

REUNIDOS

Por Caja Madrid:

Dña. Marina Mateo Ercilla
Dña. Luisa Sagardoy 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 registrarán 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.

- A los Directores de Oficinas de Empresas se les reconocerá un complemento 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.

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 dejen 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
A	VIII	18
B	IX	19
C	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
A	1,35	1,60
B	1,30	1,55
C	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 V_2 , siendo el 20% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

- 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 tuvieran 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.

- 5 Se amplia hasta doce años la edad del menor para la solicitud de la reducción de la jornada legalmente establecida. Entre la edad máxima fijada legalmente para solicitar la reducción, y los doce años de edad del menor, deberá haber un acuerdo común entre la Caja y el empleado para la determinación de la reducción de jornada.
- 6 Se mantendrá la cobertura del seguro de vida y de seguro de Mapfre Caja Salud durante el primer año de excedencia por maternidad o cuidado de familiares, a contar desde la fecha de solicitud de dicha excedencia.
- 7 Aquellos empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años que se encuentre hospitalizado, podrán disfrutar de un permiso para el cuidado del menor por un máximo de 15 días naturales al año, previa acreditación en la Entidad de dicha hospitalización.

Si la hospitalización se produjera durante el periodo de la baja por maternidad, el empleado podrá disfrutar de dicho permiso a continuación de la misma.

- 8 El derecho al disfrute del permiso o reducción de jornada por lactancia legalmente establecido podrá ser sustituido en caso de parto múltiple, a opción de la trabajadora o del trabajador, por un permiso de 20 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 10 días laborales a disfrutar durante los primeros doce meses de vida de los hijos a contar desde la fecha de nacimiento de éstos.

Cuando se trate de parto múltiple, de tres o más recién nacidos, dicho permiso se ampliará a 25 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 15 días laborables, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

- 9 En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, y por un máximo de un mes, sin reducción proporcional del salario.
- 10 Aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad o cuidado de familiares, podrán solicitar no pagar, durante el primer año desde la fecha de solicitud de dicha excedencia, las cuotas de préstamos vivienda de empleados, atenciones diversas o anticipos de los que sean titulares.
- 11 Aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad podrán solicitar un préstamo durante el primer año desde la fecha de solicitud, con las siguientes condiciones:
 - Importe: hasta un máximo del 40% de su retribución fija.
 - Tipo de interés: Euribor
 - Plazo: hasta 10 años
 - Cuota cero durante el periodo de excedencia y como máximo de un año.
 - Operará el 40% de endeudamiento de los haberes brutos anuales del empleado.

- 12 Se establece como importe de la Ayuda Guardería establecida en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006 las siguientes cantidades:
 - Año 2006: 725 euros brutos

- Año 2007 y siguientes: 750 euros brutos

Estas cuantías no serán acumulables con las respectivas cuantías establecidas en el Convenio Colectivo.

VI. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Ambas partes acuerdan que las normas y acuerdos internos que regulan las materias anteriormente expuestas queden modificados únicamente en aquellas condiciones en las que se vean afectados por lo expuesto en los apartados precedentes.

VII. PERIODO TRANSITORIO

- Única y exclusivamente durante el año 2006, aquellos Gerentes de empresa que tengan el nivel mínimo indicado o superior, ascenderán una posición de promoción hasta el máximo de la posición de promoción 15 Nivel Retributivo VI.

La posición de promoción sobre la que se aplicará el ascenso referido, será la que tenga el gerente de oficina de empresas a 1 de enero de 2006, una vez aplicado el PDP correspondiente, al ejercicio 2005.

- Aquellos comerciales de oficinas de empresa que se han esforzado y prolongado su jornada durante el proceso de migración, percibirán por una sola vez la cantidad de 600 euros brutos, en concepto indemnizatorio, a satisfacer en el mes de abril de 2006.
- Durante el año 2006 no operarán los límites establecidos para el incremento de bases SVR de los directores y Gerentes de empresa, y Gerentes de promotores, de forma que a aquellos a los que se les incremente la base en el año 2006 sin tener en cuenta los límites, mantendrán dicha base, siempre y cuando sigan ejerciendo la función por la que se incrementó la misma.
- La Caja dispondrá de un periodo máximo para la asignación de nuevo destino para aquellos ayudantes de dirección que cumpliendo los requisitos establecidos soliciten, durante el año 2006, dejar de prestar sus servicios como tales:

TIEMPO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	PERIODO DE ASIGNACIÓN NUEVO DESTINO
De 6 a 7 años	8 meses
De 7 a 9 años	6 meses
Más de 9 años	4 meses

VIII. ENTRADA EN VIGOR

El presente Acuerdo tendrá fecha efectos desde su firma, salvo los apartados que se relacionan a continuación, aplicándose también a la cartera viva en las medidas referidas a préstamos de empleado, sobre los que se establecen las siguientes fechas efectos:

MEDIDA	FECHA DE EFECTOS
Proyecto de Empresas	01.01.06
Gerentes de Promotores	01.01.06
Técnicos de Productos Bancarios (TPB)	01.01.06
APIS	01.01.06
Coordinadores de equipo	31.12.05
Departamentos Centrales	01.01.06
Ayudantes de Dirección	01.01.06
Préstamo de empleado para la adquisición de vivienda habitual	01.04.06
Préstamo social para atenciones varias	01.04.06
Anticipo 6 mensualidades	01.04.06
Cuota cero de préstamo vivienda, atenciones diversas o anticipos durante el primer año de excedencia por maternidad.	Quando operativamente sea posible
Préstamo durante el primer año de excedencia por maternidad	Quando operativamente sea posible

Una vez alcanzado un Acuerdo sobre las materias anteriormente expuestas, la representante de Caja Madrid pone de manifiesto las otras medidas que se van a implantar próximamente:

A. CONTRATACIÓN DE PLANTILLA.

Caja Madrid procederá a contratar a 500 personas en el periodo comprendido entre el 1.1.2006 y el 28.02.2007. Para ello, la Entidad manifiesta su intención, en la medida de lo posible, de incorporar a aquellas personas que con anterioridad a diciembre de 2005 hayan prestado sus servicios en Caja Madrid a fin de optimizar el conocimiento adquirido y la formación impartida a las mismas.

Asimismo, un mínimo del 70% de las 500 personas contratadas temporalmente, mencionadas en el párrafo inmediatamente anterior, pasarán a formar parte de la plantilla de la Entidad mediante relación laboral de carácter indefinido, una vez concluidos los 6 meses de duración del contrato inicial, comprometiéndose a contratar a nuevas personas, con contrato de duración indefinida desde el inicio de su relación laboral, en sustitución de aquellas de las 500 cuya relación laboral se extinga transcurridos los 6 meses de duración de su contrato.

B. AMPLIACIÓN DE EQUIPOS VOLANTES.

Se amplía el equipo volante adscrito a las Direcciones de Negocio de fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid en 29 personas, por lo que queda establecido en un total de 90 personas, de las cuales 70 se incorporarán a la plantilla de Caja Madrid, como parte del compromiso de contratación establecido en el párrafo anterior.

La referida ampliación del equipo volante se producirá entre el periodo comprendido entre el 01.01.2006 y el 28.02.2007.

C. CONTRATACIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

- Caja Madrid mantendrá, durante el año 2006, para cubrir necesidades temporales que puedan manifestarse en los distintos centros de trabajo, una media de 100 contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal.
- Con el fin de dar cobertura a las sustituciones y a la acumulación de tareas producida en el período estival, que comprende desde el 1 de junio de 2006 al 30 de septiembre de 2006, Caja Madrid mantendrá durante dicho período una media de 500 contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal, otorgando una especial atención a las localidades turísticas que pudieran tener un incremento sustancial de clientes de la Entidad.

D. OTRAS OPERACIONES CREDITICIAS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

En relación con las condiciones establecidas en la Circular número 116 de fecha 30 de julio de 1997, sobre el tratamiento de las operaciones crediticias que no estén reguladas por Convenio Colectivo o Acuerdos de Empresa, es decir, operaciones libres, se modifican los siguientes extremos:

- 1.- Préstamos para adquisición de vivienda con garantía hipotecaria (830,05 – Acuerdo 28700).
 - 1.1.- Préstamos a tipo variable: el índice de referencia será, el euribor anual BOE más 39 puntos básicos (sin tipo de enganche). En todo caso, será de aplicación cualquier tipo menor, exceptuando los de enganche, que se oferte a colectivos de clientes representativos, para la adquisición de vivienda. Esta revisión de tipos ofertados, se realizará anualmente.
 - 1.2.- Plazo: el plazo de amortización se amplía a 40 años con el límite de 70 años de edad.
 - 1.3.- 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.
 - 1.4.- Para la cartera viva de este tipo de préstamos el nuevo tipo de interés será de aplicación en la siguiente revisión semestral que se produzca a partir del 1.4.2006.
- 2.- Operaciones puente con destino a la adquisición de vivienda solicitadas por los empleados (050,01 – Acuerdo 28700)
 - 2.1.- Préstamos a tipo variable: el índice de referencia será el euribor anual BOE más 39 puntos básicos.
 - 2.2.- Plazo de amortización: de hasta 36 meses.
 - 2.3.- Se aplicaría a la cartera viva, siempre y cuando el tipo de interés resultante sea más beneficioso.
- 3.- Se tendrá especial consideración en los casos de separación judicial o divorcio, para la adquisición de vivienda habitual.

Todo lo no modificado en los párrafos anteriores se regirá por lo establecido en la mencionada Circular.

E. OTRAS AYUDAS FINANCIERAS

- Préstamo para la refinanciación de deuda:
 - 1) Aquellas operaciones solicitadas por los empleados para la unificación de pagos de operaciones de las que son titulares y que no se encuentran en proceso de morosidad, se tramitará bajo el producto “La Hipoteca” y se les aplicará un tipo de interés variable referenciado al euribor más 50 puntos básicos.

Esta operación únicamente se podrá solicitar una sola vez en la vida laboral.

Asimismo, el empleado que solicite esta ayuda financiera no podrá volver a solicitar ninguna ayuda financiera en Caja Madrid, ni en otra entidad financiera, durante un periodo mínimo de dos años a contar desde su formalización.

- 2) Aquellas operaciones solicitadas por los empleados para la unificación de pagos de operaciones de las que son titulares y que se encuentran en proceso de morosidad, se tramitará bajo el producto “*La Hipoteca*” y se les aplicará el tipo de interés mínimo de la banda para dicho, según plazo de amortización.

F. USO Y UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO POR LAS SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA.

Dada la complejidad de abordar una regulación que afecte al uso y utilización de medios tecnológicos (Internet, Intranet y correo electrónico) por las Secciones Sindicales de Caja Madrid, tendente al establecimiento de las medidas que permitan su uso sin que ello afecte al proceso normal de actividad y producción, esta materia queda pendiente, por lo que ambas partes manifiestan su intención de negociar sus términos durante el año 2006 para su aplicación en el ejercicio de 2007.

G. FECHAS PREVISTAS DE APLICACIÓN Y EFECTOS

Las medidas establecidas en los apartados D apartado 2 y E se tiene previsto que pudieran ser efectivas a partir del 01.04.06:

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