |
| | SVR | <ul style="list-style-type: none"> Los mismos criterios que para Gerentes de Empresas |
| RED AGENCIAL BANCO MAPFRE | Compensaciones Disponibilidad | <ul style="list-style-type: none"> Complemento funcional: 2.000€/ brutos anuales Aumento sobre la Base de SVR individual de 175€. 3 días de permiso V₂ de 80% individual y 20% de Centro. Coeficiente multiplicador: <ul style="list-style-type: none"> - Si $V_2 \geq a$ 10 y $< a$ 12,75 se aplicará 1,30 - Si $V_2 \geq a$ 12,75 se aplicará 1,50 Las condiciones se percibirán mientras desarrollen la función |
| APIS | Compensaciones Disponibilidad | <ul style="list-style-type: none"> Complemento funcional: 2.000€/brutos anuales 1 día de permiso Las condiciones se percibirán mientras desarrollen la función |
| COORDINADORES DE EQUIPO | Destope pdp | <ul style="list-style-type: none"> Todos los que tengan 3 o más personas de plantilla a su cargo. |

CARRERAS

DEPARTAMENTOS CENTRALES

Condiciones
(Ac.17.12.04)

- Colectivo: total de 150 personas.
- SVR:
 - V2 mixta: 80% individual y 20% centro.
 - Base mínima: 240€
- Complemento Funcional: 2.200€ (pdp inferior a la 14)

| Reparto en función del total de técnicos de Niveles VI a XII de cada Unidad entre el total de técnicos de Niveles VI a XIII | |
|--|------------|
| UNIDAD | EN N° |
| Auditoría | 13 |
| B. Comercial | 13 |
| B. Negocios | 22 |
| Comunicación | 2 |
| D. Financiero | 37 |
| Medios | 21 |
| Obra Social | 1 |
| Presidencia | 3 |
| Secretaría G. | 11 |
| Organización y Sistemas | 27 |
| | 150 |

- Se facilitará a las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo, previamente a su aplicación, el listado de las personas que hayan sido designadas

AYUDANTES DE DIRECCIÓN

- Flexibilidad horaria de 8 horas a 20 horas, con el límite de 1680 horas de jornada anual
- 1 tarde libre a la semana.
- Complemento funcional (no absorbible, no compensable y revisable)

| EXPERIENCIA EN LA FUNCIÓN | COMPLEMENTO FUNCIONAL (€ AÑO) | |
|---------------------------|-------------------------------|--|
| | GERENCIA / NEGOCIO | NEGOCIO ADJ. / AREA / DIVISIÓN / RESTO |
| < 3 AÑOS | 2.100 | 1.800 |
| ≥ 3 Y < 5 AÑOS | 3.500 | 3.000 |
| ≥ 5 AÑOS | 7.000 | 6.000 |

Estas cantidades serán revisables anualmente (cada 1 de enero) según Convenio.

- Base SVR:

| | GERENCIA / NEGOCIO | NEGOCIO ADJ./ AREA/ DIVISIÓN/ RESTO |
|------------------------|--------------------|-------------------------------------|
| BASE SVR MÍNIMA | 240 € | 180 € |

- Nivel Retributivo mínimo XII.
- Permanencia en la función: mínimo de 6 años. Disponiendo Caja Madrid de un periodo de 6 meses, desde que soliciten dejar la función, para asignarles nuevo destino.
- El exceso entre el Complemento funcional que vengán percibiendo y el detallado anteriormente pasará a complemento personal compensable, absorbible y no revisable.
- Todas las condiciones anteriormente descritas se aplicarán a aquellas personas que realicen el horario establecido
- Asimismo, dejarán de percibir estas condiciones una vez que dejen de ejercer la función.

EMPLEO

| | |
|-----------------------------|--|
| Incremento de empleo | <ul style="list-style-type: none">· Contratación plantilla: 500 personas desde el 01.01.06 al 28.02.07.▪ ETT's:<ul style="list-style-type: none">- Vacaciones estivales (del 1.6.06 al 30.9.06): 500 de media- Necesidades temporales (I.T.): 100 de media |
| Equipos volantes | <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo volante de 90 personas (excluida la Comunidad Autónoma de Madrid), de las cuales 70 serán de plantilla y se contabilizarán en las 500 personas referidas anteriormente. |

PRÉSTAMOS Y AYUDAS FINANCIERAS
(siempre con el límite del 40% de endeudamiento)

La Entidad dispondrá de un mes desde la firma del acuerdo para la aplicación de las medidas que se relacionan a continuación

| | |
|--|---|
| <p align="center">PRÉSTAMO VIVIENDA HABITUAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuantía máxima: 5 anualidades y con un mínimo de 200.000€, revisable anualmente por IPC. ▪ Plazo: 40 años con el límite de jubilación (65 años) y hasta 70 años en caso de garantía hipotecaria. ▪ Tipo de interés: 55% del Euribor. |
| <p align="center">PRÉSTAMO LIBRE</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de interés: Euribor + 0,39 ▪ Plazo: 40 años límite de 70 años de edad (hipotecario) ▪ Importe: Si complementa al préstamo de convenio, hasta el 110% del menor de los valores de inversión o tasación. Si no le complementa, hasta el 85% del valor de tasación. |
| <p align="center">PRÉSTAMO DE ATENCIONES DIVERSAS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finalidad: suprimir la necesidad de justificación ▪ Cuantía máxima: 36.000€ ▪ Segundo y sucesivos préstamos: eliminar las limitaciones a la hora de hacer una nueva solicitud ▪ Plazo: 10 años |
| <p align="center">ANTICIPO</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plazo: 72 meses. |
| <p align="center">ACUERDO MARCO CUENTA DE CRÉDITO</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de interés: Euribor BOE +0,39 vigente en el momento de la concesión. ▪ Plazo: 36 meses |
| <p align="center">OTROS</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Refinanciación/reestructuración de deudas: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Reestructuración:</u> unificación de pagos si las operaciones a reestructurar no están en morosidad. Condiciones: Euribor + 0,50%, por una sola vez en la vida laboral, y sin poder solicitar otra ayuda en los 2 años siguientes a su formalización. - <u>Refinanciación:</u> unificación de pagos en morosidad. Condiciones: tipo de interés mínimo de la banda para el producto La Hipoteca, según plazo de amortización. ▪ Tratamiento especial para préstamo vivienda habitual en los casos de separación y divorcio. |

CONCILIACIÓN

- Permiso de nacimiento de hijos: 2 días laborables sin desplazamiento, 4 días laborables con desplazamiento.
- Extender el permiso por fallecimiento o enfermedad grave de familiares a familiares de parejas de hecho (previa acreditación)
- Reducción del plazo para solicitar un nuevo permiso sin sueldo (de 4 a 2 años).
- Extender el permiso de lactancia a los casos de adopción.
- Incremento a 12 años de edad del menor para la solicitud de la reducción de la jornada. Entre los 6 y los 12 años será necesario acuerdo empresa-empleado respecto de la distribución del horario.
- Cuota cero para los préstamos vivienda habitual: durante el primer año de excedencia por maternidad o cuidado de familiares.
- Posibilidad de mantener durante el primer año de excedencia por maternidad y cuidado de familiares: Mapfre Caja Salud y seguro de vida.
- Permiso de un máximo de 15 días naturales al año para el cuidado de hijos menores de 14 años que se encuentren hospitalizados. Si la hospitalización se produce durante la baja por maternidad estos 15 días se podrán añadir al período de baja y/o lactancia.
- Ampliación del período de lactancia: en caso de dos niños 20 días naturales + 10 días laborables, y en caso de 3 ó más niños, 25 días naturales + 15 laborables.
- Concesión de un préstamo en los casos de excedencia por maternidad durante el primer año, por un importe de hasta el 40% su retribución fija, con 1 año de cuota cero, operando el límite del 40% del endeudamiento. (tipo de interés: Euribor).
- Ayuda de Guarderías:
 - año 2006: 725€/brutos
 - año 2007: 750€/brutos
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, sin disminución del salario y por un máximo de un mes.

Los representantes de la Sección Sindical de ACCAM manifiestan que no pueden pronunciarse, dado que tienen que validar el presente Acuerdo de Principios con sus órganos internos de decisión.

Asimismo, los representantes de la Sección Sindical de Alternativa Sindical y el representante de la Sección Sindical de SABEL, manifiestan no poder suscribir el presente documento dado que deben someterlo a valoración con los órganos de decisión de la Sección Sindical de Empresa a la que pertenecen.