ACUERDO DE PRINCIPIOS SOBRE SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL EN CAJA MADRID Y ADAPTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORROS 2003-2006

Madrid, 17 de diciembre de 2004

Por Caja Madrid:

Dña. Marina Mateo Ercilla
D. José Luis Barquero Martín
D. Francisco Yago Galván
Dña. Luisa Sagardoy Briones

Por Sección Sindical de CC.OO.
D. José María Martínez López
D. Benito Gutiérrez Delgado
D. Gabriel Moreno Flores
D. Ángel Corrales Martín

Por Sección Sindical de ACCAM
D. Ignacio Navasqües Cobian
D. Bernardo Ruíz Hernández
Dª Soledad López Pereda
D. Pedro Fernández Merlo
D. Luis Arnanz Villalta
D. José Bañales Curiel

Por Sección Sindical de U.G.T.
D. José Vicente Bayarri Ballester
D. Rafael Torres Posada
D. José María Ayuso Galán
D. Juan Antonio Bilbao Pérez

Por Sección Sindical de Sabei
D. Juan Carlos Rubio Encinas

Por Sección Sindical de C.S.I.C.A.
D. Maximiano Parrilla Bustos
D. Juan Carlos Buenamaña Sánchez-Migallón

En Madrid a 17 de diciembre de 2004, se reúnen las personas arriba citadas en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

M A N I F I E S T A N

1º.- Con fecha 16 de marzo de 2004 ha entrado en vigor el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 que ha supuesto un hito por realizar un texto refundido de todos los anteriores Convenios Colectivos, sin perjuicio de establecer las garantías adecuadas para el respeto de los derechos correspondientes, y en particular por modificar el sistema de Clasificación Profesional, que además se declara fuente única y exclusiva de regulación de la materia, así como los Sistemas de Promoción Profesional respecto de los que, por el contrario, permite la adaptación, sustitución y modificación en cada Caja siempre que exista acuerdo con la representación de los trabajadores, estableciendo, en cualquier

caso, un plazo para la adaptación de los sistemas de Clasificación y Promoción profesional a lo establecido en el Convenio Colectivo.

2º.- Esta entrada en vigor del Convenio Colectivo supone, por la continua referencia y vinculación que tiene con el mismo, que el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional aplicable en Caja Madrid desde el Acuerdo de 13 de octubre de 1999, y modificaciones sucesivas, que haya necesariamente de adaptarse y modificarse con el fin de respetar el Sistema de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo manteniendo, sin embargo, el carácter incentivador y de mejora que ya tenía el Sistema PDP de Caja Madrid.

3º.- A la vez, también se ha considerado oportuno actualizar algunos aspectos establecidos en el Acuerdo de 1999 y que la práctica posterior ha aconsejado modificar.

4º.- Finalmente, se hace necesario abordar también, de forma complementaria y para realizar las adaptaciones oportunas como consecuencia de las referidas modificaciones, cambios en la Estructura Salarial de Caja Madrid, así como las consecuentes adaptaciones del Sistema de Previsión Social Complementaria aplicable en Caja Madrid.

5º.- Que por todo lo anterior y resultado de dichas reuniones y propuestas mantenidas por las partes en el período de consultas abierto de conformidad con lo establecido en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Sectorial de Cajas de Ahorros, y en el marco de lo establecido en los mismos, son los siguientes

ACUERDOS DE PRINCIPIOS

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores en activo, en cada momento, de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, cuyas relaciones laborales se regulen por el Convenio Colectivo Sectorial de las Cajas de Ahorros, vigente en cada momento.

2.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Acuerdo entra en vigor el mismo día de su firma 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, dependiendo de las materias reguladas en el mismo, conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

3.- ADAPTACIÓN Y TRANSPOSICION DEL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORROS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

3.1.- Acuerdos en relación a la Clasificación Profesional.

La transposición de los antiguos grupos, categorías profesionales y Niveles PDP aplicables en Caja Madrid, se realizará conforme a la Tabla de Transposición y retribuciones que se establece en el Anexo I, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003-2006.

3.2.- Acuerdos en relación al Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) aplicable en Caja Madrid.

El Sistema de Promoción y Desarrollo profesional, queda modificado y actualizado conforme a los siguientes parámetros generales:

- **Elementos del Sistema**: Se introduce el factor V1 del Sistema de Valoración de Resultados también como Factor de referencia para la determinación y aplicación de los "PUNTOS" PDP. En consecuencia, para la determinación de los Puntos PDP se tendrán en consideración los obtenidos en los Factores V1, V2 y V3 del Sistema de Valoración de Resultados.

- **Escala de Ponderaciones**: La escala de ponderaciones que se aplicará para la obtención de los Puntos de Promoción Anual es la siguiente:

FUNCIÓN DESEMPEÑADA	PONDERACIÓN FP1 (V1)	PONDERACIÓN FP2 (V2)	PONDERACIÓN FP3 (V3)
Personas que dirigen equipos de trabajo: ➢ Director de Negocio, de Negocio Adjunto, División, Zona, Oficina, Subdirector de Oficina. ➢ Director CCSH, Subdirector CCSH. ➢ Director Gerente, Director de Area, Director de Departamento, Coordinador de Equipo.	15 %	65 %	20 %
Gerente de Empresas. Gerente de Promotores.	15%	65%	20%
Personas que no dirigen equipos de trabajo	15 %	50 %	35 %

- **Nuevo Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional por obtención de Puntos PDP:** Para la adecuada adaptación y aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de Caja Madrid y de su carácter incentivador y motivador, manteniendo en todo caso el Sistema de Clasificación Profesional establecido en el Convenio Colectivo, se establece un nuevo Sistema de Promoción que se estructura en una Escala de Puntos PDP con 29 Posiciones de Promoción.

  La consecución y acumulación de PUNTOS PDP 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 la percepción de un Complemento Salarial denominado Complemento PDP, junto con las demás condiciones retributivas asociadas a cada Posición de Promoción.

  El nuevo Sistema de Promoción Profesional de puntos PDP que se establece así como la transposición de las actuales categorías y niveles establecidos en el Convenio Colectivo anterior y el Acuerdo PDP de 13 de octubre de 1999, a los nuevos Niveles Retributivos establecidos en el Convenio Colectivo sectorial y las Posiciones de Promoción PDP, se refleja en la Tabla que consta como Anexo II al presente Acuerdo de Principios y que, como tal, forma parte integrante del mismo.

- **Obtención de puntos en situaciones especiales:** Los trabajadores que estén de baja por enfermedad por un período superior a 120 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 que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días antes citados.

- **Se establecen como requisitos mínimos** para obtener Puntos para la Promoción Anual (PPA) que la puntuación en V2 sea mayor o igual a 4 Puntos y además se haya obtenido en V3 una puntuación mayor o igual a 5 Puntos. Adicionalmente en caso de que el factor V1 sea igual o menor a 6 Puntos se estimará en ese caso que no se ha obtenido puntuación en V1 a efectos del cálculo de la puntuación global conforme a las ponderaciones que sean aplicables.

- **Régimen especial para la promoción en caso de no realizar funciones directivas**: Aquellos trabajadores que no realicen o dejen de realizar funciones de Dirección de Equipos (Director de Negocio, Negocio Adjunto, División, Zona, Oficina, Subdirector de Oficina, Director CCSH, Subdirector CCSH, Director de Gerencia, Área, Departamento o Coordinador de equipo) podrán ascender como máximo hasta Nivel II, Posición de Promoción 6, dejando de acumular puntos desde el momento en que, alcanzada dicha posición o cualquier otra desde la

referida y hasta la Posición de Promoción 1 (Nivel I), no ejerzan funciones directivas.

- **Complemento salarial por antigüedad (trienios):** El devengo de este tipo de complementos continuará rigiéndose en toda su extensión (incluyendo cuantías y situaciones en las que procede su devengo) por lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial de Cajas de Ahorros vigente en cada momento, y la estructura salarial de Caja Madrid.

- **Sistema de Clasificación de Oficinas:** Se mantiene en los mismos términos que venía siendo aplicado en Caja Madrid de conformidad con el Acuerdo de 13 de octubre de 1999 y sucesivas modificaciones, si bien se pacta que en cualquier caso, el número de Oficinas que no tengan Subdirector no podrá exceder del 10% del total de Oficinas de la Entidad. Estas Oficinas sin Subdirector solo podrán ser aquellas que cuenten con menos de 4 empleados de plantilla.

  Se facilitará a las Secciones Sindicales de empresa una vez al año, la relación de oficinas sin subdirector, así como la clasificación de oficinas.

- **Coeficientes multiplicadores para Directores y Subdirectores de Oficinas.** Continuarán siendo de aplicación los coeficientes multiplicadores ordinarios establecidos en el Acuerdo de 13 de octubre de 1999, si bien se modifican los aplicables en caso de haber obtenido en la aplicación del SVR el Bonus adicional del 20% por haber obtenido en V2 una puntuación igual o superior a 12,75 puntos. En este caso, el valor del coeficiente multiplicador, a efectos de Promoción PDP, será el siguiente, en función del Nivel de Oficina:

NIVEL DE OFICINA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR	
	DIRECTOR (*)	SUBDIRECTOR (**)
A	1,75	1,60
B	1,70	1,55
C	1,65	1,50

* Incluidos los Directores de CCSH en las condiciones del sistema PDP establecidas para los mismos.
** Incluidos los Subdirectores CCSH y Gerentes de Empresa y Promotores en las condiciones del Sistema PDP establecidas para los mismos.

- **Criterios específicos de aplicación del Sistema PDP a los Directores de Oficinas.**
  Se sustituye el régimen establecido en el Epígrafe 9.4 del Acuerdo de 13 de octubre de 1999 por el que expone a continuación.

Se establece como Nivel Retributivo mínimo para los directores de Oficina el de Nivel V del Grupo 1 (Posición de Promoción 14).

A los Directores de Oficinas de Nivel A que tengan un Nivel Retributivo inferior a Nivel II, Posición de Promoción 6 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 Nivel III, Posición de Promoción 7 PDP más una cantidad adicional de 1.800 euros brutos anuales que tendrá carácter revisable, conforme establezca el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro para el Salario Base .

A los Directores de Oficinas de Nivel B que tengan un Nivel Retributivo y Posición PDP inferior a Nivel Retributivo IV, Posición de Promoción 9 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 Nivel retributivo IV, Posición de Promoción 9 PDP.

Dichos complementos funcionales 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, se adaptará a lo que corresponda en cada caso.

- **Criterios específicos de aplicación del Sistema PDP a los Subdirectores de Oficina:** Sin perjuicio de mantenerse los criterios establecidos en el Acuerdo de 13 de octubre de 1999 y modificaciones posteriores del mismo, en lo que no se modifique por el presente, se aplicarán los siguientes Niveles mínimos: Para Subdirectores de Oficinas de Nivel A, Nivel retributivo VIII, para los de Oficinas de Nivel B, Nivel retributivo IX, y para los Subdirectores de Oficinas de Nivel C, Nivel retributivo X, todos ellos del Grupo 1 del Convenio Colectivo.

  Adicionalmente, y en relación con el Nuevo Sistema de Promoción PDP y lo establecido en el apartado 9.5 del Acuerdo de 13 de octubre de 1999, sobre la continuidad de la carrera profesional de los subdirectores sin necesidad de designación, se sustituye el régimen de obtención de 20 nuevos puntos por el siguiente: Los subdirectores 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 .

- **Cláusula de sustitución:** El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en Caja Madrid, de conformidad con el Acuerdo de 13 de octubre de 1999 con las adaptaciones y modificaciones posteriores, incluidas las del presente Acuerdo de Principios, será el único Sistema de Promoción aplicable en Caja Madrid sustituyendo, de conformidad con lo establecido en el artículo 21

del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, a los Sistemas de Promoción establecidos en el referido Convenio Colectivo, incluidos los establecidos en las Disposiciones Adicionales y Transitorias del mismo.

No obstante, para la adecuada implantación del Nuevo Sistema serán de aplicación las reglas establecidas en las Disposiciones Transitorias del presente Acuerdo de Principios.

Igualmente, aquellos trabajadores que por Convenio Colectivo o Acuerdo interno vigentes 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 los mismos, aplicándose los ascensos establecidos en el Nuevo Sistema PDP si suponen una mejora de los plazos establecidos en el Convenio Colectivo o Acuerdo interno. A los ascensos producidos conforme a lo establecido anteriormente no se aplicarán 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 II, si bien conservarán los puntos acumulados hasta el momento del ascenso y se acumularán a los mismos, los Puntos obtenidos en los Factores de Promoción por aplicación del Sistema PDP en el ejercicio que corresponda.

Este régimen de sustitución y garantías sustituye, a su vez, al establecido en los Epígrafes 8 y 14 del Acuerdo de 13 de octubre de 1999, con independencia del respeto a lo establecido en la normativa de rango superior vigente en cada momento.

- **Compromiso de Refundición.** En lo no modificado por el presente Acuerdo de Principios continuará siendo de aplicación lo establecido en el Acuerdo de 13 de octubre de 1999 y demás acuerdos posteriores de desarrollo o modificación del mismo. No obstante, las partes, para mayor claridad del Sistema aplicable, se comprometen a redactar y aprobar, durante el primer trimestre del año 2005, un Texto Refundido que incorpore los aspectos aplicables y vigentes del referido Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional.

- **Entrada en vigor:** En aras de la adecuada aplicabilidad de los cambios señalados, las partes consideran oportuno que lo establecido en el presente Epígrafe 3, en conjunción con lo determinado en las Disposiciones Transitorias, se aplique con fecha de efectos 1 de enero de 2004 y considerando la situación que tuviera cada trabajador en plantilla a la fecha de la firma del Acuerdo en dicho momento.

  A estos efectos, y a las personas en plantilla a la fecha de firma del presente Acuerdo, se les respetarán los puntos acumulados a fecha 1 de enero de 2004 en el Sistema PDP anterior, salvo que se establezca otra cosa en las Disposiciones Transitorias del presente Acuerdo.

  Como excepción a lo anterior, lo establecido respecto del Sistema de Clasificación de Oficinas, Coeficientes Multiplicadores para Directores y

Subdirectores y Criterios específicos de aplicación del Sistema PDP para Directores y Subdirectores se aplicará con efectos 1 de enero de 2005.

4.- ADAPTACIÓN Y TRANSPOSICION DEL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORROS EN MATERIA DE ESTRUCTURA SALARIAL.

4.1.- Modificaciones y adaptaciones de la Estructura Salarial

La Estructura Salarial aplicable en Caja Madrid, establecida de conformidad con el Anexo del Acuerdo de 3 de Julio de 1998, queda actualizada y modificada en los siguientes aspectos:

- **Apartado 1.3**: En la definición de la retribución fija de los trabajadores de Caja Madrid se modifican las definiciones de Sueldo Base, Prorrateo de Pagas Extras, Plus y Complemento No Revisable 2, y se introduce el concepto de Complemento PDP en la forma siguiente:

  - "*SUELDO BASE: El importe de una mensualidad correspondiente a este concepto en el Convenio Colectivo sectorial aplicable para cada Nivel Retributivo. No obstante, para las diferencias derivadas de la existencia de salarios base distintos, se aplicarán las garantías establecidas en la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, en lo términos establecidos en la misma.*

    Estas diferencias salariales, como indica la referida Disposición Transitoria Segunda, serán absorbibles con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de Nivel Retributivo de Convenio Colectivo."

  - *"PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS: El importe resultante de multiplicar el sueldo base mensual por 11 (7 pagas estatutarias y 4 extraestatutarias que provienen de los Acuerdos del Consejo de Administración de fecha 11.12.73 y 29.04.86 que se derogan y sustituyen por lo contenido en el presente Acuerdo.), dividiendo después entre 12. Este concepto no es absorbible ni compensable, sin perjuicio de lo que se indica en los párrafos siguientes, y es revisable en los mismos términos en que lo sea el sueldo base por Convenio Colectivo.*

    Para aquellos empleados que, a fecha 1 de enero de 2004, vinieran percibiendo cuantías superiores a las que correspondan para cada Nivel Retributivo de Convenio Colectivo a este Concepto retributivo, se incluirán en el mismo, con carácter personal, dichas cuantías adicionales que tendrán la misma naturaleza y condiciones que las diferencias de

salario base a que hace referencia la definición de salario base antedicha.

Estas diferencias salariales, como indica la referida Disposición Transitoria Segunda de referencia, serán igualmente absorbibles con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de Nivel Retributivo de Convenio Colectivo."

- "*PLUS: Comprende el prorrateo en 12 meses de la suma de los siguientes importes que pudieran corresponder a cada trabajador.*

  - *Plus de Residencia, en los términos que establezca el Convenio Colectivo aplicable.*
  - *Ayuda familiar esposa x 12, mientras se mantenga el derecho a su percepción.*
  - *Complemento personal Hijos x 12, mientras se mantenga el derecho a su percepción.*
  - *Plus Convenio: Plus en los términos establecidos en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003-2006.*

  No obstante, durante los años 2005 y 2006, el Plus Convenio no se prorrateará sino que se abonará en el mes de marzo de cada año..

- *"COMPLEMENTO PDP: El Complemento PDP se percibirá por las cuantías y en tanto se ocupen las Posiciones PDP que dan lugar a su devengo, de conformidad con lo establecido en la Tablas incorporadas como Anexos I y II del presente Acuerdo de Principios.*

  Este Complemento PDP tendrá carácter revisable, conforme establezca el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro para el Salario Base y será compensable y absorbible por el ascenso de Nivel Retributivo del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros o cambio de Posición de Promoción PDP, en cuyo caso quedará absorbido pasando a percibir la retribución que corresponda a dicho Nivel Retributivo de Convenio y a los Puntos y condiciones correspondientes a la nueva Posición de Promoción PDP. Este complemento, de nueva creación, no se tendrá en cuenta para el cálculo de los complementos personales de antigüedad (trienios).

  Para aquellas personas que, como consecuencia de la aplicación de la Nueva Estructura Salarial, perciban con carácter personal diferencias retributivas en los conceptos salariales denominados Sueldo Base, Prorrateo de Pagas Extras y Complemento No Revisable 2, de acuerdo con lo indicado en el apartado 4 del presente Acuerdo, los Complementos PDP a percibir en el momento de la aplicación inicial del Nuevo Sistema PDP se calcularán por diferencia entre las cuantías que para dicho

Complemento PDP se establecen en los Anexos I y II y las cantidades que tengan reconocidas por exceso en Salario Base y Porrateo de Pagas y el Complemento No Revisable 2. "

- **Apartado 1.7**: Los conceptos de Participación Resultados Administrativos y de Plus de asistencia y Actividad quedan refundidos en las cuantías que para el Complemento No Revisable 2 se establecen, para cada Nivel retributivo y Posición de Promoción PDP, en las Tablas de los Anexos I y II del presente Acuerdo de Principios, sin perjuicio de la naturaleza y condiciones de otros conceptos que para el Complemento No Revisable 2 se establecen en el epígrafe 1.3 de la Estructura Salarial del Acuerdo de 3 de julio de 1998.

- **Apartado 1.8:** La nómina mensual de los empleados con menos de 25 meses de antigüedad, así como de aquellas personas que ingresen en Caja Madrid con posterioridad a la firma de este Acuerdo de Principios, contendrá los conceptos que se citan en el referido apartado 1.8 de la Estructura Salarial de 3 de julio de 1998, si bien referidos a las cuantías, conceptos y Niveles Retributivos que se establecen en los Anexos I y II del presente Acuerdo.

4.2.- Cláusula de sustitución y compromiso de refundición: La Estructura Salarial aplicable en Caja Madrid queda modificada y actualizada en todo lo establecido en el presente Acuerdo de Principios, manteniéndose, en lo no modificado, lo establecido en el Acuerdo de 3 de julio de 1998. No obstante, las partes, para mayor claridad de la normativa y Estructura Salarial aplicable, se comprometen a redactar y aprobar, durante el primer semestre del año 2005, un Texto Refundido que incorpore los aspectos aplicables y vigentes de la referida Estructura Salarial aplicable en Caja Madrid.

5.- ADAPTACIÓN Y TRANSPOSICION DEL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORROS EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

De conformidad con las modificaciones realizadas en la Estructura Salarial, el denominado Complemento PDP pasa a integrar los conceptos correspondientes a la Retribución Fija incluyendo los efectos que tal inclusión haya de producir respecto del Sistema de Previsión Social Complementaria aplicable en Caja Madrid, de conformidad con el Acuerdo de 3 de julio de 1998.

A tal efecto, las partes declaran que el presente Acuerdo tiene eficacia suficiente para causar la modificación del Anexo correspondiente a Caja Madrid de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Caja Madrid, en lo que afecta a los conceptos que integran la Retribución Fija y lo que incide en la determinación de las aportaciones a realizar por Caja Madrid como Promotor, facultando a la misma para comunicar el contenido del presente Acuerdo, en lo que afecte a dichas modificaciones, a la Comisión de Control del Plan de Pensiones y a la Entidad Gestora a efectos de actualizar y

modificar el referido Anexo de Caja Madrid en lo que proceda, de conformidad con las modificaciones establecidas en el presente Acuerdo.

6.- ACUERDOS ADOPTADOS EN RELACION CON EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS (S.V.R.).

6.1.- Incremento Extraordinario del valor de las Bases individuales de SVR

Para los trabajadores en plantilla a la fecha de firma del presente Acuerdo de Principios se les incrementarán las Bases retributivas que individualmente tengan asignadas y de acuerdo con la función que estén desempeñando en el momento en que corresponda la aplicación de los incrementos, en las siguientes cuantías:

- Directores de Oficina:
  - Oficinas Nivel A
    - Ejercicio 2005: 43 euros
    - Ejercicio 2006: 43 euros
  - Oficinas Nivel B
    - Ejercicio 2005: 33 euros
    - Ejercicio 2006: 32 euros
  - Oficinas Nivel C
    - Ejercicio 2005: 26 euros
    - Ejercicio 2006: 26 euros
- Directores de CCSH:
  - Ejercicio 2005: 33 euros
  - Ejercicio 2006: 32 euros
- Directores de Departamento:
  - Ejercicio 2005: 33 euros
  - Ejercicio 2006: 32 euros
- Subdirectores de Oficina:
  - Oficinas Nivel A
    - Ejercicio 2005: 11 euros
    - Ejercicio 2006: 11 euros
  - Oficinas Nivel B
    - Ejercicio 2005: 10 euros
    - Ejercicio 2006: 9 euros
  - Oficinas Nivel C
    - Ejercicio 2005: 9 euros
    - Ejercicio 2006: 8 euros

- Subdirectores CCSH:
    - Ejercicio 2005: 10 euros
    - Ejercicio 2006: 9 euros

- Coordinadores de equipo:
    - Ejercicio 2005: 10 euros
    - Ejercicio 2006: 9 euros

- Gerentes de empresa y de promotores:
    - Ejercicio 2005: 10 euros
    - Ejercicio 2006: 9 euros

- Resto de empleados:
    - Ejercicio 2005: 4,3 euros
    - Ejercicio 2006: 4 euros

En caso en que durante estos períodos se dejaran de ejercer las referidas funciones o se cambie de Oficina o Nivel de la misma, las disposiciones sobre la Base retributiva aplicable establecidas en los Acuerdos sobre el Sistema de Valoración de Resultados, en su caso, se aplicarán sobre la Base que ostente en el momento del cambio funcional y de forma proporcional al tiempo que haya permanecido en cada ejercicio de aplicación en las situaciones previstas.

6.2.- Compromiso de Refundición. Las partes, para mayor claridad del Sistema de Valoración de Resultados aplicable, se comprometen a redactar y aprobar, durante el primer semestre del año 2005, un Texto Refundido que incorpore los aspectos aplicables y vigentes del referido Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional así como los criterios de aplicación que consideren conveniente incorporar en dicho Texto Refundido.

7.- OTROS ACUERDOS.

7.1.- Las partes manifiestan su intención de continuar desarrollando durante el año 2005 y para su aplicación en el ejercicio 2006 en la evolución de Sistemas de Promoción en Caja Madrid que contemplen situaciones específicas 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.

Sin perjuicio de lo que pueda acordarse en un futuro, ambas partes adquieren los siguientes compromisos de base respecto de esa negociación colectiva:

- RED DE OFICINAS:

Se establecerá para un máximo de 250 y un mínimo de 200 personas un sistema de V2 mixta, basado en objetivos individuales y en objetivos de equipo en los porcentajes que puedan determinarse. Para dichas personas les serán de aplicación las siguientes condiciones:

- Complemento funcional de 1.700 euros brutos anuales para aquellas personas que ostenten Nivel Retributivo inferior a Nivel V, que será revisable en los mismos términos que establezca el Convenio Colectivo para el Salario Base y que percibirán en tanto continúen incluidos en el Sistema de V2 mixta.
- En tanto continúen asignados al sistema de V2 mixta tendrán 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 tuvieran con anterioridad a esta asignación.
- Igualmente, en tanto continúe su vinculación con el sistema de V2 mixta les serán de aplicación los siguientes coeficientes multiplicadores en el Sistema PDP.
    - Si la V2 fuera mayor o igual a 10 y menor 12,75 se aplicará el coeficiente de 1,20
    - Si la V2 fuera mayor o igual a 12,75 se aplicará, el coeficiente de 1,5.

- RESTO DE AGRUPACIONES ORGANIZATIVAS

Se establecerá para un máximo de 150 y un mínimo de 100 personas un sistema de V2 mixta, basado en objetivos individuales y en objetivos de equipo en los porcentajes que puedan determinarse. Para dichas personas les serán de aplicación las siguientes condiciones:

- Complemento funcional de 2.200 euros para aquellas personas que ostenten Nivel Retributivo inferior a Nivel V, que será revisable en los mismos términos que establezca el Convenio Colectivo para el Salario Base y que percibirán en tanto continúen incluidos en el Sistema de V2 mixta.
- En tanto continúen asignados al sistema de V2 mixta tendrán 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 tuvieran con anterioridad a esta asignación.

7.2.- Se sustituye con fecha de efectos 2005 la reducción horaria prevista para la semana de Fiestas Patronales o Fiestas Mayores de cada localidad, conforme al Acuerdo de 16 de noviembre de 1992, por el disfrute del siguiente régimen:

- Para los empleados de la Red de Oficinas: un día adicional de permiso que no podrá coincidir en los jueves del período entre el 1 de octubre y el 30 de abril, y dos tardes libres a disfrutar en los jueves de ese mismo período, cuidando igualmente que los servicios queden debidamente cubiertos.

En las localidades en las que la semana de Fiestas Patronales o Mayores quede comprendida en el período de 1 de octubre y el 30 de abril, y el jueves de esa semana sea día laborable, la tarde será inhábil y se contabilizará como una de las dos tardes libres mencionadas en el párrafo anterior, cerrándose en este caso la oficina en dicha tarde.

- Para empleados del resto de agrupaciones organizativas: dos días adicionales de permiso, de los cuales uno no podrá coincidir en los jueves del período entre el 1 de octubre y el 30 de abril.

En consecuencia, durante dicha semana de Fiestas Patronales o Mayores los centros pasarán a tener el horario laboral que tengan con carácter ordinario.

Este reconocimiento no supone disminución de las horas de trabajo efectivo en cómputo anual respecto de las establecidas en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

8.- SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Considerando la complejidad de aplicación del presente Acuerdo así como los compromisos de refundición alcanzados en el mismo, se constituye una Comisión para el seguimiento de su aplicación. Esta Comisión tendrá carácter paritario en la misma estarán representadas, por la parte social, las Secciones Sindicales firmantes de forma proporcional a su respectiva representatividad.

Esta Comisión de Seguimiento se reunirá al menos trimestralmente durante el año 2005 y semestralmente durante el año 2006, sin perjuicio de que pueda ser convocada a petición de aquellas Secciones Sindicales que ostenten conjuntamente al menos el 50 % de representatividad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Adaptación de situaciones derivadas del anterior Sistema PDP y aplicación de Disposiciones Transitorias del Convenio Colectivo Sectorial de Cajas de Ahorros.

Considerando que el presente Acuerdo dispone de los distintos Sistemas de Promoción contemplados en el Convenio Colectivo Sectorial, de conformidad con la habilitación autorizada por el mismo, incluidos los derivados de las Disposiciones Adicionales y Transitorias del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, se hace preciso contemplar la adaptación de las situaciones que se contemplan en las Disposiciones Transitorias del Convenio Colectivo, para determinar igualmente su forma de aplicación en Caja Madrid y con el Sistema de Promoción y Desarrollo profesional del presente Acuerdo.

A este respecto se establecen los siguientes criterios y fases de aplicación y adaptación:

1. A las personas en plantilla en la fecha de firma del presente Acuerdo, se les aplicará en primer lugar lo dispuesto en cuanto a clasificación profesional en el momento inicial de transposición en las Disposiciones Transitorias Octava, Novena y Décima del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, contemplando su situación a fecha 1 de enero de 2004 (es decir, una vez aplicado el PDP para el ejercicio 2003), sin perjuicio de las excepciones que a tal efecto se establecen en el Apartado 3 de esta Disposición Transitoria.

2. Determinada así la situación de cada persona de esta manera se respetarán los Puntos PDP que cada persona tenga adquiridos a 1-1-2004 (salvo lo dispuesto en el Apartado siguiente).

3. Una vez obtenidos los puntos correspondientes a cada persona y para la adecuada transformación y adaptación al Nuevo Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional PDP, y por las variaciones respecto al anterior Sistema PDP que se sustituye por el presente Acuerdo se aplicarán, con iguales efectos 1 de enero 2004, las condiciones que para cada una de las situaciones previstas se detallan en la Tabla siguiente que servirán para compensar, en determinadas situaciones, el cambio al Sistema de Promoción establecido en el presente acuerdo y las eventuales expectativas generadas para las personas en plantilla a la fecha de firma del presente Acuerdo por el anterior Sistema PDP, así como los Complementos Salariales Transitorios establecidos en las Disposiciones Transitorias referidas del Convenio Colectivo.

TRATAMIENTO DE COLECTIVOS A 01.01.04

COLECTIVO TRANSITORIA (Años en la categoría a 01.01.04)	APLICACIÓN TRANSITORIA A 1.01.2004	APLICACIÓN TRANSITORIA EN AÑOS SUCESIVOS		
		ASIGNACION COMPLEM.	PUNTOS ADICIONALES	
			TOTAL	AÑO/S ASIGNACIÓN (*)
Ayundante B	Los puntos iniciales serán 30 con el Nuevo PDP	--	--	---
Auxiliar C < 2 años en la categ.	--	--	5	2005
Auxiliar C >= 2 años en la categ.	--	2.140 € **(1)**	5	2005
Auxiliar B < 1 año	--	--	10	2005
Auxiliar B >= 1 año	--	--	20	2010
Auxiliar A < 1 año en la categoría	--	964 € **(2)**	20	2010
Auxiliar A >=1 y < 2 años en la categ.	--		20	2009
Auxiliar A >=2 y < 3 años en la categ.	--	964 € **(2)**	47	7 en 2005 40 en 2010
Auxiliar A >=3 y < 4 años en la categ.	□ Conserva 1 trienio	--	35	5 en 2005 5 en 2010 25 en 2011
Auxiliar A >=4 y < 5 años en la categ.	□ Conserva 1 trienio	--	25	10 en 2005 5 en 2009 10 en 2010
Auxiliar A >= 5 y < 6 años en la categ.	□ Nivel X □ Conserva 1 trienio □ Puntos iniciales fórmula **(3)**		16	2010
Auxiliar A >= 6 y < 7 años en la categ.	□ Nivel X □ Conserva 1 trienio □ Puntos iniciales fórmula **(3)**		25	2010
Auxiliar A >= 7 y < 8 años en la categ.	□ Nivel X □ Conserva 1,33 trienios □ Puntos iniciales fórmula **(3)**		25	2010
Auxiliar A >= 8 y < 9 años en la categ.	□ Nivel X □ Conserva 1,33 trienios □ Puntos iniciales fórmula **(3)**		45	2010
Auxiliar A >= 9 y < 13 años en la categ.	□ Nivel IX □ Conserva 1,33 trienio	--	35	2010
Auxiliar A >= 13 años en la categoría	□ Nivel VIII □ Conserva 1 trienio	--	--	--
Oficial 2º < 1 años en la categ.		--	60	5 en 2009 25 en 2010 30 en 2011

COLECTIVO TRANSITORIA (Años en la categoría a 01.01.04)	APLICACIÓN TRANSITORIA A 1.01.2004	APLICACIÓN TRANSITORIA EN AÑOS SUCESIVOS		
		ASIGNACION COMPLEM.	PUNTOS ADICIONALES	
			TOTAL	AÑO/S ASIGNACIÓN (*)
Oficial 2º >=1 y < 2 años en la categ.		--	35	5 en 2005 20 en 2010 10 en 2011
Oficial 2º >=2 y < 3 años en la categ.	□ Conserva 1/4 de trienio.	--	25	2 de 2005 a 2009 (inclusive) 15 en 2010
Oficial 2º >=3 y < 4 años en la categ.	□ Se absorbe el 20% de 1 trienio	--	5	2005
Oficial 2º >=4 y < 6 años en la categ.	□ Nivel IX □ No se absorbe el trienio □ Puntos iniciales fórmula **(4)**		18	3 en 2004 5 en 2005 10 en 2010
Oficial 2º >=6 y < 7 años en la categ.	□ Nivel IX □ No se absorben los 2 trienios □ Puntos iniciales fórmula **(5)**		3	2004
Oficial 2º >=7 y < 8 años en la categ.	□ Nivel IX □ No se absorben los 2 trienios □ Puntos iniciales fórmula **(5**)		10	3 en 2004 2 en 2005 5 en 2010
Oficial 2º >= 8 y < 9 años en la categ. si > 140 puntos	□ Nivel VIII	--	10	5 en 2005 5 en 2010
Oficial 2º >= 8 y < 9 años en la categ. si <= 140 puntos	□ Nivel VIII	--	--	--
Oficinal 2º >= 9 años en la categ.	□ Nivel VIII □ Se absorbe el 20% de 1 trienio	--	--	--
Oficial 2º 3 años	□ Se mantienen trienios de Of. 2º 3-A si es que se tuvieran	--	15	5 en 2005 10 en 2010

(*) El año de asignación hace referencia a la asignación realizada con efectos 1 de enero del año mencionado sobre los puntos acumulados por la aplicación del PDP en el ejercicio del año anterior.

(1) La cantidad reseñada está expresada en importes brutos anuales y será actualizada en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para el salario base. Se percibiría al cuarto año desde que se comenzara como Auxiliar C por un máximo de 12 meses.

(2) La cantidad reseñada está expresada en importes brutos anuales y será actualizada en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para el salario base .Se percibiría al 4º año de Aux. A y durante 12 meses siempre y cuando no ascienda a Of. 2º

(3) En este caso no se mantendrán los puntos acumulados sino que se sustituyen por los resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula: [(Puntos actuales – 50)/ 50 x 80] + 40.

(4) En este caso no se mantendrán los puntos acumulados sino que se sustituyen por los resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula: [(Puntos actuales – 100) / 50 x 25]+ 120

(5) En este caso no se mantendrán los puntos acumulados sino que se sustituyen por los resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula: [(Puntos actuales – 50) / 50 x 25] + 120

Se establecen como criterios adicionales de aplicación e interpretación de estas condiciones los siguientes:

- Las asignaciones complementarias y Puntos PDP adicionales que se señalan, no serán de aplicación cuando en el momento de la fecha prevista de asignación o aplicación, el trabajador a quien correspondan con carácter personal ostente cualquier Posición de Promoción situada entre Posición de Promoción 1(Nivel I) y Posición de Promoción 13 PDP (Nivel V), ambas inclusive.

- Para personas que a fecha 1 de enero de 2004 o con posterioridad a dicha fecha se encuentren o sean sancionados con la sanción de Inhabilitación para el Ascenso o suspensión de empleo y sueldo, con independencia de los efectos propios sobre el Sistema PDP que correspondan, la aplicación de las Asignaciones complementarias o adicionales de Puntos o Complementos Personales se suspenderá y retrasará en el tiempo por el mismo plazo que el de duración de la respectiva Sanción.

- Las personas que a la fecha de firma del Acuerdo de Principios ostenten el anterior Nivel 15 (Jefe de 6ª C) del sistema PDP sustituido pasarán a ostentar en el Nuevo Sistema PDP, por los 200 puntos acumulados en el anterior Sistema, la Posición de Promoción 16 (Nivel VI) y las condiciones retributivas establecidas para dicha Posición de Promoción, además de las que le sean respetadas por aplicación de las disposiciones sobre Estructura Salarial, si bien pasarán al obtener 220 puntos o a los dos años (la circunstancia de las dos que se produzca en primer lugar) a ostentar la Posición de Promoción 15 (Nivel VI) percibiendo un Complemento PDP de 222 euros brutos anuales en lugar de los 800 establecidos en el nuevo Sistema para dicha posición. Para el cómputo de esos dos años se tendrán en cuenta los períodos de permanencia que ya hayan transcurrido en el Nivel 15 (Jefe de 6ª C) con el anterior PDP.

- A las personas que hayan alcanzado el anterior Sistema PDP el Nivel 17 (Oficial 2º) por designación, nombramiento directo o por acumulación de Puntos PDP (no por antigüedad), se les aplicará la solución que les sea más favorable entre la transposición directa conforme a las Tablas de los Anexos I y II, o la situación de haber considerado su continuación en la categoría anterior a la promoción PDP a efectos de la aplicación de las Disposiciones Transitorias del presente Acuerdo de Principios.

4. Realizadas las aplicaciones anteriores se determinará la situación individual de partida de cada persona respecto del Nuevo Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional.

A tal efecto y una vez obtenidos los Puntos PDP totales obtenidos por cada persona de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores de esta Disposición Transitoria, se mantendrán los mismos y se le asignará a cada persona el Nivel Retributivo y la Posición PDP que corresponda a los Puntos acumulados, conforme corresponda en las Tablas de Transposición establecidas los Anexos I y II del presente Acuerdo de Principios.

5. Igualmente, realizadas dichas aplicaciones dejará de aplicarse en Caja Madrid lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros sobre Promoción Profesional y Complementos Salariales Transitorios, aplicándose de futuro únicamente lo establecido en la presente Disposición Transitoria.

6. Con carácter excepcional y para las personas en plantilla a la fecha de la firma del presente Acuerdo de Principios se establecen las siguientes garantías transitorias y compensatorias de eventuales expectativas del anterior Sistema PDP:

6.1. Las personas que, desde la fecha de efecto 1 de enero de 2005 y hasta el 1 de enero de 2010, alcancen por puntuación PDP las Posiciones de Promoción PDP 14 (Nivel V), 11 (Nivel IV), 8 (Nivel III), 6 (Nivel II) y 2 (Nivel I) percibirán Complementos "ad personam" y en tanto ostenten estas Posiciones de Promoción, con la misma naturaleza y condiciones que el salario base:

Posición de Promoción 14 (Nivel V): 0,24 euros brutos anuales.
Posición de Promoción 11 (Nivel IV): 502,58 Euros brutos anuales
Posición de Promoción 8 (Nivel III): 533,73 Euros brutos anuales.
Posición de Promoción 6 (Nivel II): 605,21 euros brutos anuales.
Posición de Promoción 2 (Nivel I): 724,69 euros brutos anuales.

Este complemento será considerado personal y transitorio, y se tendrá en cuenta a efectos del devengo de trienios, sin que en ningún caso sea aplicable a situaciones o personas distintas de las previstas en este apartado.

6.2. Igualmente, los empleados que, a fecha de efecto 1 de enero de 2005 y hasta el 1 de enero de 2010, de conformidad con lo dispuesto en el Epígrafe 3 del Acuerdo de Principios, que no ejerzan o dejen de ejercer funciones de Dirección de Equipos, y ostentaran una Posición de Promoción igual o superior a 6 (Nivel II) podrán no obstante continuar acumulando puntos en ese mismo período hasta alcanzar una Posición de Promoción superior a la que tuvieran a fecha 1 de enero de 2005, siempre que dicho ascenso se produzca en ese mismo período.

Segunda.- Mantenimiento de situaciones particulares.

Los Directores de Oficina que por aplicación del Sistema de Clasificación de Sucursales sustituido por el Acuerdo de 13 de octubre de 1999 y conforme a lo dispuesto en el último párrafo de su Epígrafe 9.4, vinieran percibiendo complementos funcionales de los reconocidos en dicho Epígrafe, mantendrán los mismos con la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel Retributivo y/o cambio de Posición PDP y no revisables. Estos complementos funcionales en todo caso dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Director de Oficina.

Tercera.- Fase transitoria de aplicación de los Acuerdos.

Las partes firmantes, reconociendo las dificultades que el desarrollo de las modificaciones pactadas implican para la adaptación de Sistemas Informáticos, así

como la necesidad de establecer procesos de información a la plantilla de las modificaciones realizadas establecen que, sin perjuicio de las respectivas fechas de efecto que se establecen en el Acuerdo, las modificaciones se irán aplicando tan pronto como sea posible, en virtud de dichos desarrollos informáticos y de sistemas, fijándose como fecha estimada máxima de aplicación de dichos cambios el 31 de marzo de 2005.

En caso de que, por circunstancias especiales, no fuera posible cumplir con dicho plazo de implantación de las modificaciones, se dará las partes firmantes puntual cuenta de las razones que motiven los mismos para su oportuna valoración y actuación.

En prueba de conformidad con el contenido del presente Documento lo firman, en la fecha y lugar arriba señalados,

POR CAJA MADRID

POR CC.OO.

POR ACCAM

POR U.G.T

POR C.S.I.C.A.

POR SABEI

ANEXO I
TABLA DE TRANSPOSICIÓN, RETRIBUCIONES Y CORRESPONDENCIA DE NIVELES DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL PDP

TABLAS SALARIALES 2004 Y TRASPOSICION DE CATEGORIAS EN NIVELES
(REVISADO 2,6% PARA 2003 Y 2% PARA 2004)

GRUPO 1

NIVEL PDP ANTERIOR	CATEGORIA ANTERIOR	NIVEL CONVENIO	SUELDO BASE	PRORR. PAGAS EXTRA	COMPL. NO REVIS. 2	PLUS CONVENIO	RETRIB. FIJA
1	2ª A	NIVEL I	25.576,31	23.444,95	6.162,72	180,00	55.363,98
2	2ª B						
3	2ª C	NIVEL II	21.533,22	19.738,78	3.149,28	180,00	44.601,28
4	3ª A						
5	3ª B						
6	3ª C						
7	4ª A	NIVEL III	19.110,45	17.517,91	2.753,88	180,00	39.562,24
8	4ª B						
9	4ª C	NIVEL IV	18.070,56	16.564,68	2.380,80	180,00	37.196,05
10	5ª A						
11	5ª B						
12	5ª C	NIVEL V	17.495,95	16.037,96	2.275,68	180,00	35.989,59
13	6ª A						
14	6ª B						
15	6ª C	NIVEL VI	16.921,34	15.511,23	2.223,00	180,00	34.835,57
16	OF. SUP.						
16	OF. 1º	NIVEL VII	16.154,75	14.808,52	2.057,16	180,00	33.200,44
		NIVEL VIII	15.612,95	14.311,87	1.974,24	180,00	32.079,06
17	OF. 2º 3A	NIVEL IX	14.796,34	13.563,31	1.891,32	180,00	30.430,97
17	OF. 2º	NIVEL X	14.102,30	12.927,11	1.794,60	180,00	29.004,00
18	AUX. A	NIVEL XI	12.576,85	11.528,78	1.711,80	180,00	25.997,42
19	AUX. B	NIVEL XII *	10.751,31	9.855,36	1.616,88	180,00	22.403,54
20	AUX. C			8.063,48	1.523,40		20.518,19
							18.994,79
		NIVEL XIII	8.601,04	6.450,78		180,00	15.231,83

* La Prorrata de Pagas Extras de 8.063,48 euros se percibe desde el mes 10 al mes 24 (ambos inclusive), contados desde la fecha de incorporación en Caja Madrid. Del mes 25 en adelante, este importe pasa a ser de 9.855,36 euros

El Complemento no Revisable 2 de 1.523,40 euros se percibe desde el mes 13 al mes 24 (ambos inclusive), contados desde la fecha de incorporación. A partir del mes 25 comienza a percibirse el importe de 1.616,88 euros.

TABLAS SALARIALES 2004 Y TRASPOSICION DE CATEGORIAS EN NIVELES
(REVISADO 2,6% PARA 2003 Y 2% PARA 2004)

GRUPO 2

NIVEL PDP ANTERIOR	CATEGORIA ANTERIOR	NIVEL CONVENIO	SUELDO BASE	PRORR. PAGAS EXTRA	COMPL. NO REVIS. 2	PLUS CONVENIO	RETRIB. FIJA
21	--	NIVEL I	13.606,28	12.472,42	1.400,00	180,00	27.658,70
22	Mecánico	NIVEL II	12.884,75	11.811,02	1.370,16	180,00	26.245,94
22	Vig. Jurado						
22	Ayudante A	NIVEL III	12.156,05	11.143,05	1.496,04	180,00	24.975,14
22	Telefonista A						
22	Tel.-Rec. A						
22	Recepcio. A						
8	Ayudante B	NIVEL IV	10.650,56	9.763,01	1.496,04	180,00	22.089,61

PERSONAL LIMPIEZA	5,48 euros hora		1,04 euros hora

- La correspondencia que para cada nivel PDP se establece con un Grupo Profesional y Nivel Retributivo de referencia en la tabla del presente Anexo I, servirá para determinar las condiciones salariales de los trabajadores conforme establezca el Convenio Colectivo vigente en cada momento para dichos Niveles de referencia.

ANEXO II
NUEVA TABLA DE PUNTUACION Y ESCALA DE PROMOCIÓN
SISTEMA PDP

ESCALA DE PUNTUACION Y COMPLEMENTOS 2004

(REVISADO 2,6% PARA 2003 Y 2% PARA 2004)

POSICION DE PROMOCIÓN PDP	PUNTOS PDP ACREDITADOS	COMPLEMENTO PDP 2004 (*)	COMPLEMENTO NO REVISABLE 2	TOTAL COMPLEMENTOS POSICION PROMOCIÓN	CLASIFICACION NIVEL DE CONVENIO
1	400	1.516,40	3.483,60	5.000,00	Grupo 1 Nivel I
2	360	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel I**
3	320	6.784,74	2.045,76	8.830,50	Grupo 1 Nivel II
4	280	5.272,61	1.271,88	6.544,49	Grupo 1 Nivel II
5	250	2.938,53	552,84	3.491,37	Grupo 1 Nivel II
6	220	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel II**
7	180	986,33	174,36	1.160,69	Grupo 1 Nivel III
8	150	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel III**
9	120	1.209,61	160,32	1.369,93	Grupo 1 Nivel IV
10	90	996,75	80,04	1.076,79	Grupo 1 Nivel IV
11	65	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel IV**
12	40	1.053,75	78,72	1.132,47	Grupo 1 Nivel V
13	20	502,94	52,44	555,38	Grupo 1 Nivel V
14	**	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel V**
SE NECESITA DESIGNACION					
15	220	800,00	0,00	800,00	Grupo 1 Nivel VI
16	190	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel VI**
17	160	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel VII**
18	145	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel VIII**
19	120	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel IX**
20	90	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel X**
21	40	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel XI**
22	7,5	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel XII**
23	--	0,00	0,00	0,00	**Grupo 1 Nivel XIII**
SE NECESITA DESIGNACION					
24	150	0,00	0,00	0,00	**Grupo 2 Nivel I**
25	80	0,00	0,00	0,00	**Grupo 2 Nivel II**
26	50	0,00	0,00	0,00	**Grupo 2 Nivel III**
27	20	0,00	0,00	0,00	**Grupo 2 Nivel IV**
28	--	0,00	0,00	0,00	**Grupo 2 Nivel V**

29	70	3% S.B.	0,00	0,00	Personal de Limpieza

* Complemento que se asigna a cada posición de promoción.
Absorbible por cambio de Nivel y salto intermedio.

** Al acceder a este Nivel PDP se parte de 0 puntos.

Por Caja Madrid:

Dña. Marina Mateo Ercilla
D. José Luis Barquero Martín
D. Francisco Yago Galván
Dña. Luisa Sagardoy Briones

Por Sección Sindical de CC.OO.
D. José María Martínez López
D. Benito Gutiérrez Delgado
D. Gabriel Moreno Flores
D. Ángel Corrales Martín

Por Sección Sindical de ACCAM
D. Ignacio Navasqües Cobian
D. Bernardo Ruíz Hernández
Dª Soledad López Pereda
D. Pedro Fernández Merlo
D. Luis Arnanz Villalta
D. José Bañales Curiel

Por Sección Sindical de U.G.T.
D. José Vicente Bayarri Ballester
D. Rafael Torres Posada
D. José María Ayuso Galán
D. Juan Antonio Bilbao Pérez

Por Sección Sindical de Sabei
D. Juan Carlos Rubio Encinas

Por Sección Sindical de C.S.I.C.A.
D. Maximiano Parrilla Bustos
D. Juan Carlos Buenamañana Sánchez-Migallón

En Madrid, a 17 de diciembre de 2004, se reúnen las personas arriba citadas y las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose capacidad suficiente para suscribir el presente documento.

MANIFIESTAN

Que en el día de hoy se ha alcanzado un Acuerdo de principios con la mayoría de las Secciones Sindicales de empresa sobre el Sistema de Promoción y Desarrollo profesional en Caja Madrid y adaptación del convenio colectivo de cajas de ahorros 2003-2006, conforme a las negociaciones que se han venido manteniendo.

Que como complemento al mismo, se acuerda lo siguiente:

ÚNICO.- Que en el marco de dichas negociaciones se ha acordado tratar determinadas situaciones específicas cuya relación de personas se adjunta a la presente acta.

El tratamiento específico supone pasar a las personas que se indican en el Anexo, a los Niveles Retributivos indicados en cada caso, con fecha de efectos 1 de enero de 2004.

Asimismo, la representante de la Entidad informa a las Secciones Sindicales, que la Entidad se compromete a contratar, durante el año 2005, a 400 personas, en las mismas condiciones que las establecidas en compromisos de empleo anteriores.

En la contratación de las 400 personas indicadas, quedan incluidos los compromisos de empleo adoptados en el Acuerdo suscrito con fecha 2 de julio de 2004.

Sin más asuntos que tratar, las partes proceden a la firma del presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO AL ACUERDO SUSCRITO CON FECHA 17.12.2004
TRATAMIENTOS ESPECIFICOS

NUMERO	APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORIA	FECHA DE ALTA	NIVEL RETRIBUTIVO
66795	FERNANDEZ RODIL SILVIA	AUXILIAR A SSC	16/06/1988	NIVEL VIII
106971	ABEJON ABEJON CARLOS	AUXILIAR A SSC	03/05/1994	NIVEL VIII
109884	GONZALEZ GOMEZ ROBERTO CARLOS	AUXILIAR A SSC	05/09/1994	NIVEL VIII
71027	PATILLA SANCHEZ DAVID	AUXILIAR A SSC	21/10/1994	NIVEL VIII
111476	COBO BERRIO MARIA CONCEPCION	AUXILIAR A SSC	20/06/1995	NIVEL VIII
111492	CORDERO REBOLLEDO FERNANDO	AUXILIAR A SSC	20/06/1995	NIVEL VIII
114108	GOMEZ OLMEDO FRANCISCO JOSE	AUXILIAR A SSC	06/05/1996	NIVEL VIII
123125	MALDONADO DE LUCAS ANA MARIA	OF. SEGUNDO SA	01/02/1998	NIVEL VIII
127936	FERNANDEZ BERNARDO OLGA	AUXILIAR A SSC	31/12/1998	NIVEL VIII
128132	DIAZ NAVARRO YOLANDA	AUXILIAR A SSC	31/12/1998	NIVEL VIII
130575	ALONSO PARDO SANTIAGO JOSE	AUXILIAR A SSC	22/06/1999	NIVEL VIII
143024	MORENO VELASCO ENRIQUE	OF. SEGUNDO SA	11/05/2000	NIVEL VIII
143099	ALVAREZ CARRERA MARIA LUISA	OF. SEGUNDO SA	17/05/2000	NIVEL VIII
143131	GARCIA-CARBALLO FERNANDEZ ALVARO	AUXILIAR A SSC	23/05/2000	NIVEL VIII
143107	MARTIN CADENAS MIGUEL ANGEL	OF. SEGUNDO SA	23/05/2000	NIVEL VIII
143115	ARPE MONTERO EMILIO	OF. SEGUNDO SA	23/05/2000	NIVEL VIII
143164	FERRO ARRANZ BEATRIZ	OF. SEGUNDO SA	23/05/2000	NIVEL VIII
143180	BARCIA LOPEZ BEATRIZ	OF. SEGUNDO SA	23/05/2000	NIVEL VIII
143297	CASTRO SERRANO MARIA JOSEFA	OF. SEGUNDO SA	23/05/2000	NIVEL VIII
146191	VILLANUEVA MORILLO MONICA	AUXILIAR B SSC	29/12/2000	NIVEL VIII
146829	CANORA ESCOBAR NOELIA	OF. SEGUNDO SA	24/01/2001	NIVEL VIII
146837	ASCARZA JIMENEZ MIGUEL ANGEL	OF. SEGUNDO SA	24/01/2001	NIVEL VIII
148015	ALGUACIL MERINO ALVARO	OF. SEGUNDO SA	17/04/2001	NIVEL VIII
150904	MARTINEZ GARCIA JOSE ANTONIO	AUXILIAR A SSC	01/06/2001	NIVEL VIII
150912	SANCHEZ RAMOS JUAN CARLOS	AUXILIAR A SSC	01/06/2001	NIVEL VIII
150946	DOMINGUEZ FERNANDEZ JULIAN	AUXILIAR A SSC	01/06/2001	NIVEL VIII
151092	AGUILAR AVILES MANUEL	AUXILIAR A SSC	01/06/2001	NIVEL VIII
150862	VALDEHITA PRIETO ALBERTO	OF. SEGUNDO SA	01/06/2001	NIVEL VIII

ANEXO AL ACUERDO SUSCRITO CON FECHA 17.12.2004
TRATAMIENTOS ESPECIFICOS

NUMERO	APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORIA	FECHA DE ALTA	NIVEL RETRIBUTIVO
151027	REYES LORENZO ELISA	OF. SEGUNDO SA	01/06/2001	NIVEL VIII
152793	MUÑOZ HERRERUELA JULIO	AUXILIAR B SSC	28/12/2001	NIVEL VIII
155432	DOLZ FERNANDEZ CARLOS	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155440	MENDEZ JIMENEZ LUIS MIGUEL	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155481	BARAJAS PRIETO SONIA	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155515	MORAL MAESO LUIS MANUEL	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155564	HIDALGO VILLAMIL FERNANDO	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155572	HACHUEL AFRIAT MIRIAM KINERET	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155580	FERNANDEZ SALAZAR FRANCISCO	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155606	RODRIGUEZ SANTOS JESUS	AUXILIAR A SSC	01/03/2002	NIVEL X
155424	GARCIA GARCIA FRANCISCO JAVIER	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155465	CASCON SANZ MERCEDES	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155473	JORDANA VARGAS JOSE LUIS	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155499	LEON FERNANDEZ JULIA MARIA	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155507	ALBA HERNANDEZ ANA MARIA	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155556	FERNANDEZ LASO JUAN ANTONIO	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155598	REGUERO OJEDA ESTHER	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX
155655	CAMACHO GARCIA FERNANDO	OF. SEGUNDO SA	01/03/2002	NIVEL IX