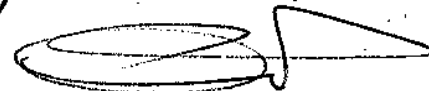
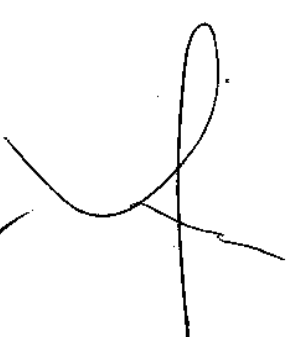
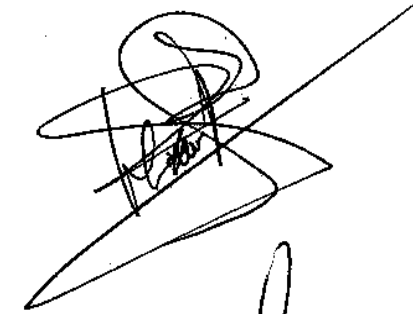
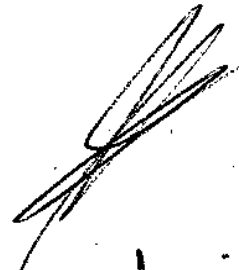
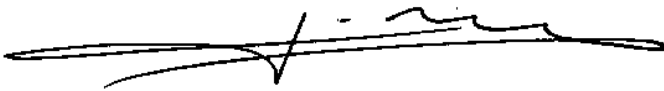


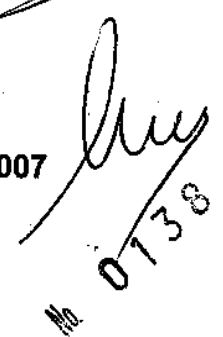
TEXTO REFUNDIDO

SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS

EN CAJA MADRID



Madrid, a 26 de octubre de 2007



Nº 0738

Por CAJA MADRID:

D^a Marina Mateo Ercilla
D^a Luisa Sagardoy Briones
D. Fernando Ortega Cerrada

Por CC.OO.:

D. Benito Gutiérrez Delgado
D. Gabriel Moreno Flores
D. Ángel Corrales Martín

Por ACCAM:

D. Bernardo Ruiz Hernández
D. Luís Amanz Villalta

Por U.G.T.:

D. Rafael Torres Posada
D. José María Ayuso Galán
D. Ángel Cantelar Domingo

Por CSICA:

D. Maximiano Parrilla Bustos

Por SABEL:

D. Juan Carlos Rubio Encinas

En Madrid a 26 de octubre de 2007 se reúnen las personas arriba citadas en sus respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

MANIFIESTAN

- 1º.- Con fecha 9 de febrero de 1995 se suscribió un Acuerdo con todas las Secciones Sindicales de Empresa, por el que se sustituyó, en todos sus términos, al sistema de retribución variable existente en la Entidad y a los Complementos Variables de Dedicación, Desempeño, Gestión y Segundos Responsables derivados del mismo.
- 2º.- La aplicación de dicho Acuerdo se llevo a cabo durante y a partir del año 1995, estableciendo un sistema de retribución variable de aplicación general a toda la plantilla, claro y destinado a incentivar el desarrollo de las competencias profesionales de las personas, vinculado a la consecución de los objetivos y destinado a disminuir el grado de subjetividad en la valoración.
- 3º.- Como resultado de las reuniones de seguimiento y valoración del sistema que se llevaron a cabo por los firmantes del Acuerdo, con fecha 14 de julio de 1998, se suscribió un nuevo Acuerdo, que modificó algunas de las condiciones establecidas en el Acuerdo de fecha 9 de febrero de 1995, y cuyas adaptaciones fueron de aplicación a partir del ejercicio de 1998.
- 4º.- Los mencionados Acuerdos han sido objeto de actualizaciones parciales, en virtud de los Acuerdos suscritos con fecha 21 de diciembre de 2000, 10 de diciembre de 2001 y 17 de diciembre de 2004.

- 5º.- Con fecha 16 de marzo de 2004, entró 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, y que ha implicado que el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional aplicable en Caja Madrid debía necesariamente adaptarse y modificarse, con el fin de respetar el Sistema de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo.
- 6º.- Que por todo lo anterior, con fecha 17 de diciembre de 2004, se suscribió un Acuerdo de Principios en el que se estableció, conforme al espíritu originario del Sistema PDP, un único Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de aplicación global a la plantilla, actualizando igualmente la Clasificación de Oficinas y adoptando una serie de acuerdos que afectan, entre otros, al Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.).
- 7º.- Con fecha 3 de marzo de 2006 se suscribió un Acuerdo de la mesa de negociación de 2006, sobre la base de un Acuerdo de Principios previo de fecha 28 de febrero de 2006, que contiene para determinados colectivos de empleados, una serie de particularidades en la aplicación del referido Sistema de Valoración de Resultados.
- 8º.- Con fecha 19 de octubre de 2007, se suscribió un Acuerdo en el que se establecía los nuevos perfiles de competencias definidos para las funciones de Director, Subdirector, Comercial y Gerente de Banca de Particulares y Empresas, respectivamente.
- 9º.- En el Acuerdo de Principios sobre el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, de fecha 17 de diciembre de 2004, se estableció un compromiso de elaboración de un Texto Refundido, para mayor claridad, del Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.), incorporando los aspectos aplicables y vigentes del mismo, por lo que en virtud de dicho acuerdo y resultado de las 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 marco de lo establecido en los mismos, se han alcanzado los siguientes

ACUERDOS

1. AMBITO DE AMPLICACIÓN

El presente Acuerdo sobre el Sistema de Valoración de Resultados 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 Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros (Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Nacional de Cajas de Ahorros) vigente en cada momento.

2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El Sistema de Valoración de Resultados establecido en el presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su firma, y será de duración indefinida. No obstante, sus efectos, en lo que respecta a la aplicación del Sistema y disposiciones transitorias, se extenderán o iniciarán, dependiendo de las materias reguladas en el mismo, conforme se establezca en los respectivos epígrafes o, en su origen.

3. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS

El Sistema de Valoración de Resultados establecido en el presente Acuerdo esta basado en los siguientes principios:

- Único: simplifica la estructura que existía anteriormente de forma que resulta de fácil conocimiento y aplicación a cada situación concreta.
- Universal: al ser de aplicación a todos los trabajadores en activo de Caja Madrid, cualquiera que sea su función o grupo profesional.
- Global: comprende simultáneamente los criterios de valoración más significativos respecto a resultados.
- Incentivador: ligado a la responsabilidad y grado de complejidad de la función.
- Diferenciador: relacionado con los resultados en sus distintos niveles de agregación.
- Modular: para mantener la independencia de los criterios de valoración pero, a su vez, con interrelación entre los mismos.
- Sencillo: tanto en su formulación como en su aplicación.
- Promotor del diálogo: para su aplicación requiere la realización de entrevistas entre los distintos niveles.
- Flexible: para adaptarse a las políticas y estrategias de la Entidad y, en especial, a los distintos negocios.
- Independiente: de la retribución fija y de su revisión.
- Compatible: permite la aplicación de otros sistemas de incentivos.

4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS (SVR)

El Sistema de Valoración de Resultados, en adelante SVR, se configura como un sistema que basado en los principios anteriormente comentados, cuantifica de forma objetiva los resultados globales de la Entidad, la consecución y cumplimiento de objetivos individuales o de Equipo y el desarrollo de las competencias profesionales, que permiten cuantificar, a través de los criterios preestablecidos y de público conocimiento, el importe de la retribución variable a percibir en cada ejercicio.

Los objetivos básicos del Sistema de Valoración de Resultados, son los siguientes:

- Incentivar el desarrollo de las competencias profesionales de las personas.
- Estar relacionado como un todo integral con la consecución de los siguientes resultados:
 - Resultados Globales de la Entidad (V1)
 - Individuales o de equipo (V2)
 - De la actuación profesional (V3)
- Diferenciar según la orientación del tipo de negocio o función de las distintas Unidades.
- Incluir criterios que minimicen el grado de subjetividad.

5. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS (SVR)

Los elementos que componen el SVR son:

- La Valoración de Resultados Globales de la Entidad (V1).
- La Valoración de Resultados Individuales o de Equipo (V2).
- La Valoración Profesional por Competencias (V3).
- El Desarrollo Profesional de las Personas (V4).

5.1.- Valoración de Resultados Globales de la Entidad V1.

La valoración de resultados tiene como finalidad sensibilizar a los profesionales con los resultados de la Caja e informarles del potencial de la misma.



Esta orientada a evaluar los resultados de la Entidad que se medirán en términos de la rentabilidad anual alcanzada, según se defina en cada momento en la Planificación Táctica Anual.

5.2.- Valoración de Resultados Individuales o de Equipo V2

Está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de forma inmediata y a sensibilizarle respecto a su grado de consecución.

Incluye a todas las personas, distinguiendo entre su función y su actividad.

Según el tipo de actividad, se distingue entre:

- La orientada al Negocio: Unidad de Banca Comercial, Unidad de Banca de Negocios.
- La orientada al apoyo del Negocio: resto de Unidades.

La valoración se medirá en términos de resultados sobre los objetivos fijados en el Plan Táctico. Una vez definido éste, se incorporarán al presente sistema.

Las escalas de medición y valoración de objetivos V2 vigentes para 1999 en sucursales, no se modificarán en el futuro salvo acuerdo previo con las Secciones Sindicales de Empresa.

Según la función se distingue entre:

- Personas que dirigen equipos de trabajo: sus objetivos serán negociados individualmente.
- Personas que pertenecen a equipos de trabajo: sus objetivos serán los del centro de negocio o los del equipo en Unidades Staff y Servicios Compartidos.
- Personas con puestos específicos susceptibles de asignarles objetivos concretos directamente relacionados con resultados de negocio, aun cuando no dirijan equipos de trabajo. Sus objetivos serán los negociados individualmente.

Entre estas personas se encuentran los Directores y Gerentes de Empresas, Gerentes de Promotores y Técnicos de Productos Bancarios.

- *Directores de Oficinas de Empresas:*

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y 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.

- *Gerentes de Oficinas de Empresas:*

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y 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.

- *Gerentes de Promotores:*

Estas personas gestionaran una cartera de clientes/promotores asignada y 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.

- *Técnicos de Productos Bancarios:*

Estas personas tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 80 % de V2, siendo el 20% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

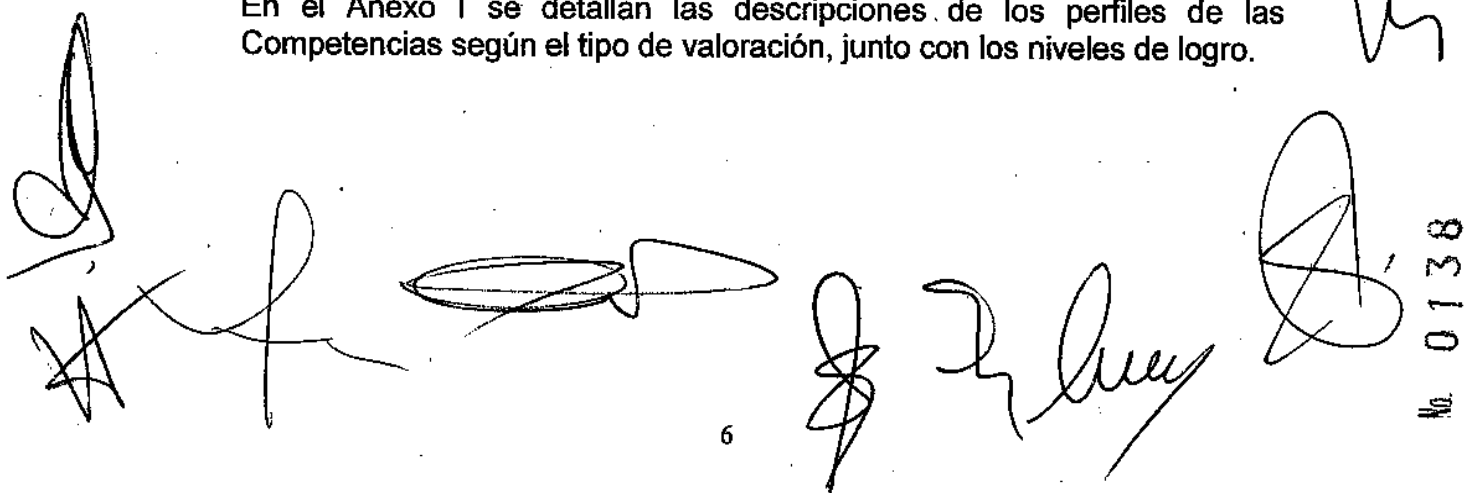
5.3.- Valoración Profesional por Competencias V3

Esta orientada a valorar el conjunto de conocimientos y habilidades que desarrolla la persona para desempeñar eficientemente su función.

La valoración se realiza sobre seis Competencias que son distintas para cada función.

Cada competencia se define genéricamente, y se acompaña de una descripción de los comportamientos asociados a cada uno de los seis niveles de posible logro.

En el Anexo I se detallan las descripciones de los perfiles de las Competencias según el tipo de valoración, junto con los niveles de logro.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. A vertical number '6' is written below the middle signatures.

5.4.- Desarrollo Profesional V4

Las finalidades de este elemento son:

- Identificar el conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar eficientemente una función, así como detectar aquéllos en los que es necesaria una mayor formación.
- Destacar los puntos fuertes que han de reconocerse y potenciarse en el evaluado, así como los que deben ser desarrollados.
- Valorar su proyección futura para concretar los planes de desarrollo profesional a corto, medio y largo plazo.
- Concretar las necesidades de formación tanto dirigidas a su función actual como a responsabilidades futuras.
- Especificar aquellas observaciones generales de las que se obtenga información pertinente a la globalidad de la valoración.

No se considerará a efectos económicos.

6.- ASPECTOS RETRIBUTIVOS

6.1.- Retribución Variable.

De acuerdo con los principios enunciados, la retribución variable se obtendrá en función de las valoraciones de los elementos V1, V2 y V3.

Cada una de estas valoraciones se traducirá en una puntuación, a la que se aplicarán las ponderaciones respectivas establecidas para cada función, obteniéndose así la puntuación total SVR que, multiplicada por la base retributiva, dará el importe de la retribución variable a percibir:

$$\text{Retribución variable} = \text{Base} \times \text{Puntuación total SVR}$$

6.2.- Base.

La base retributiva es el importe de retribución variable asignado a cada punto de la valoración.

La base retributiva se asigna de forma individual, sin perjuicio de los distintos criterios y de los importes mínimos que se indican en el apartado 7.5 siguiente.



6.3.- Puntuación.

Se obtendrá por la suma ponderada de los resultados correspondientes (globales V1, personales o de equipo V2 y profesionales V3, ya que V4 no da lugar a puntuación y por tanto, no tiene consideración económica sino sólo informativa), de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Puntos SVR} = \frac{(\text{Puntos V1} \times \text{Ponderación V1}) + (\text{Puntos V2} \times \text{Ponderación V2}) + (\text{Puntos V3} \times \text{Ponderación V3})}{100}$$

Las distintas puntuaciones (de V1, de V2 y de V3 y total) podrán tener como valor mínimo cero y como valor máximo 15.

- Puntuación de la Valoración de Resultados Globales V1.

Al ser medidos los resultados globales (RG) por la rentabilidad, la determinación de la puntuación alcanzada en V1, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{RG} = \frac{\text{Rentabilidad Real}}{\text{Rentabilidad Prevista}} \times 100$$

La escala de puntuaciones de V1 para obtener los puntos a asignar al grado de cumplimiento anterior es la siguiente:

TRAMO DE RENTABILIDAD	PUNTOS V1
RG ≤ 50	0
RG > 50 Y ≤ 60	2
RG > 60 Y ≤ 70	4
RG > 70 Y ≤ 80	6
RG > 80 Y ≤ 90	8
RG > 90 Y ≤ 110	10
RG > 110 Y ≤ 120	12
RG > 120	15

- Puntuación de la Valoración de Resultados Individuales o de Equipo V2.

Se aplica a todos los empleados según su función y actividad. Se distinguen las siguientes fases:

- Una vez determinados los objetivos a alcanzar, el peso de cada uno de ellos (de acuerdo con la Planificación Táctica), el criterio de medición y la escala de valoración, se informará de los aspectos reseñados a todos los empleados en lo que corresponda a los equipos que dirijan o de los que formen parte.
- En el momento de la valoración se comparará cada objetivo con el resultado real, conforme al criterio determinado en el apartado anterior (desviación porcentual, absoluta u otros).
- De esta comparación se obtendrá el nivel de logro a aplicar a la ponderación del objetivo considerado, obteniendo como resultado una puntuación ponderada.
- La puntuación global de V2 será igual a la suma ponderada de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los objetivos que comprende.

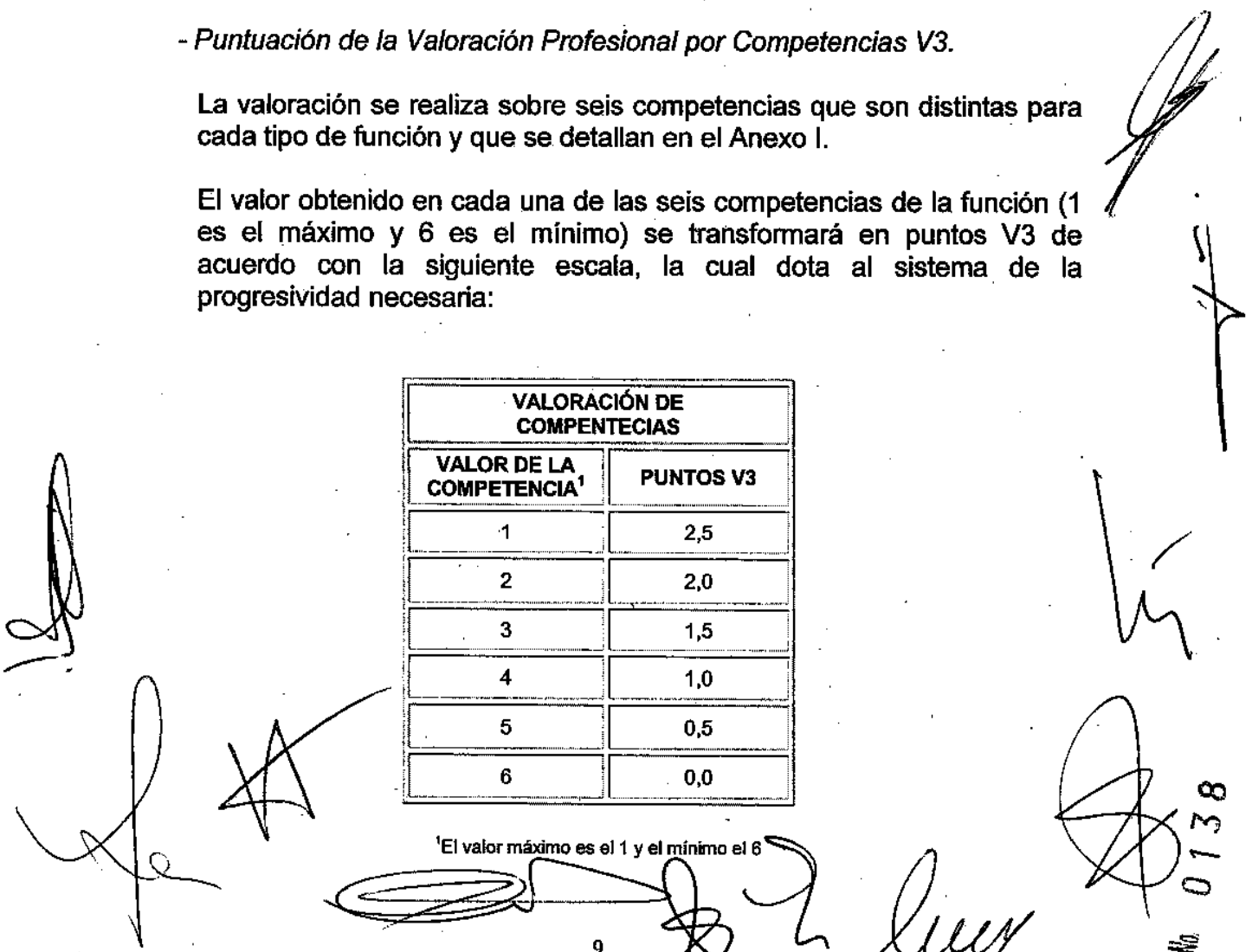
- Puntuación de la Valoración Profesional por Competencias V3.

La valoración se realiza sobre seis competencias que son distintas para cada tipo de función y que se detallan en el Anexo I.

El valor obtenido en cada una de las seis competencias de la función (1 es el máximo y 6 es el mínimo) se transformará en puntos V3 de acuerdo con la siguiente escala, la cual dota al sistema de la progresividad necesaria:

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	
VALOR DE LA COMPETENCIA ¹	PUNTOS V3
1	2,5
2	2,0
3	1,5
4	1,0
5	0,5
6	0,0

¹El valor máximo es el 1 y el mínimo el 6



No 0138

Sumando la puntuación parcial V3 obtenida en cada una de las seis Competencias, se obtendrá el total de puntos V3.

La valoración por competencias se realizará de acuerdo con la que corresponda a la función desempeñada durante el mayor número de días en el segundo semestre de cada ejercicio.

- Ponderación de los Resultados.

Las ponderaciones que serán de aplicación para cada uno de los elementos del sistema (V1, V2 y V3) quedan tal como se definen en la siguiente tabla:

FUNCIÓN	PONDERACIÓN		
	V1	V2	V3
Director de Negocio	30	50	20
Director de Zona	30	60	10
Director de Sucursal	20	70	10
Subdirector	20	65	15
Director de Departamento	20	60	20
Gerentes de Empresas	20	60	20
Gerentes de Promotores	20	60	20
Coordinador de Equipo	20	60	20
Técnico*	20	60	20
Empleados*	20	50	30

* Todas las Unidades

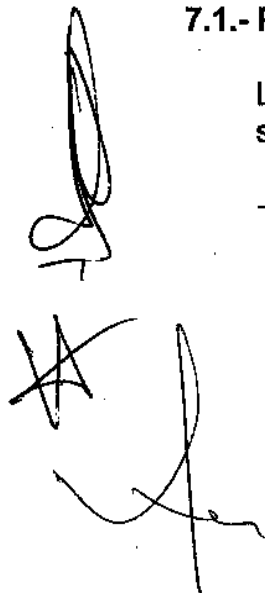
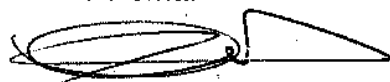
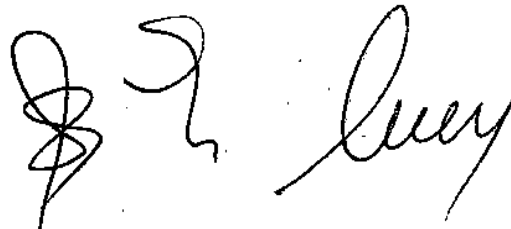
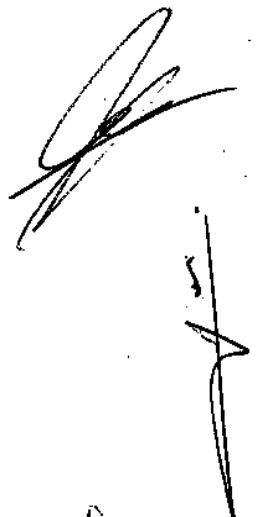
7.- APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SVR)

7.1.- Procedimiento.

Las fases en las que se desarrollará el Sistema de Retribución Variable, son las siguientes:

- NEGOCIACIÓN DE OBJETIVOS

Al finalizar cada ejercicio, y de acuerdo con la planificación y presupuestos anuales, cada Director de Unidad deberá negociar los objetivos del ejercicio siguiente con sus directores, y estos a su vez con las personas que de ellos dependan, para realizar una aplicación en cascada del sistema.



- VALORACIÓN DE RESULTADOS SEMESTRAL

Concluido el primer semestre, se realizará la valoración de éste, siguiendo el mismo proceso en cascada descrito en el apartado anterior.

En este caso, la valoración se referirá a los apartados de Resultados Globales (V1) e Individuales o de Equipo (V2), exclusivamente, proyectándose al año el nivel de cumplimiento alcanzado al final de este semestre.

Se liquidará en el mes de septiembre el 50% de la retribución variable anual obtenida por la proyección anterior, que tendrá la consideración de entrega a cuenta de la liquidación final (resultados proyectados a final de año).

En cualquier caso, esta valoración de resultados semestral se adecuará al período de fijación de objetivos.

- VALORACIÓN DE RESULTADOS ANUAL

Una vez concluido el ejercicio y siguiendo el procedimiento ya anunciado se realizará la valoración final sobre cada uno de los grupos de elementos del sistema (V1, V2, V3 y V4).

La retribución variable según los resultados alcanzados en V1, V2 y V3 y, en su caso, Bonus adicional del 20%, se liquidará de manera definitiva en el mes de febrero del año siguiente, deduciéndose el importe entregado a cuenta en septiembre, de acuerdo al procedimiento establecido en el apartado VALORACIÓN DE RESULTADOS SEMESTRAL.

- SEGUIMIENTO DURANTE EL EJERCICIO

Dado que los objetivos a conseguir han de ser absolutamente coherentes con los planes y los presupuestos de la Caja, están abiertos a posibles modificaciones, en función de los cambios acordados para acomodar aquéllos a la coyuntura, renegociándose, en su caso, los objetivos, e informando a las Secciones Sindicales.

7.2.- Requisitos.

El cobro de la retribución variable no se devengará automáticamente. El importe a percibir de Retribución Variable es el resultado de aplicar la fórmula establecida en el apartado 6.1 del presente documento, en base a los objetivos alcanzados a 31 de diciembre de cada año, siendo necesario, la superación satisfactoria de una serie de objetivos.

El sistema contempla los siguientes requisitos y valores mínimos para el cobro de la retribución variable:

Ab 0138

- La cantidad que en su caso corresponda por V1 será en función de la puntuación alcanzada en esta variable.
- La cantidad correspondiente a V2 se percibirá si la puntuación alcanzada es $\geq 3,0$ puntos y se ha obtenido en V3 una puntuación $\geq 4,5$ puntos.

Las discrepancias en los niveles de logro de la V2 que pudieran tener las personas que prestan servicios en alguna de las oficinas de la red comercial, serán resueltas según el siguiente proceso:

En los casos de no conformidad del empleado y cuando la puntuación obtenida en V2 fuera inferior a 3 puntos, el empleado afectado podrá solicitar, por escrito y de forma argumentada, ante la Dirección de Negocio de la que dependa, la revisión de los resultados obtenidos durante ese ejercicio en la V2.

La Dirección de Negocio responderá, igualmente, de forma argumentada y por escrito, en un plazo máximo de 3 meses a contar a partir de la fecha de solicitud.

- La cantidad correspondiente a V3 se percibirá si la puntuación alcanzada en esta variable es $\geq 4,5$ puntos.

Las discrepancias en los niveles de logro de la V3 serán resueltas según el siguiente proceso:

Los casos en que V3 sea inferior a 4,5 puntos, serán revisados anualmente por los firmantes de este acuerdo, previa autorización escrita del evaluado en la que solicitará de forma argumentada, el nivel de logro reclamado para la revisión de los resultados obtenidos durante ese ejercicio en la V3.

- En los casos de no conformidad y $V3 \geq 4,5$ puntos, la evaluación deberá ser revisada por el superior jerárquico del evaluador, previa solicitud escrita y argumentada del evaluado.

Igualmente, el superior jerárquico del evaluador responderá de forma argumentada y por escrito, el nivel de logro reclamado por el evaluado, en un plazo máximo de 3 meses a contar a partir de la fecha de solicitud de la revisión.

7.3.- Sistema de devengo.

- Nuevas incorporaciones: para aquellas personas que se incorporen a lo largo del año valorado, se establece un sistema de proporcionalidad directa entre importes, fecha de incorporación y logros alcanzados. Igual proporcionalidad se aplicará en los supuestos de promoción y rotación.



- Cambio de centro de trabajo/equipo: sin perjuicio de lo anterior, si durante el mismo ejercicio un empleado adscrito a un equipo cambiase de centro de trabajo o de equipo, se le aplicará la puntuación más favorable de entre ellos, siempre que la permanencia mínima en cualquiera de sus destinos fuera superior a 90 días.

En este sentido, las partes acuerdan los siguientes criterios:

- Si el empleado no ha estado más de 90 días en uno o más destinos, se aplicará el criterio de proporcionalidad, es decir, V2 y días de permanencia en cada uno de ellos.
 - Si el empleado ha estado en uno o más destinos más de 90 días, se aplicará la puntuación más favorable de todos los destinos en los que haya estado más de 90 días, aplicándose dicha puntuación a todo el ejercicio, excepto el bonus.
- Período de baja: aquellas personas que estén de baja por enfermedad por un período superior a los 120 días en el año natural, continuos o alternos, cobrarán su retribución variable de forma proporcional al tiempo que hayan estado trabajando, exceptuando los períodos de baja por accidente de trabajo y por baja por maternidad que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días antes citados.
 - Las personas que estén prestando el servicio militar o la prestación social sustitutoria, devengarán el importe del SVR en la proporción que represente el número de horas que hayan prestado servicios en la Entidad, con relación al número de horas establecidas para la jornada anual del ejercicio que corresponda.

7.4.- Bonus Adicional

La retribución variable resultante de la aplicación del sistema, se incrementará en un 20% de la misma si la puntuación de V2 fuera igual o superior a 12,75 puntos para todas las personas que tengan dependencia jerárquica y funcional de Unidades de Negocio.

7.5.- Bases Mínimas

Se establecen las siguientes bases mínimas:

FUNCIÓN	BASE MÍNIMA (€/BRUTOS)
Director de Sucursal	586,26 €
Subdirector /Segundo Responsable	251,34 €

[Handwritten signatures and initials]

0138

FUNCIÓN	BASE MÍNIMA (€/BRUTOS)
Director de Empresas	586,26 €
Director Departamento	586,26 €
Coordinador de Equipo	251,34 €
Resto de empleados*	124,23 €
Gerentes de Empresas	251,34 €
Gerentes de Promotores	251,34 €
Ayudantes de Dirección de Gerencia y Direcciones de Negocio	240,00 €
Ayudantes de Dirección de Negocio Adjunta, Área, División y resto	180,00 €
Técnicos de Departamentos Centrales	240,00 €
Comerciales de Oficinas de Banca de Particulares	240,00 €

* Para las personas de nueva entrada y desde el momento de su incorporación a Caja Madrid el valor de la base mínima será de 124,23 €.

No obstante, todas las personas incorporadas a la plantilla de la Entidad a partir del 01.12.01, a los dos años de su incorporación pasarán a tener una base mínima de 129,88 €.

7.6.- Casos especiales de Bases mínimas

- Red de Oficinas:

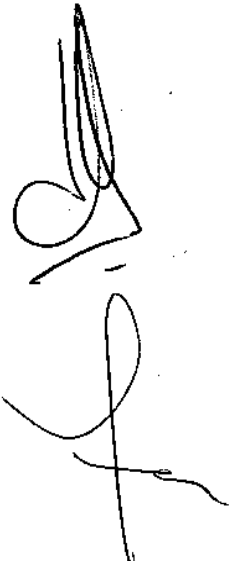
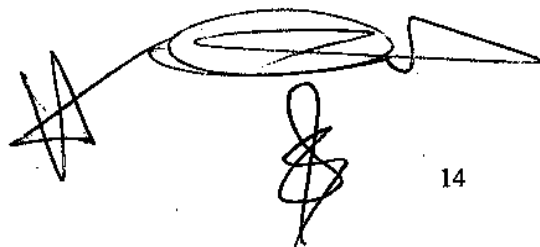
Se establecerá para un máximo de 250 personas y un mínimo de 200 personas un sistema de V2 mixta, basado en objetivos individuales y en objetivos de equipo en los porcentajes que puedan determinarse.

Para estas personas, y en tanto continúen asignados al sistema de V2 mixta tendrán un base mínima por punto de SVR de 240 €. 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.

- Resto de Unidades Organizativas:

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.

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



0138

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

Se establece una base mínima de por punto de SVR de 240 €. 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.

- Ayudantes de Dirección:

Estas personas, y en tanto realicen esta función, tendrán una base mínima por punto de SVR de 240 €, en el caso de desarrollar sus funciones como Ayudante de Dirección en una Dirección de Gerencia o de Negocio, y de 180 €, en el caso de prestar sus funciones como Ayudante de Dirección en una Dirección de Negocio, Adjunta, de Área o en cualquier otra que no sea la Dirección de Gerencia o de Negocio.

7.7.- Incremento extraordinario de la Base SVR:

- Directores de Empresas:

A estas personas se les incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, por una sola vez al incorporarse a dicha función, en 600 €, 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€, en cuyo caso el incremento se producirá hasta alcanzar dicha cantidad.

0138

- Gerentes de Empresas:

A estas personas se les incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, por una sola vez al incorporarse a dicha función, en 300 euros, cantidad que no se absorberá 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.

- Gerentes de Promotores:

A estas personas se les incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, por una sola vez al incorporarse a dicha función, en 300 euros, cantidad que no se absorberá 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.

- Técnicos de Productos Bancarios:

A estas personas se les incrementará la base SVR que individualmente tengan asignada, en 175 €.

7.8.- Período de acreditación

Se establece un período máximo de acreditación de 6 meses para la efectividad del nombramiento como Director o Subdirector de Oficina, Director de Empresas, Director de Departamento, Coordinador de Equipo, Gerente de Empresas y Gerente de Promotores.

Durante dicho período de acreditación de 6 meses se aplicarán las bases mínimas que se contemplan para las citadas funciones en el presente documento. La aplicación de dichas bases mínimas no podrá consolidarse hasta concluido el período de acreditación de forma satisfactoria, dejando de aplicarse si, durante dicho período de acreditación o concluido el mismo, se dejaran de ejercer las citadas funciones. En este último caso, se volverán a aplicar las que tuviera el empleado antes de iniciar el período de acreditación.

7.9.- Criterios específicos para el recálculo de la base ante cambios funcionales.

Los importes de las bases de cada persona deberán respetar los mínimos fijados y no podrán ser disminuidos, salvo en los casos de cambio de función o de nivel de responsabilidad.

- Directores de Sucursal

A los Directores de Sucursal que dejen de ejercer dicha función 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 586,26 € en el supuesto de que pasasen a desempeñar la función de Subdirector, ni de 418,93 € en el caso de que pasen a realizar funciones comerciales.

- Subdirectores

A los Subdirectores 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 € ni ser inferior a 167,58 €.

No obstante lo anterior, al Subdirector que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial y tuviera una base superior a la que resulte de aplicación del párrafo 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 Acuerdos sobre revisión de bases producidos anteriores al momento de la reducción.

- Directores de Oficinas de Empresas

A los Directores de Oficinas de Empresas que dejen de ejercer dicha función, se les reducirá su base individual en la misma cantidad en que se haya producido el incremento extraordinario de la base, de conformidad con lo establecido en el apartado 7.7 del presente Acuerdo.

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 o Gerente de Empresas, ni de 418,93 euros en el caso de que pasen a realizar las funciones comerciales.

- Gerentes de Oficinas de Empresas

A los Gerentes de Oficinas de Empresas que dejen de ejercer dicha función, se reducirá su base individual en la misma cantidad en que se haya producido el incremento de base conforme a lo establecido en el apartado 7.7 del presente Acuerdo.

Así mismo, 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 Acuerdos sobre revisión de bases producidos anteriores al momento de la reducción.

- Gerentes de Promotores

Los Gerentes de Promotores que dejen de ejercer dicha función, se reducirán su base individual en la misma cantidad en que se haya producido el incremento extraordinario de base conforme a lo establecido en el apartado 7.7 del presente Acuerdo.

Asimismo, al Gerente de Promotores que deje 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 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 Acuerdos sobre revisión de bases producidos anteriores al momento de la reducción.

- Técnicos de Productos Bancarios

Los Técnicos de Productos Bancarios que dejen de ejercer dicha función, se reducirán su base individual en 175 euros.

- Red de oficinas

A las personas de la Red de Oficinas incluidas en el punto 7.6 del presente Acuerdo que dejen de estar asignados al sistema de V2 mixta, recuperarán la base por punto que tuvieran con anterioridad a la designación.

- Resto de Agrupaciones Organizativas

A las personas del Resto de Agrupaciones Organizativas incluidas en el punto 7.6 del presente Acuerdo que dejen de estar asignados al sistema

Ma 0138

de V2 mixta, recuperarán la base por punto que tuvieran con anterioridad a la designación.

- Ayudantes de Dirección:

A los Ayudantes de Dirección que dejen de ejercer dicha función, se reducirá su base individual en un 50%, 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.

8. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN DEL SVR

Cada dos años, comenzando en el primer trimestre del año 2010, se reunirán las partes firmantes del presente acuerdo para realizar el seguimiento y valoración del sistema con el objeto de adaptarlo a la situación económica general y de la Entidad.

Tan pronto queden definidos los criterios generales de medición de los objetivos y ponderaciones correspondientes a V2 de Banca Comercial en cada ejercicio, serán comunicados a las Secciones Sindicales firmantes.

Así mismo, se les informará puntualmente de las variaciones que, eventualmente se pudieran producir respecto a dichos criterios generales y ponderaciones de V2 en Banca Comercial a lo largo del año.

9. CLAUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del Sistema de Retribución Variable establecido en la Entidad, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, de forma que, en el ámbito de Caja Madrid, será únicamente aplicable el Régimen de Retribución Variable establecido en el presente Acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo sustituyen y derogan expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Sistema de Valoración de Resultados (SVR) hasta ahora aplicables en Caja Madrid, en lo que a dichas materias se refiere, a excepción de aquellas cláusulas vigentes en el momento de la firma del presente Acuerdo y que no hayan sido incorporadas al mismo.

10. CLAUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El articulado del presente Acuerdo y su Anexo forma un conjunto unitario. No serán admisibles derogaciones, modificaciones, interpretaciones o

aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- 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 CASH:
 - 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

0138

- Subdirectores CESH:
 - 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.

Segunda.- Durante el año 2006 no operarán los límites establecidos para el incremento de bases de SVR de los Directores de Empresa, Gerentes de Empresa y Gerentes de Promotores, de forma que a aquellos a los que se le 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.

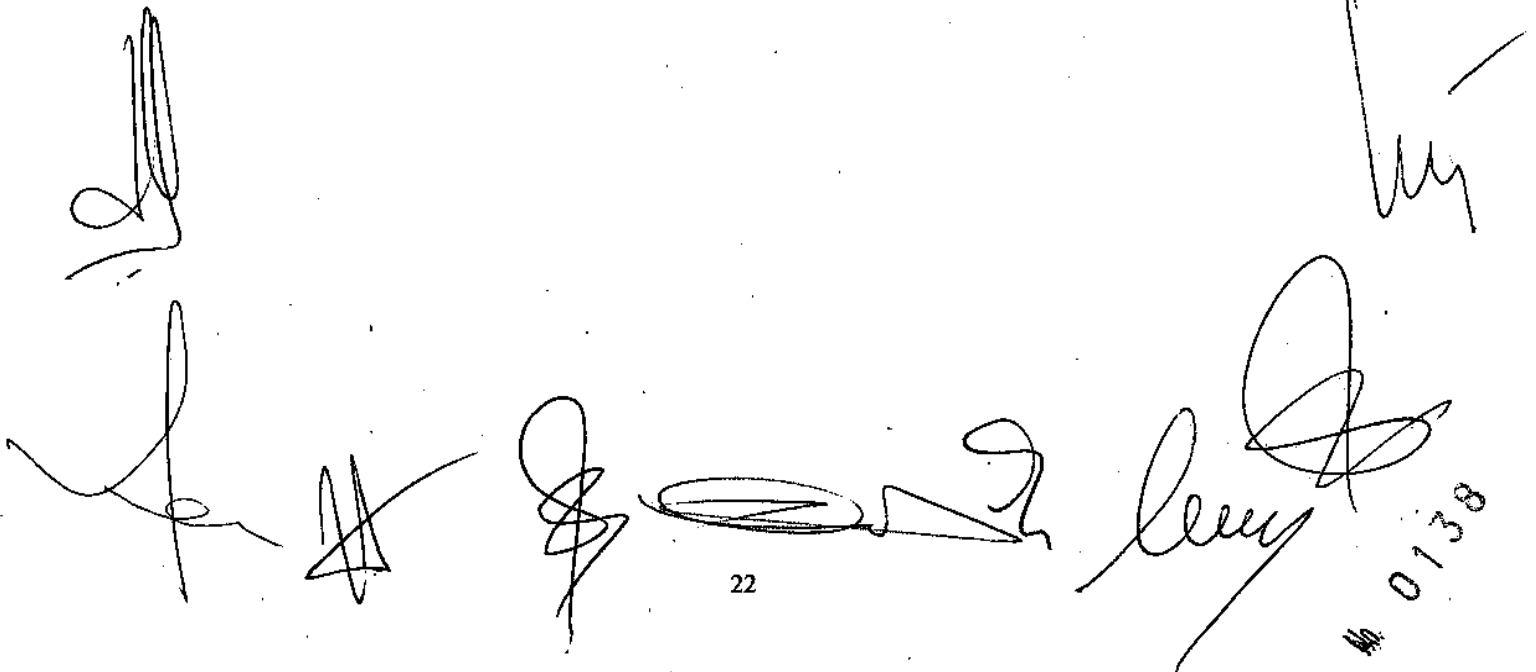
Tercera.- A efectos de fijación de los puntos V2 del ejercicio 2006 en las oficinas de Banca de Particulares afectadas por la migración de empresas se tendrá en cuenta el saldo de las empresas migradas más beneficioso, considerando los objetivos de forma global, de entre los dos siguientes:

- El saldo resultante a fecha 31 de diciembre de 2005.
- El saldo existente en el momento de la migración efectiva.

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

0138

ANEXO I



Handwritten signatures and marks, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.