

Por CAJA MADRID:

D^a. Marina Mateo Ercilla.
D. José Luis Barquero Martín.
D^a. Luisa Sagardoy Briones.
D^a. Pilar Alfonso Rodríguez.
D^a. María Maesso Liñán.

Por CC.OO.:

D. Benito Gutiérrez Delgado.
D. Gabriel Moreno Flores.
D. Ángel Corrales Martín.
D. Jesús Platas Sánchez.
D. Carlos Bravo Fernández.

Por ACCAM:

D. José Bañales Curiel.
D. Bernardo Ruiz Hernández.
D. Antonio Biota Jiménez.
D. Ángel Bartolomé Moreno

Por CSICA:

D. Maximiano Parrilla Bustos.
D. Juan Carlos Buenamañana
Sánchez- Migallón.

En Madrid a 24 de junio de 2008 se reúnen las personas arriba citadas en sus respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

MANIFIESTAN

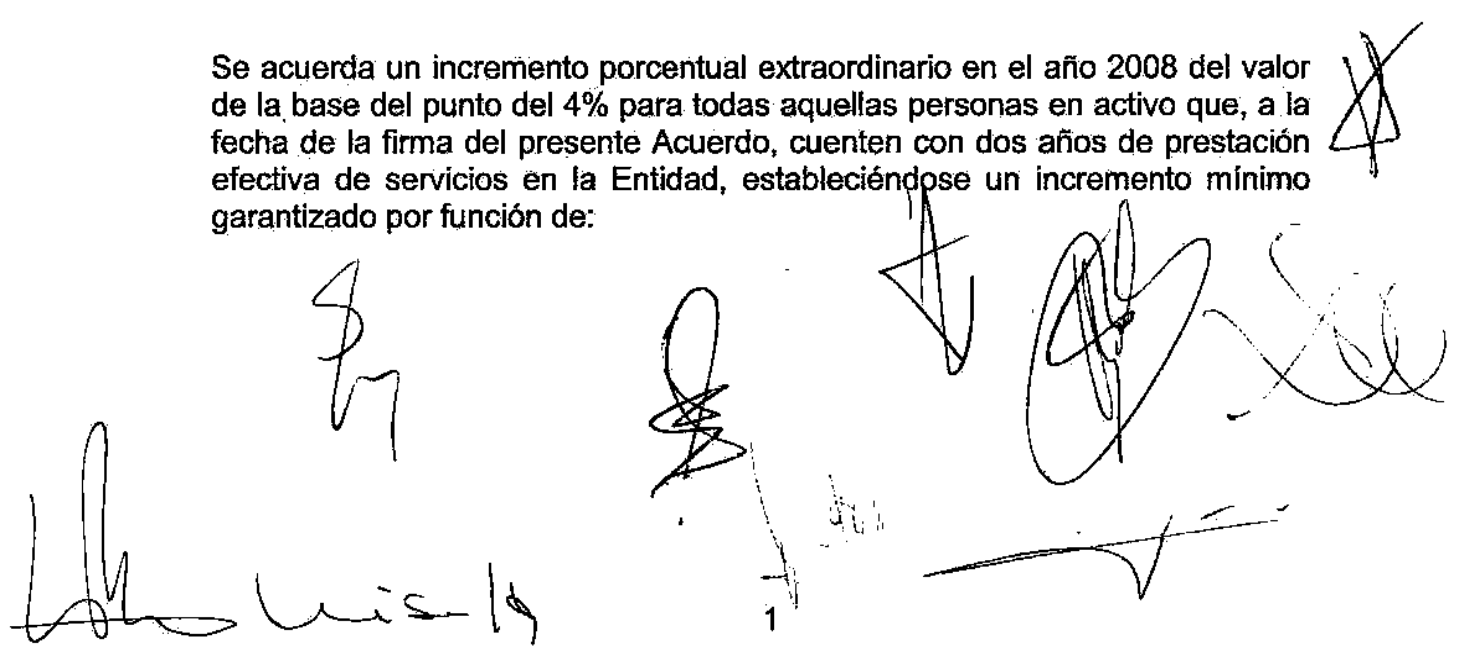
Después de la celebración de diversas reuniones se han alcanzado los acuerdos que a continuación se reseñan:

ACUERDOS

I. SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS (S.V.R.):

1. REVISIÓN DE BASES:

Se acuerda un incremento porcentual extraordinario en el año 2008 del valor de la base del punto del 4% para todas aquellas personas en activo que, a la fecha de la firma del presente Acuerdo, cuenten con dos años de prestación efectiva de servicios en la Entidad, estableciéndose un incremento mínimo garantizado por función de:



The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are arranged in a loose horizontal line across the width of the page.

FUNCIÓN	EUROS BRUTOS DE BASE
Director de Oficina/ Director de Departamento.	110€
Subdirector de Oficina/ Gerentes de Empresas/ Gerentes de Promotores/ Coordinador de Equipo.	60€
Comerciales/ Técnicos/ Técnicos de Productos Bancarios/ Ayudantes de Dirección.	40€

2. BASES MÍNIMAS:

2.1. Se acuerda el establecimiento de bases mínimas por Función Directiva y Nivel de Oficina en las siguientes cantidades:

FUNCIÓN	BASE MÍNIMA (EUROS BRUTOS)
Director Oficina Nivel A	1100€
Director Oficina Nivel B	800€
Director Oficina Nivel C/ Director de Departamento	650€
Subdirector Oficina Nivel A	375€
Subdirector Oficina Nivel B/ Gerentes de Empresas/ Gerentes de Promotores.	325€
Subdirector Oficina Nivel C/ Coordinador de Equipo	275€

A estos efectos, al importe de la base por punto de la persona en cada momento, se añadirá, en su caso, una base complementaria por el importe necesario hasta alcanzar la base mínima por Función y Nivel de Oficina, regulada en este apartado.

Igualmente, se acuerda que esta base complementaria no se consolidará y sólo se percibirá en tanto se realice la Función y se permanezca en la Oficina del Nivel correspondiente, por y para el cual se reconocen.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En el caso de que se deje de realizar la Función y/o se cambie el Nivel de la Oficina donde se presten servicios en cada momento, por cualquier circunstancia, se dejará de percibir dicha base complementaria.

- 2.2. El valor de la base mínima para las personas de nueva entrada, será de 124,23€; no obstante, transcurridos dos años de prestación efectiva de servicios, se pasará a tener una base mínima de 145€.

3. INCREMENTO DE LAS BASES EN DETERMINADOS SUPUESTOS:

- 3.1. Se acuerda incrementar los límites que, como máximo, podrá alcanzar el valor de la base que se establecen en el apartado 7.7 del Texto Refundido del Sistema de Valoración de Resultados en Caja Madrid (S.V.R.) firmado en fecha 26.10.2007, en los siguientes casos:

FUNCIÓN	LÍMITE MÁXIMO VALOR BASE EN EUROS
Directores de Empresas	1950€
Gerentes de Empresas	1225€
Gerentes de Promotores	1225€

- 3.2. Igualmente, se acuerda un incremento extraordinario en las bases mínimas de los Ayudantes de Dirección que se establecen en el apartado 7.6 del Texto Refundido del Sistema de Retribución Variable (S.V.R.), firmado en fecha 26.10.2007, en las siguientes cantidades:

FUNCIÓN	EUROS BRUTOS DE BASE
Ayudantes de Dirección de Gerencia y Direcciones de Negocio	260€
Ayudantes de Dirección de Negocio Adjunta, Área, División y resto.	200€

4. CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA EL RECÁLCULO DE LA BASE ANTE CAMBIOS FUNCIONALES:

Se acuerda modificar, en aquello que se menciona expresamente, el apartado 7.9 del Texto Refundido del Sistema de Valoración de Resultados en Caja Madrid (S.V.R.) firmado en fecha 26.10.2007, manteniéndose en vigor en todo lo no mencionado a continuación:

- 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 650€ en el supuesto de que pase a desempeñar la función de Subdirector, ni de 440€ en el caso de que pasen a realizar funciones comerciales. A efectos de esta reducción se partirá del importe de la base revisada conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del presente Epígrafe I.

- Subdirectores de Sucursal:

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 225€ ni ser inferior a 190€.

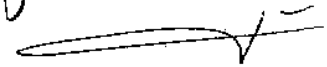
No obstante lo anterior, al Subdirector que antes de ejercer dicha función desarrollara la de Comercial y tuviera una base superior a la que resulte de la aplicación del párrafo anterior, se le mantendrá, al menos, el importe de la base que tuviera antes de ejercer dicha función, revisada, en su caso, conforme a los criterios establecidos en Acuerdos sobre revisión de bases producidos con anterioridad al momento de la reducción. A efectos de esta reducción se partirá del importe de la base revisada conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del presente Epígrafe I.

- Directores de Oficinas de Empresas:

A los Directores de Oficinas de Empresas que dejen de ejercer la función en dichas oficinas, se les reducirá su base individual en la misma cantidad en que se haya producido, en su caso, el incremento extraordinario de la base, conforme a lo establecido en el apartado 7.7 del Texto Refundido del Sistema de Valoración de Resultados en Caja Madrid (S.V.R.) firmado en fecha 26.10.2007.



Wise H



Asimismo, en el caso que dejaran 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 650€ en el supuesto de que pasasen a desempeñar las funciones de Subdirector, ni de 440€ en el caso de que pasen a realizar las funciones comerciales. A efectos de esta reducción se partirá del importe de la base revisada conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del presente Epígrafe I.

- 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, en su caso, el incremento extraordinario de base, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 7.7 del texto refundido del Sistema de Valoración de Resultados en Caja Madrid (S.V.R.) firmado en fecha 26.10.2007.

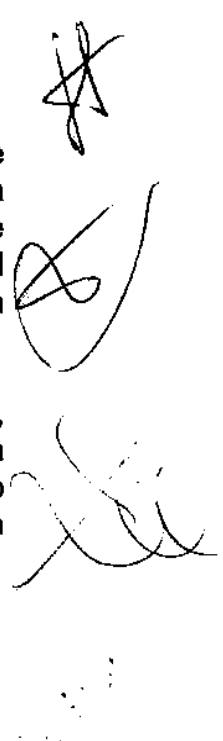
Asimismo, los Gerentes de Oficinas de Empresas que dejen de ejercer dicha función, pasando a realizar funciones comerciales, no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su base superior al 50 % del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 225€ ni ser inferior a 190€. A efectos de esta reducción se partirá del importe de la base revisada conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del presente Epígrafe I.

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 la 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 con anterioridad al momento de la reducción.

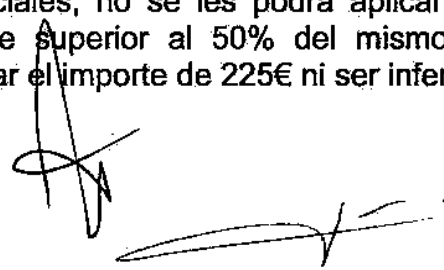
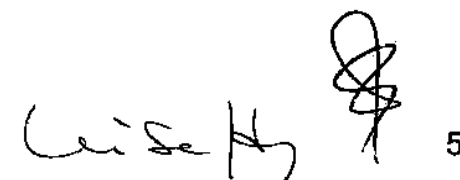
- Gerentes de Promotores:

A los Gerentes de Promotores que dejen de ejercer dicha función, se reducirán su base individual en la misma cantidad en que se haya producido, en su caso, el incremento extraordinario de base, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 7.7 del Texto Refundido del Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.) firmado en fecha 26.10.2007.

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 225€ ni ser inferior a



5



190€. A efectos de esta reducción se partirá del importe de la base revisada conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del presente Epígrafe I.

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 con anterioridad al momento de la reducción.

- 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 225€ euros, ni ser inferior a 190€, manteniéndose las revisiones de base que se pudieran haber aplicado en virtud de acuerdos laborales. A efectos de esta reducción se partirá del importe de la base revisada conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del presente Epígrafe I.

5. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA COMERCIALES CON CARTERAS:

Se acuerda fijar para aquellos comerciales que gestionen carteras, sobre las que se asignen objetivos individuales, un importe base adicional en el S.V.R., denominado "Extrabase" de 120€.

En función del cumplimiento real de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcance 8 puntos o más, se liquidará este importe adicional aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Importe} = 120\text{€} \times \text{puntos cartera}$$

Midiéndose, a estos efectos, los puntos de la cartera a través de la escala general en cada momento vigente para los objetivos V2, pero aplicada a los objetivos específicos de la cartera. Dicha cantidad se abonará junto con la liquidación del S.V.R. del ejercicio.

Asimismo, para el cálculo de la citada cuantía resultante, se tendrán en cuenta los restantes criterios del Sistema de Valoración de Resultados de Caja Madrid (S.V.R.).

Adicionalmente, se establece para este colectivo de personas un coeficiente multiplicador en el PDP de 1'20, que operará siempre que la V2 de la cartera sea igual o superior a 8 puntos, y que se aplicará sobre los puntos PDP obtenidos en la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (P.D.P.).

6. DEPARTAMENTOS CENTRALES:

Se incrementará en 100 personas más el colectivo de técnicos que prestan sus servicios en Unidades adscritas a Departamentos Centrales establecido en el apartado 7.6 (segundo apartado) del Texto Refundido del Sistema de Valoración de Resultados en Caja Madrid (S.V.R.) firmado en fecha 26.10.2007, a quienes se aplicará el sistema de V2 mixta regulado en el referido Acuerdo.

II. SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN CAJA MADRID (P. D. P.):

1. REQUISITOS MÍNIMOS PARA OBTENER PUNTOS PARA LA PROMOCIÓN ANUAL:

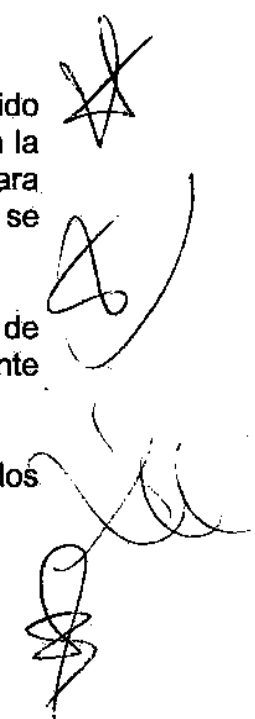
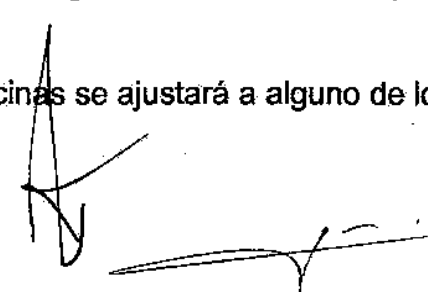
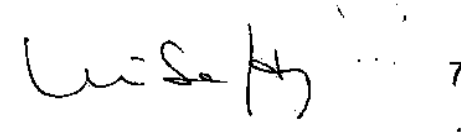
Se acuerda modificar los requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción Anual establecidos en el punto segundo del apartado 6.d) del Texto Refundido del Sistema de Promoción y desarrollo Profesional en Caja Madrid (P.D.P.), firmado en fecha 26.10.2007, de forma que la puntuación V2 tendrá que ser mayor o igual a 4,5 y además se haya obtenido en V3 una puntuación mayor o igual a 5,5 puntos.

III. HORARIOS:

Caja Madrid podrá abrir un total de 40 oficinas de acuerdo a lo establecido en el art. 31 del Convenio Colectivo del Sector Cajas de Ahorro, según la redacción dada por el art. 6.2.7 y el Anexo II del Convenio Colectivo para los años 2007-2010. La relación concreta de las citadas oficinas se pactará con los representantes de los trabajadores.

El detalle de las 12 primeras oficinas se pactará con los representantes de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la firma del presente Acuerdo.

El **horario laboral** en las referidas oficinas se ajustará a alguno de los dos siguientes modelos:



MODELO HORARIO 1:

- ✓ Desde el 01/01 al 31/07 y desde el 01/09 al 31/12; es decir, todos los meses del año excepto agosto:
 - Lunes a Viernes: 9:45h. - 14:30h. y de 16:00h. a 19:00h.
- ✓ Desde el 01/08 al 31/08; es decir, durante el mes de agosto:
 - Lunes a Viernes: 9:45h. a 14:30h

El director y el subdirector tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

Los comerciales con horario singular podrán flexibilizar la entrada y salida en treinta minutos, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

Las **compensaciones** de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

A) Director:

- PDP mínimo 10.
- Ascenso de una posición de promoción por adscripción al horario, con la máxima de PDP 4.
- Complemento Personal Revisable: 1.300€ brutos anuales para Directores con PDP 4 o superior.
- Complemento Funcional Revisable: 6.000€ brutos anuales.
- Retribución Variable Adicional: Con carácter adicional a la retribución variable que le corresponda en virtud de la aplicación del Sistema de Valoración de resultados percibirá las siguientes cuantías:

- El primer año podrá percibir una cantidad equivalente al resultado de multiplicar la V2 obtenida en la oficina por 215 €, sin que dicha cantidad pueda ser inferior a 3.000€.
- El segundo año podrá percibir una cantidad equivalente al resultado de multiplicar la V2 obtenida en la oficina por 225 €, sin que dicha cantidad pueda exceder de 3.300€, ni resultar inferior a 1800 €.
- El tercer año y sucesivos podrá percibir una cantidad equivalente al resultado de multiplicar la V2 obtenida en la oficina por 250 €, sin que dicha cantidad pueda exceder de 3.300 €.

- 3 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Si tuviera PDP 20, 19 ó 18 será promocionado a PDP 14.
- Si tuviera PDP 17 ó 16, será promocionado a PDP 13.
- Complemento Funcional Revisable: 4.000€ brutos anuales.
- 3 días de permiso adicional a las vacaciones.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Funcional Revisable: 2.600€ brutos anuales
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.
- 3 días de permiso adicional a las vacaciones reglamentarias.

MODELO HORARIO 2:

- ✓ Desde el 01/01 al 31/07 y desde el 01/09 al 31/12; es decir, todos los meses del año excepto agosto:
 - Lunes a Viernes: 10:00h. - 14:30h. y de 16:00h. a 19:00h.
 - Sábados: 10:30h. a 14:30h.
- ✓ Desde el 01/08 al 31/08; es decir, durante el mes de agosto:
 - Lunes a Viernes: 9:45h. a 14:30h
 - Sábados: 9:45h. a 14:30h.

Libranza de dos sábados y dos lunes alternos respectivamente.

El director y el subdirector tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

Los comerciales con horario singular podrán flexibilizar la entrada y salida en treinta minutos, sin que en ningún caso se superen las 1680 horas de jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo.

Las **compensaciones** de las personas que realicen los referidos horarios singulares en estas oficinas, serán las siguientes:

[Handwritten signatures and scribbles]

A) Director:

- PDP mínimo 10.
- Ascenso de una posición de promoción por adscripción al horario, con la máxima de PDP 4.
- Complemento Personal Revisable: 1.673,76€ brutos anuales para Directores con PDP superior o igual a 4.
- Complemento Funcional Revisable: 7.963,76 € brutos anuales.
- Retribución Variable Adicional: Con carácter adicional a la retribución variable que le corresponda en virtud de la aplicación del Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.) percibirá las siguientes cuantías:
 - El primer año podrá percibir una cantidad equivalente al resultado de multiplicar la V2 obtenida en la oficina por 225 sin que dicha cantidad pueda ser inferior a 3.100€.
 - El segundo año podrá percibir una cantidad equivalente al resultado de multiplicar la V2 obtenida en la oficina por 250 €, sin que dicha cantidad pueda exceder de 3.500€, ni resultar inferior a 2000 €.
 - El tercer año y sucesivos podrá percibir una cantidad equivalente al resultado de multiplicar la V2 obtenida en la oficina por 275 €, sin que dicha cantidad pueda exceder de 3.700 €.
- 5 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

B) Subdirector:

- Si tuviera PDP 20, 19 ó 18 será promocionado a PDP 14.
- Si tuviera PDP 17 ó 16 será promocionado a PDP 13.
- Complemento Funcional Revisable: 5.871,24€ brutos anuales
- 5 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

C) Comerciales con horario singular:

- Complemento Funcional Revisable: 3.779,52€ brutos anuales
- 5 días de permiso adicionales a las vacaciones reglamentarias.
- Abono de comidas los días de trabajo en jornada partida por importe de 9 euros.

Condiciones comunes a los dos modelos de horario singular recogidos en el presente Epígrafe III:

- La adscripción a dichos horarios será voluntaria.
- El plazo mínimo de adscripción a los horarios singulares anteriormente expuestos será de tres años. Transcurrido dicho plazo, Caja Madrid dispondrá de un plazo de seis meses para atender las peticiones de cambio de destino que sean realizadas.
- Las compensaciones económicas establecidas anteriormente serán únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción a los referidos horarios singulares a los que están vinculadas.
- Las condiciones aquí reguladas únicamente serán de aplicación para las personas que, destinadas en estas oficinas, realicen horario singular.
- Dichas compensaciones económicas, establecidas por la prestación de los horarios singulares expuestos anteriormente, se incrementarán anualmente a partir del próximo año conforme al porcentaje real de incremento del IPC registrado a 31 de diciembre del año anterior.

IV. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA:

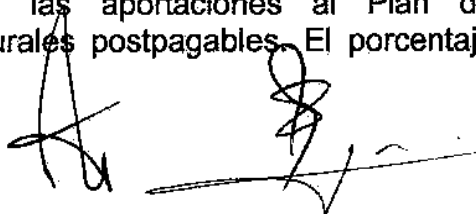
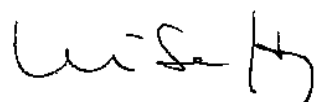
1. CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE EMPLEADOS DEL GRUPO CAJA MADRID:

1.1 Nuevo régimen de aportaciones definidas al Plan de Pensiones.

Con fecha de efectos de 1 de julio de 2008, sin perjuicio de lo establecido en el Apartado 1.5 del presente Epígrafe IV, las cuantías relativas a contribuciones empresariales al Plan de Pensiones se modifican y fijan en los siguientes términos que sustituyen, con carácter indefinido, a partir de la fecha citada, a la regulación contenida en el Acuerdo de 3.7.1998, en sus apartados 2.4.2 y 2.4.3:

2.4.2. Con carácter general.

Personas en plantilla con menos de 50 años a fecha 31.12.1998 y las ingresadas en la Entidad a partir de la firma de este Acuerdo: 10% sobre su retribución fija anual y 4 % sobre su retribución variable anual, realizándose las aportaciones al Plan de Pensiones por trimestres naturales postpagables. El porcentaje



sobre retribución variable se aportará en el trimestre natural en que se pague y por la retribución variable percibida en el mismo.

2.4.3 Con carácter transitorio y hasta que la totalidad de los afectados extingan su relación laboral con la empresa:

- Personas en plantilla entre 50 y 54 años de edad a fecha 31.12.1998: 11% sobre su retribución fija anual y 9% sobre su retribución variable, realizándose las aportaciones al Plan de Pensiones, por trimestres naturales postpagables.
- Personas en plantilla con 55 años o más de edad a fecha 31.12.1998: 12% sobre su retribución fija anual y 10% sobre su retribución variable, realizándose igualmente las aportaciones al Plan de Pensiones, por trimestres naturales postpagables.

1.2 Se incorpora un nuevo apartado 2.4.5 al Acuerdo sobre Previsión Social Complementaria en Caja Madrid, suscrito el 3 de julio de 1998

Se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a percibir en el Plan de Pensiones las cuantías correspondientes a contribuciones empresariales devengadas antes de cumplir los 65 años, aunque el momento de abono de las mismas y de las retribuciones que les sirven de base, sea posterior al cumplimiento de esa edad. La misma previsión se aplicará para edades anteriores a los 65 años, en los casos en los que se establezca el cese de las aportaciones antes de alcanzar esa edad, como consecuencia de los acuerdos de prejubilación, jubilación anticipada o jubilación parcial suscritos o que puedan suscribirse.

1.3 Contribuciones empresariales en determinados supuestos de suspensión de contrato:

Adicionalmente a los supuestos recogidos en el artículo 12.3 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid, la entidad promotora no interrumpirá sus aportaciones a favor de los Participes que se encuentren en alguna de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo descritas a continuación. En todos los casos que se reproducen a continuación, se aplicarán las reglas de cálculo de las contribuciones empresariales que se detallan en los dos últimos párrafos del Artículo 12.3 de las actuales Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid:

- Permiso de paternidad
- Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Durante el primer año de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. En caso de que el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, podrá extenderse hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- Durante el primer año de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En caso de que el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, podrá extenderse hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En todos los supuestos de Incapacidad Temporal, sea por contingencias comunes, profesionales o accidente de trabajo, realizará las contribuciones empresariales correspondientes al Plan de Pensiones, por el mismo importe que hubieran correspondido de haberse mantenido el trabajador en alta.

1.4 Cláusula de garantía

Si el importe de la contribución empresarial anual al Plan de Pensiones superase el límite legal vigente en cada momento de aportaciones a planes de pensiones, el exceso se aplicará a un seguro complementario, o fórmula alternativa que resulte legalmente posible, contratado por Caja Madrid, con las mismas contingencias que el plan de pensiones y reconocimiento expreso de derechos económicos en caso de cese y sin imputación fiscal de las primas a los asegurados en tanto esta opción sea legalmente posible.

1.5 Periodo Transitorio

Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2008, los Partícipes del Plan tendrán derecho a un porcentaje de aportación del 9% sobre su retribución fija anual y un 3% sobre su retribución variable anual, realizándose sus aportaciones al Plan de Pensiones por trimestres naturales postpagables, en los mismos términos previstos en el apartado 1.1 del presente Epígrafe IV.

Durante este mismo periodo, del 1 de julio de 2008 al 31 de diciembre de 2008:

- Las personas en plantilla entre 50 y 54 años de edad a fecha 31.12.1998, tendrán un porcentaje del 10% sobre su retribución fija anual y 8% sobre su retribución variable, realizándose las aportaciones al Plan de Pensiones, por trimestres naturales postpagables.
- Personas en plantilla con 55 años o más de edad a fecha 31.12.1998, tendrán un porcentaje del 11% sobre su retribución fija anual y 9% sobre su retribución variable, realizándose las aportaciones al Plan de Pensiones, por trimestres naturales postpagables.

Asimismo, Caja Madrid contratará desde el 1 de julio de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2010, un seguro de vida para garantizar a los Partícipes una cuantía equivalente a una anualidad de su retribución fija en caso de fallecimiento e incapacidad permanente, en cualquier grado. Esta cuantía será adicional, tanto a los derechos consolidados del Partícipe en el Plan de Pensiones, como a las prestaciones por invalidez y/o fallecimiento previstas en el Apartado 2 del presente Epígrafe IV. Asimismo será adicional a la aportación anual de 60 Euros para jubilación por cada asegurado, incorporada como consecuencia del Acuerdo de 24 de julio de 2007.

2. COMPROMISOS POR RIESGO DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ DE PERSONAS EN ACTIVO (VIUEDAD, ORFANDAD E INVALIDEZ):

2.1. Con efectos de 1 de julio de 2008, los compromisos por los riesgos derivados de las contingencias de fallecimiento e invalidez de los empleados en activo serán los descritos en los apartados siguientes.

Para la financiación de estos compromisos se tendrán en consideración:

- a) los derechos consolidados del partícipe en el Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid en el momento de la contingencia, derivados exclusivamente de las contribuciones empresariales financiadas por Caja Madrid, más, en su caso,
- b) los derechos económicos derivados de la póliza de excesos regulada en el Apartado 2.7 del Acuerdo de Previsión Social Complementaria de 3 de julio de 1998.

La Entidad estará obligada a dar cobertura a través de una póliza de seguro a dichas prestaciones en la medida en que excedan de los importes financiados por las dos cantidades anteriores.

A estos efectos, el Plan de Pensiones suscribirá una póliza de Seguros que pueda dar cobertura a los compromisos que le corresponden como consecuencia de este Acuerdo en cuanto a las prestaciones de riesgos en él reguladas. El importe de la prima a pagar por parte del Plan en esa Póliza de Seguros será la menor de las cuatro siguientes cuantías:

- 1) Fondo de capitalización del causante en el momento de cálculo de la prestación, derivado, exclusivamente, de las contribuciones empresariales;
- 2) Capital de cobertura de la prestación de riesgo completa, calculado conforme a la Base Técnica de la Póliza de Seguros de la que es Tomador el empleador;
- 3) Capital de cobertura de la prestación de riesgo completa, calculado conforme a la Base Técnica de la Póliza de Seguros de la que es Tomador el Plan de Pensiones;
- 4) Capital de cobertura de la prestación de riesgo completa, calculada conforme a la Base Técnica utilizada utilizada en la negociación del presente Epígrafe IV (Tabla de mortalidad general 80% GR95; Tipo de Interés 4,1% durante 30 años y 2,6% el resto; Índice de Revalorización de Prestaciones 2,4%).

Este importe de la prima será deducido del Fondo de Capitalización acumulado por el partícipe y entregado a la Compañía Aseguradora con la que el Plan de Pensiones tenga contratada su póliza de seguros para dar cobertura a estas prestaciones. La Compañía Aseguradora determinará qué porcentaje de la prestación total asegurada, entendida ésta como el 100% de la prestación comprometida en este Epígrafe IV, se cubre con el importe entregado.

La Caja asumirá a través de la póliza de Seguros de la que es Tomadora, el resto del porcentaje de la prestación que no haya sido cubierto por el Plan a través de la póliza de la que es, a su vez, Tomador, ni por la póliza de excesos.

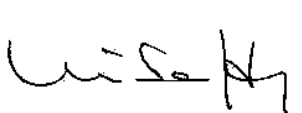

En su caso, el remanente del Fondo de Capitalización no consumido para financiar las prestaciones de riesgos, mantendrán el régimen actual previsto en el Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid.

Las partes firmantes acuerdan expresamente que las dos pólizas de seguros previstas en este Apartado, siendo Tomador de una de ellas el Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid y, de la otra, Caja Madrid, serán negociadas con la misma compañía aseguradora y procurando que, en todo lo posible, sus condiciones sean iguales. En aquellas cuestiones en las que no sea posible establecer las mismas condiciones, la póliza de la que Caja Madrid es Tomador actuará como respaldo y garantía del conjunto del Sistema con objeto de atender el pago completo de las prestaciones de riesgos comprometidas en este Epígrafe IV.

La elección de la compañía aseguradora y la suscripción de las respectivas pólizas, se harán en las mejores condiciones de mercado posibles y en interés de los partícipes y beneficiarios del plan de pensiones.

En cualquier caso, las prestaciones determinadas en el ámbito del Plan no sufrirán regularizaciones, con excepción de las posibles correcciones de errores que pudieran detectarse, debiendo en todo caso ajustarse las desviaciones que pudieran producirse en su cobertura en el ámbito de la póliza de aseguramiento contratada por el Promotor (desviaciones de revalorización).

Si el partícipe hubiera ejercido el derecho de disposición anticipada, total o parcialmente, de sus derechos consolidados bien por lo indicado en el artículo 35.2 segundo párrafo de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Caja Madrid, o bien por cualquiera otra circunstancia que pudiera establecerse en el futuro, el derecho consolidado a que se refieren los párrafos anteriores incluirá las cuantías correspondientes a las disposiciones efectuadas por el partícipe, ajustadas por la rentabilidad que hubieran experimentado de haber permanecido las mismas en el Plan.



El beneficiario de prestaciones de riesgo podrá optar por percibir el importe definido para las mismas en la forma y porcentajes previstos en este acuerdo o, alternativamente, deducir la cantidad total o parcial de los derechos consolidados del causante en el Plan de Pensiones para percibir estos conforme a las actuales alternativas previstas en el mismo. En este segundo caso, la prestación en forma de renta temporal o vitalicia será reducida en el mismo porcentaje de prestación que hubiera sido objeto de cobertura a través de la póliza de la que el Plan de Pensiones es tomador, de acuerdo con lo previsto en el tercer párrafo de este mismo apartado 2.1.

2.2. Fallecimiento

2.2.1. Prestaciones derivadas de la contingencia de viudedad:

La cuantía anual será del 40% de la retribución fija anual percibida por el causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante que origine la prestación, éstas tendrán carácter vitalicio.

Las prestaciones de fallecimiento recogidas en el apartado 2.2.1 de este Epígrafe IV se percibirán una vez sean reconocidas por la Seguridad Social y, en su caso, con la misma distribución que ésta.

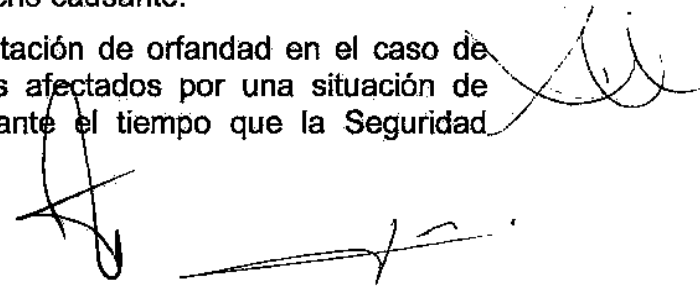
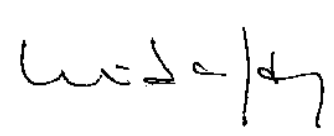
El sobreviviente de una pareja de hecho tendrá derecho a percibir, en concepto de prestación de viudedad, la cuantía que corresponda en función del contenido del párrafo primero del presente apartado siempre y cuando aquélla se reconozca por la Seguridad Social y, en tanto en cuanto, concurren los requisitos y circunstancias exigidos por la legislación vigente en cada momento para percibir prestación de viudedad a cargo del Sistema de Seguridad Social.

2.2.2. Prestaciones derivadas por la contingencia de orfandad:

La cuantía anual de la prestación, para cada hijo menor de 23 años y hasta que cumpla la citada edad, y mientras no perciba ingresos superiores al salario mínimo interprofesional fijado legalmente para cada periodo, será del 25% de la retribución fija percibida por el causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante que motive la prestación.

Cuando se trate de una situación de orfandad total, la cuantía anual de la prestación se incrementará siendo ésta del 35% de la retribución fija percibida por el causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante.

Asimismo, se extenderá la prestación de orfandad en el caso de huérfanos mayores de 23 años afectados por una situación de minusvalía o discapacidad durante el tiempo que la Seguridad



Social mantenga el reconocimiento y pago de la citada prestación, siempre que el huérfano no perciba ingresos superiores al salario mínimo interprofesional fijado legalmente para cada periodo.

2.2.3. Prestaciones derivadas de la contingencia de viudedad y orfandad cuando el causante estuviera en situación de invalidez.

Se mantendrán los mismos derechos derivados de las contingencias de viudedad y orfandad, previstas para el periodo activo, con carácter revalorizable, en los supuestos en los que el causante de la contingencia de fallecimiento estuviere en una situación de invalidez o incapacidad recogidas en el presente Epígrafe IV, aunque éstas se produzcan con posterioridad al cumplimiento de la edad de 65 años.

2.3. Incapacidad

Las prestaciones de incapacidad e invalidez se mantienen en los mismos términos previstos en el Acuerdo sobre Previsión Social Complementaria de 3 de julio de 1998

En los supuestos de Incapacidad Permanente que puedan ser objeto de revisión, no se consumirá el Fondo de Capitalización, en tanto no se determine la no revisabilidad de la situación. Cuando esto ocurra, se tendrá en cuenta a efectos de consumo del Fondo de Capitalización, la totalidad de la prestación desde su origen.

2.3.1. Reconocimiento de la situación de incapacidad con efectos retroactivos.

Las partes manifiestan la incompatibilidad, exclusivamente en cuanto coincidan para un mismo período, de las siguientes cuantías:

- a) De un lado, el complemento de incapacidad temporal, pagado por Caja Madrid y regulado al margen de este Acuerdo, más el conjunto de las retribuciones/cuantías complementarias soportadas por Caja Madrid y
- b) De otro, la pensión de incapacidad permanente de la Seguridad Social con carácter retroactivo.

Por tanto, en el supuesto de reconocimiento de una situación de incapacidad permanente por parte del organismo competente de la Seguridad Social con efectos retroactivos, Caja Madrid tendrá derecho a recuperar las cuantías reseñadas en el Apartado a) anterior, en el importe que hubiera abonado a su costa al beneficiario de la pensión de incapacidad o invalidez durante el periodo afectado por dicha retroacción, con el límite de la cuantía

de atrasos abonados por la Caja, como consecuencia del reconocimiento de incapacidad e invalidez.

2.4. Limitación de cuantías

La suma de las prestaciones generadas por un mismo causante para todas las contingencias previstas en este Epígrafe IV, salvo la Gran Invalidez, incluidas en este cómputo las prestaciones públicas de la Seguridad Social, no podrán sobrepasar el menor de los siguientes límites:

- El 115% de la retribución fija del causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante que origine la prestación.
- El 100% de la retribución total del causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante que origine la prestación.
- En el caso de reconocimiento de prestación de la Seguridad Social como consecuencia de Gran Invalidez, el límite conjunto se elevará hasta un 150% de la retribución fija del causante.

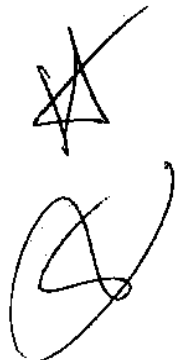
Si las pensiones de viudedad y/o orfandad superaran los límites establecidos anteriormente, las pensiones complementarias a cargo de Caja Madrid, se reducirán proporcionalmente entre los beneficiarios. Las pensiones serán objeto de recálculo cuando alguno de los beneficiarios deje de serlo, incrementando proporcionalmente el resto de prestaciones y repartiéndose el porcentaje de prestación que éste viniese percibiendo entre los beneficiarios que siguen ostentando esta condición, siempre con respeto de los límites máximos derivados de los párrafos anteriores.

2.5. Información

Caja Madrid se compromete a dar información suficiente y completa a las Secciones Sindicales de Empresa firmantes del presente acuerdo sobre los criterios adoptados en cada momento para tal cobertura, contenido de las pólizas contratadas, en su caso, así como de las contingencias que afecten a las mismas que pudieran producirse. Asimismo, la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid recibirá, a la mayor brevedad posible, información completa de cada contingencia de invalidez o fallecimiento que se produzca. Igualmente, esta Comisión de Control podrá acceder a la información necesaria para supervisar el cumplimiento de la garantía íntegra de prestaciones de riesgos financiadas con los derechos constituidos en el Plan y las prestaciones complementarias a cargo de la póliza de seguros suscrita por la entidad empleadora que no dependen en exclusiva del seguro suscrito



luis H



por estas (prestaciones totales percibidas, desviaciones por revalorización de prestaciones sobre IPC,...).

2.6. Cláusula de revisión

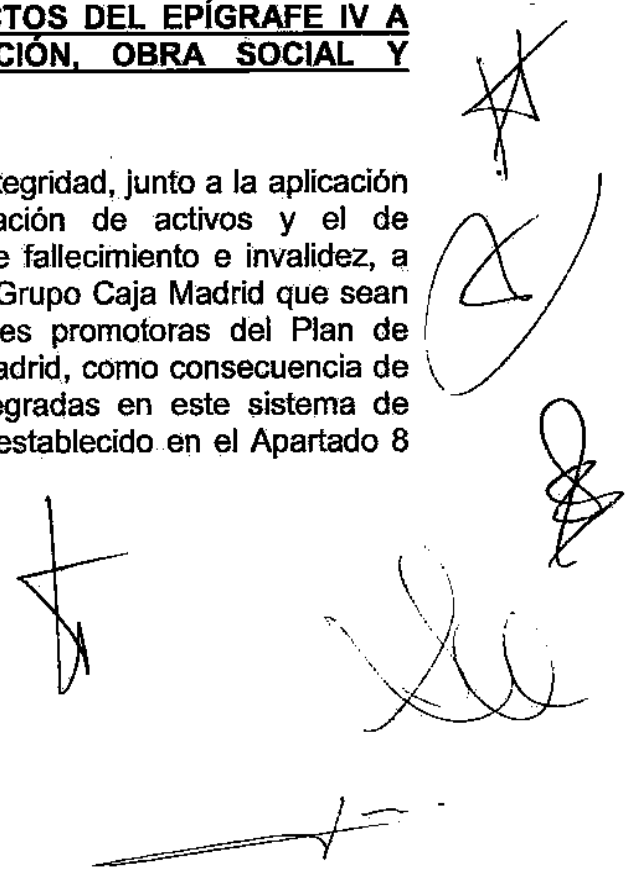
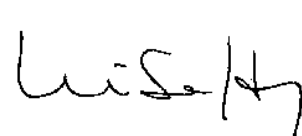
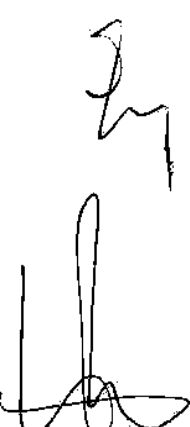
Todas las prestaciones por contingencias de fallecimiento e invalidez previstas en el presente apartado 2 o, en lo no contemplado en este, en la regulación contenida en el Acuerdo de 3 de julio de 1998, referidos a "Compromisos por Riesgos de Fallecimiento e Invalidez de personas en activo" se revisarán anualmente, cada 1 de enero, conforme al Índice de Precios al Consumo, registrado a 31 de diciembre del ejercicio inmediatamente anterior.

2.7. Seguro colectivo de vida regulado en el Artículo 76 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010, cuya cuantía y financiación de la prima han sido mejoradas en Caja Madrid:

El seguro colectivo de vida recogido en el Convenio Colectivo del Sector de Cajas de Ahorros, mejorado en el ámbito de Caja Madrid, tanto en su importe como en la asunción del pago de la prima, será absorbido y compensado por este Epígrafe IV, hasta una cuantía máxima de 18.030 €. En el momento en que el Convenio Colectivo establezca una cuantía superior a la anterior a abonar por la empresa, Caja Madrid asumirá la obligación de contratar la correspondiente póliza de Seguro por el exceso que, en cada momento, supere la citada cifra de 18.030 €.

3. EXTENSIÓN DE DETERMINADOS ASPECTOS DEL EPÍGRAFE IV A LOS TRABAJADORES DE CORPORACIÓN, OBRA SOCIAL Y FUNDACIÓN

El presente Epígrafe IV se extiende en su integridad, junto a la aplicación del régimen de aportaciones para jubilación de activos y el de prestaciones por contingencias de riesgo de fallecimiento e invalidez, a los trabajadores de todas las empresas del Grupo Caja Madrid que sean en la actualidad y/o en el futuro, entidades promotoras del Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid, como consecuencia de las revisiones periódicas de empresas integradas en este sistema de pensiones complementarias, conforme a lo establecido en el Apartado 8 del Acuerdo de 3 de julio de 1998.



V. PLAN DE RELEVO GENERACIONAL:

1. PRINCIPIOS GENERALES:

El Plan de Relevo Generacional establecido en el presente Epígrafe V estará necesariamente basado en los siguientes principios:

- 1.1. **Voluntariedad:** De forma que para su aplicación a cada persona deberá ser aceptado voluntaria e individualmente por la misma.
- 1.2. **Aceptación individual expresa:** Quienes opten por acogerse al régimen de prestaciones regulado en el presente Epígrafe V deberán aceptar en su totalidad las condiciones en documento suscrito al efecto.
- 1.3. **Extinción de la relación laboral:** La aceptación de las condiciones establecidas en el presente Epígrafe V para las personas que se acojan a la prejubilación, implicará la extinción de pleno derecho de la relación laboral con Caja Madrid por aplicación de la causa establecida en el art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, sin que Caja Madrid quede obligada a cosa distinta de lo establecido en el presente Epígrafe V.
- 1.4. **Jubilación Parcial:** Las personas de 60 años o más únicamente se podrán acoger a la jubilación parcial, siempre que cumplan los requisitos previstos en la legislación vigente en cada momento. En caso de que no reúnan los requisitos legales o de que no sea admitida la jubilación parcial por el organismo competente, no podrán acogerse ni les será de aplicación el sistema de Relevo Generacional regulado en el presente Epígrafe V.
- 1.5. **Extinción de los compromisos asumidos en virtud del presente Epígrafe V:** En cualquier caso, los compromisos de este Epígrafe V terminarán en el momento en que los empleados acogidos al mismo cumplan 64 años de edad, obtengan cualquier pensión pública (excepto viudedad) antes de cumplir dicha edad, o por fallecimiento del trabajador, salvo en aquéllo para lo que el presente Epígrafe V establezca otra cosa.

2. SISTEMA DE PREJUBILACIONES:

- 2.1. **Colectivo:** Podrán acogerse al sistema de Prejubilaciones las personas que en el momento de adherirse al mismo, cuenten con 10 años de antigüedad reconocida en la empresa, y que a 31.12.2007 tuvieran **56, 57 ó 58 años de edad**; siéndoles de aplicación las prestaciones reguladas en el presente Epígrafe V, apartado 2 en la forma, plazos y con los requisitos que en el mismo se regulan.

Estas personas sólo podrán solicitar acogerse al mismo a partir del momento en que cumplan 58 años de edad.

Aquellas personas que a 31.12.2007 tuvieran **59 años cumplidos** y, siempre que cuenten con 10 años de antigüedad reconocida en la empresa, y cumplan los requisitos establecidos en la normativa aplicable en cada momento para acceder a la jubilación parcial, únicamente podrán acogerse al sistema de jubilaciones parciales regulado en el presente Epígrafe V, apartado 3.

2.2. Prestaciones: Desde la extinción de la relación laboral y hasta el momento en que cumplan los 64 años de edad, Caja Madrid ofrecerá las siguientes prestaciones:

2.2.1. Una cantidad equivalente al 88% de la retribución fija bruta percibida por el trabajador en el mes anterior al de la extinción de la relación laboral por aceptación de las condiciones del presente Epígrafe V, elevada a términos anuales y sin que sobre la misma se efectúen regularizaciones posteriores por aplicación del Convenio Colectivo, Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP), Sistema de Clasificación de Oficinas (SCO), etc.

Dicha cantidad será revisada a partir del año siguiente a la extinción de la relación laboral cada 1 de enero, con el incremento del IPC legalmente establecido a fecha 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en doce pagos mensuales por meses vencidos.

A los efectos del cálculo de la prestación a abonar por Caja Madrid, se entienden expresamente excluidos los importes que el empleado esté percibiendo en concepto de suplidos e indemnizatorios, tales como complementos horarios, turnos y guardias; plus transporte, kilometraje, dietas; y ayudas como la ayuda de guardería, ayuda para la formación de hijos de empleados, ayudas para estudios de empleados, ayuda hijos, obsequio Reyes Magos; y cualesquiera otros de similar naturaleza.

Se dejará de abonar el complemento a cargo de Caja Madrid en el momento en que el empleado cumpla 64 años de edad, así como en caso de fallecimiento del trabajador u obtención por el mismo de cualquier pensión pública (excepto viudedad).

2.2.2. Caja Madrid realizará una aportación anual al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Caja Madrid por importe equivalente al 7% de la cantidad percibida por virtud de lo dispuesto en el presente Epígrafe V, apartado 2.2.1. Esta

obligación cesará por cumplimiento por el trabajador de la edad de 64 años, obtención por el mismo de cualquier pensión pública (excepto viudedad), o por fallecimiento del trabajador.

- 2.3. **Convenio especial con la Seguridad Social:** Desde la extinción de la relación laboral por aceptación de las condiciones del presente Epígrafe V y hasta que se cumplan los 64 años de edad, Caja Madrid abonará un importe equivalente a las cantidades necesarias para formalizar por parte del trabajador, un Convenio especial con la Seguridad Social para la cotización a la misma, teniendo dicha cotización como límite máximo la que hubiera correspondido a la base de cotización del momento en que causó baja. Dicho importe se abonará al trabajador mensualmente y se revisará cada 1 de enero a partir del año siguiente al de la extinción de la relación laboral, en función del porcentaje de incremento generalizado de bases de cotización legalmente establecido para el ejercicio.

La presente obligación de Caja Madrid finaliza en caso de cumplimiento por el trabajador de la edad de 64 años; obtención por el trabajador de cualquier pensión pública (excepto viudedad) o por fallecimiento del trabajador.

3. JUBILACIONES PARCIALES:

- 3.1. **Colectivo:** Podrán acogerse al sistema de Jubilaciones Parciales las personas que en el momento de adherirse al mismo cuenten con 10 años de antigüedad reconocida en la empresa, y que a **31.12.2007** **tuvieran cumplidos 56 años y sean menores de 64 años**, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la normativa de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación parcial y su solicitud sea admitida por el organismo correspondiente. A estas personas les serán de aplicación las prestaciones reguladas en el presente Epígrafe V, apartado 3 en la forma, plazos y con los requisitos que en el mismo se regulan.

- 3.2. **Cantidades:** El empleado solicitará la jubilación parcial y celebrará en el momento de hacerse efectiva la misma, un contrato de trabajo a tiempo parcial con Caja Madrid, con una jornada de trabajo anual equivalente al 15% de la establecida para los trabajadores a tiempo completo, y percibirá las siguientes cantidades:

- 3.2.1. En virtud de la celebración del contrato a tiempo parcial, el empleado percibirá una cantidad equivalente a la retribución fija bruta percibida en el mes anterior al momento de la jubilación parcial, correspondiente al porcentaje de jornada efectiva realizada (15%). A los efectos del cálculo de esta cuantía se entienden expresamente excluidos los importes que el



Leisa H



empleado estuviera percibiendo en concepto de suplidos e indemnizatorios, tales como complementos horarios, turnos y guardias; plus transporte, kilometraje, dietas; y ayudas como la ayuda de guardería, ayuda para la formación de hijos de empleados, ayudas para estudios de empleados, ayuda hijos, obsequio Reyes Magos; y cualesquiera otros de similar naturaleza.

No se devengará ninguna cantidad por razón de la prestación de servicios en el referido 15% de la jornada por aplicación del Sistema de Valoración de Resultados (SVR), ni por el sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP), y tampoco se devengarán trienios.

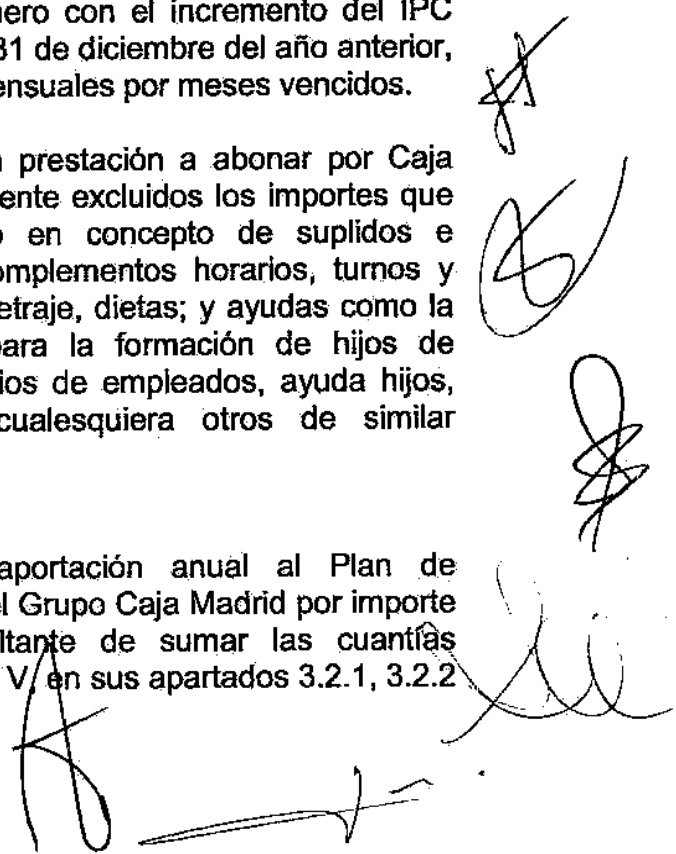
3.2.2. La correspondiente prestación de la Seguridad Social por jubilación parcial.

3.2.3. Un complemento a cargo de Caja Madrid hasta alcanzar, junto con los dos conceptos regulados en los apartados 3.2.1 y 3.2.2 del presente Epígrafe V, el 100% del importe de la retribución fija percibida en el mes anterior al momento de la jubilación parcial, sobre el que se calcula la cantidad regulada en el apartado 3.2.1 del presente Epígrafe V. Sobre esta cantidad no se efectuarán regularizaciones posteriores por aplicación Convenio Colectivo, Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP), Sistema de Clasificación de Oficinas (SCO), etc.

Dicha cantidad será revisada a partir del año siguiente al de la jubilación parcial cada 1 de enero con el incremento del IPC legalmente establecido a fecha 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en doce pagos mensuales por meses vencidos.

A los efectos del cálculo de la prestación a abonar por Caja Madrid, se entienden expresamente excluidos los importes que el empleado esté percibiendo en concepto de suplidos e indemnizatorios, tales como complementos horarios, turnos y guardias; plus transporte, kilometraje, dietas; y ayudas como la ayuda de guardería, ayuda para la formación de hijos de empleados, ayudas para estudios de empleados, ayuda hijos, obsequio Reyes Magos; y cualesquiera otros de similar naturaleza.

3.2.4. Caja Madrid realizará una aportación anual al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Caja Madrid por importe del 7% de la cantidad resultante de sumar las cuantías derivadas del presente Epígrafe V, en sus apartados 3.2.1, 3.2.2 y 3.2.3.



- 3.2.5. Las cantidades reguladas en el presente Epígrafe V, en sus apartados 3.2.1, 3.2.3 y 3.2.4, se abonarán por Caja Madrid hasta el momento en que se cumpla por el trabajador la edad de 64 años, obtención por el mismo de cualquier pensión pública (excepto viudedad y jubilación parcial), o por fallecimiento del trabajador.
- 3.2.6. En caso de que la persona se acogiera a la jubilación parcial y su solicitud no fuera admitida por el organismo correspondiente, Caja Madrid únicamente abonará las cantidades previstas en los apartados 3.2.1 y 3.2.3 del presente Epígrafe V, considerándose a estos efectos la teórica pensión de la Seguridad Social que le pudiera corresponder.
- 3.3. **Prestación de servicios:** La prestación de servicios que le corresponda al empleado, en virtud del contrato a tiempo parcial, podrá concentrarse en determinados períodos del año, siempre que le sea notificado por Caja Madrid con una antelación mínima de dos meses al inicio del período señalado.
- 3.4. **Cotizaciones e Impuestos:** Las cantidades abonadas por Caja Madrid estarán sujetas a las cotizaciones y retenciones que establezca la legislación vigente en cada momento.
- 3.5. **Cláusula de Compensación y Absorción:** Operará la absorción y compensación para todos los conceptos que perciba el jubilado parcial, sea cual fuere su origen y naturaleza, cuando la suma de los ingresos realmente percibidos por lo establecido en este Epígrafe V sea superior al 100% de la retribución fija bruta percibida en el mes anterior al momento de la jubilación parcial, actualizada, en su caso, con las revisiones por IPC correspondientes.
- 3.6. **Extinción de la relación laboral por despido:** El despido del jubilado parcial, extinguirá todas las obligaciones que el presente Epígrafe V en sus apartados 3.2.1, 3.2.3, 3.2.4, 4.2, 4.3, 4.5 y 4.6, establece para Caja Madrid. Asimismo, y para el caso en que correspondiera una indemnización, el cálculo de la misma se hará considerando las cantidades que hayan sido abonadas a la persona en virtud del presente Epígrafe V, en sus apartados 3.2.1 y 3.2.3.

4. CONDICIONES ADICIONALES COMUNES:

A todas las personas que se prejubilén o se jubilen parcialmente por aplicación de lo establecido en este Epígrafe V, les serán de aplicación, además, las siguientes condiciones:

- 4.1. **Riesgos:** Para el caso de fallecimiento o invalidez del trabajador antes de cumplir la edad de 64 años, serán de aplicación los compromisos por riesgos de fallecimiento (viudedad y orfandad) e invalidez establecidos en el Epígrafe IV del presente Acuerdo.

Las prestaciones de riesgos se calcularán aplicando el porcentaje correspondiente, según la contingencia, a la totalidad de la prestación que el Epígrafe V, en virtud de sus apartados 2.2.1, en caso de la prejubilación, o 3.2.1, 3.2.2 y 3.2.3, en caso de la jubilación parcial, se le abone a la persona en el momento en que se produce la contingencia.

La percepción de las prestaciones por riesgos establecidas en el párrafo anterior extinguirá el resto de las obligaciones en su totalidad que el presente Epígrafe V, en sus apartados 2.2.1, 2.2.2, 2.3, 3.2.1, 3.2.3, 3.2.4, 4.2, 4.3, 4.5 y 4.6, establecen para Caja Madrid.

A estos efectos, la suma de las prestaciones que se perciban por un mismo causante, prejubilado o jubilado parcial, derivadas del presente Epígrafe V y de las prestaciones públicas de la Seguridad Social, no podrán sobrepasar el 100% de las cantidades percibidas en virtud de la aplicación del Epígrafe V en su apartado 2.2.1 en el caso de los prejubilados, y 3.2.1, 3.2.2 y 3.2.3, en el caso de los jubilados parciales.

- 4.2. **Póliza de Asistencia Sanitaria:** Caja Madrid mantendrá, hasta que se cumplan los 64 años, las condiciones que sean aplicables en cada momento a los empleados en activo para la póliza de Asistencia Sanitaria existente con MAPFRE Caja Salud.

- 4.3. **Ayudas Financieras:** Se mantendrán las condiciones de los préstamos y anticipos que hubieran solicitado en condiciones de empleado, antes de la extinción de la relación laboral o de la jubilación parcial, hasta el vencimiento de las mismas. En el caso de los anticipos éstos deberán liquidarse, por el saldo pendiente, en el momento de cumplir los 64 años.

- 4.4. **Plazo para atención de la solicitud:** Se acuerda expresamente que desde la solicitud por el empleado de acogerse a las previsiones contenidas en este Epígrafe V, Caja Madrid tiene un plazo de 3 meses para atender la petición; no obstante, dicho plazo podrá ampliarse hasta 6 meses en casos extraordinarios en que por razones del servicio fuera necesario.

- 4.5. **Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.):** La liquidación de las cuantías derivadas de la aplicación del Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.) correspondientes al año en que la persona se

prejubila o se jubila parcialmente, se abonarán con carácter excepcional en la parte proporcional al tiempo trabajado en el año.

Esta cantidad se abonará en el mes de febrero siguiente a la fecha de la extinción por prejubilación o de la jubilación parcial y se liquidará considerando la puntuación V1 real obtenida en el ejercicio de conformidad con el Sistema de Valoración de Resultados, y tomando como valor de V2 y V3 10 puntos en ambos casos.

- 4.6. **Bonus 2010:** Excepcionalmente, a las personas que se acojan a la jubilación parcial se abonará la parte proporcional del "Bonus 2010" devengada hasta la fecha en que se produzca la jubilación parcial.


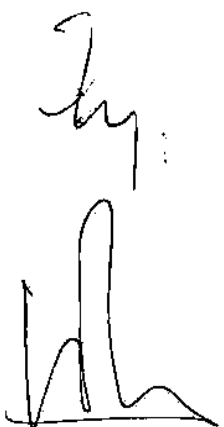
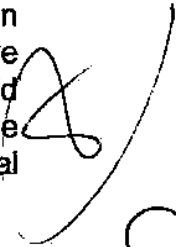




Esta cantidad se liquidará, en su caso, en la misma fecha y condiciones en que se abone a los empleados que se encuentren en activo.

- 4.7. **Justificación pago cotizaciones:** Deberá acreditarse trimestralmente a Caja Madrid, mediante la presentación de los justificantes del pago de las cotizaciones correspondientes por los Convenios Especiales que se formalicen con la Seguridad Social de conformidad con lo dispuesto en el presente Epígrafe V, en su apartado 2.3.

En caso de que no se acreditaran trimestralmente dichas cotizaciones, Caja Madrid dejará de abonar los importes correspondientes, regulados en el Epígrafe V en su apartado 2.3 e, igualmente, Caja Madrid se reserva la posibilidad de reclamar las cantidades abonadas en virtud del Epígrafe V, en su apartado 2.3, que no hayan sido efectivamente destinadas por la persona al pago del Convenio Especial con la Seguridad Social.

- 4.8. **No competencia:** Todas las personas que se acojan al presente Epígrafe V se abstendrán de mantener ninguna relación laboral o mercantil de prestación de servicios, o de tener participación o interés comercial en operaciones, negocios o empresas, que supongan competencia con las actividades de producción o comercialización de los productos y servicios de Caja Madrid. A tal efecto, Caja Madrid podrá requerir en cualquier momento a todas las personas que se adhieran al presente Epígrafe V que presenten informes de vida laboral que así lo acredite.

El incumplimiento de esta obligación supondrá que Caja Madrid quede liberada de todos los compromisos derivados del presente Epígrafe V.

5. PLAZO DE ADHESIÓN Y ACEPTACIÓN DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE EPÍGRAFE V:

Se establece como fecha límite para la adhesión y aceptación de las condiciones del presente Epígrafe V, para las personas incluidas en su ámbito de aplicación, hasta el 31.12.2010.

No obstante, todas aquellas personas que cumplan 59 años a lo largo del año 2010, se podrán acoger a la jubilación parcial en el momento en que cumplan los 60 años, siempre que reúnan los requisitos previstos en la legislación vigente en cada momento y lo comuniquen a la Entidad antes del 31.12.2010.

6. TRIBUTOS E IMPUESTOS:

La totalidad de las cantidades y prestaciones a que se refiere el presente Epígrafe V se han establecido como cantidades brutas, correspondiendo la tributación sobre las mismas conforme a lo establecido en la legislación aplicable.

Consecuentemente, Caja Madrid efectuará las retenciones de los impuestos y tributos que sobre dichas prestaciones fueran aplicables.

7. COMPROMISOS DE SUSTITUCIÓN DE EMPLEO:

Caja Madrid garantiza que la aplicación del Plan de Relevo Generacional establecido en el presente Epígrafe V no supondrá la disminución del número de personas que prestan servicios en la Entidad, comprometiéndose a disponer lo necesario para la sustitución de la totalidad de las personas cuya relación laboral se extinga por aplicación del presente Epígrafe V.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes pactan expresamente que la sustitución no tendrá que ser realizada necesariamente sobre los mismos puestos de trabajo ocupados por los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido o aquellos que se hayan jubilado parcialmente.

8. CONDICIONES PARA PERSONAS QUE SE ACOJAN AL SISTEMA DE RELEVO GENERACIONAL Y QUE NO SE ENCUENTREN ADHERIDOS AL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CAJA MADRID:

- 8.1. Se aplicarán las previsiones recogidas en el presente Epígrafe V para el sistema de prejubilaciones o jubilaciones parciales, según corresponda, a todas aquellas personas que no se encuentren adheridas al Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Caja Madrid y que se puedan acoger al Sistema de Relevo Generacional establecido en el presente Epígrafe V, excepto las obligaciones establecidas en sus apartados 2.2.2 y 3.2.4 por no estar adheridas al Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Caja Madrid.
- 8.2. A partir del momento en que el trabajador cumpla los 64 años de edad, siempre y cuando solicite y le sea concedida la jubilación a esa edad, Caja Madrid comenzará a abonar las prestaciones por jubilación que correspondan al trabajador por aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Cajas de Ahorros, o, en su caso, el Convenio Colectivo de Banca, vigentes en el momento de cumplimiento por el mismo de la edad de 64 años, cesando a partir de ese momento totalmente el resto de las obligaciones de Caja Madrid derivadas del presente Epígrafe V.

A estos efectos, se considerará como salario regulador el que correspondiera al trabajador conforme a los mencionados Convenios Colectivos en el momento anterior a la extinción de la relación laboral o de la jubilación parcial, si bien, y a los exclusivos efectos del cálculo del citado complemento de jubilación, dicho salario regulador se actualizará a la fecha en que el trabajador hubiera cumplido los 64 años mediante la aplicación de las revisiones salariales que hubiera establecido el Convenio Colectivo que hubiera correspondido desde la extinción de la relación laboral o desde la jubilación parcial, según corresponda, hasta dicho momento.

Igualmente, calculará la pensión pública de la Seguridad Social que hubiera correspondido al trabajador de haber mantenido el mismo la base de cotización que tenía en el momento de la extinción de la relación laboral o de la jubilación parcial.

- 8.3. Para el caso de fallecimiento o invalidez del trabajador antes de cumplir la edad de 64 años, serán de aplicación los compromisos por riesgos de fallecimiento (viudedad y orfandad) e invalidez establecidos en el Convenio Colectivo del Sector de Cajas de Ahorro, o, en su caso, el Convenio Colectivo de Banca vigentes en el momento de producirse la contingencia.

Para el cálculo de dichas prestaciones se considerará como salario regulador el que correspondiera al trabajador en el momento de la

extinción de la relación laboral o de la jubilación parcial por aplicación igualmente de los mencionados Convenios Colectivos, si bien, y a los exclusivos efectos del cálculo de las prestaciones correspondientes, dicho salario regulador se actualizará a la fecha en que hubiera ocurrido la contingencia mediante la aplicación de las revisiones salariales que hubiera establecido el Convenio Colectivo que hubiera correspondido desde la extinción de la relación laboral o desde la jubilación parcial hasta dicho momento.

La percepción de las prestaciones por riesgos establecidas en los párrafos anteriores extinguirá el resto de las obligaciones que el presente Epígrafe V establece para Caja Madrid.

9. SEGUIMIENTO DEL EPÍGRAFE V DEL PRESENTE ACUERDO:

Caja Madrid facilitará anualmente a las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo información suficiente para el seguimiento de la aplicación del mismo, para lo cual entregará a las mismas una relación nominal de trabajadores que hayan extinguido su relación laboral o se hayan jubilado parcialmente conforme a este Epígrafe V y relación nominal de trabajadores que hayan sido contratados en cumplimiento de los compromisos establecidos en el mismo.

VI. OTROS ACUERDOS:

1. OFICINAS SIN SUBDIRECTOR:

El número de Oficinas que no tengan Subdirector no podrá exceder del 15% del total de Oficinas de la Entidad.

Se facilitará a las Secciones Sindicales de empresa firmantes del presente Acuerdo, una vez al año, la relación de oficinas sin subdirector.

2. PREMIOS DE FIDELIDAD:

Se acuerda que los actuales premios de fidelidad al cumplir los 25 y los 40 años de servicios y, a partir de la entrada en vigor del presente Epígrafe VI, sean sustituidos por los siguientes:

- A partir de los 15 años de permanencia en la Entidad y hasta los 24 años incluidos, se disfrutará de un día de permiso adicional por año.

- A partir de los 25 años de permanencia en la Entidad y hasta los 34 años incluidos, se disfrutará de dos días de permiso adicionales por año.
- A partir de los 35 años de permanencia en la Entidad se disfrutará de tres días de permiso adicional por año.

Liquidación de la situación anterior:

- Las personas que a 31.12.2008 haya completado un período de prestación de servicios inferior a 14 años, no percibirán cantidad alguna.
- Las personas que a 31.12.2008 haya completado un período de prestación de servicios de 15, 16 ó 17 años, percibirán la cantidad de 300€, que se abonarán en la nómina correspondiente al mes de enero de 2009.
- Las personas que a 31.12.2008 haya completado un período de prestación de servicios de 18, 19 ó 20 años, percibirán la cantidad de 400€, que se abonarán en la nómina correspondiente al mes de enero de 2009.
- Las personas que a 31.12.2008 haya completado un período de prestación de servicios de 21 ó 22 años, percibirán la cantidad de 500€, que se abonarán en la nómina correspondiente al mes de enero de 2009.
- Las personas que a 31.12.2008 haya completado un período de prestación de servicios de 23 ó 24 años, percibirán la cantidad de 600€, que se abonarán en la nómina correspondiente al mes de enero de 2009, y adicionalmente, en el año 2009 disfrutarán de un día de permiso adicional.
- Las personas que a 31.12.2008 hayan completado un período de prestación de servicios desde 35 hasta 39 años, percibirán, un reloj conmemorativo, durante el primer trimestre del 2009

Excepcionalmente para las personas en plantilla a la fecha de la firma del presente Acuerdo, se computarán como años de permanencia, los años de antigüedad reconocida.

VII. DISPOSICIONES ADICIONALES:

1. ENTRADA EN VIGOR:

Para aquello que el presente Acuerdo no determine otra cosa expresamente, la fecha de entrada en vigor será la de la firma del mismo.

En concreto, las siguientes materias entrarán en vigor según se especifica a continuación:

EPÍGRAFE DEL ACUERDO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR
EPÍGRAFE I.- 1. Revisión de Bases.	01.01.2008
EPÍGRAFE I.- 2. Bases Mínimas.	01.01.2008
EPÍGRAFE I.- 3. Incremento de las bases en determinados supuestos.	01.01.2008
EPÍGRAFE I.- 4. Criterios específicos para el recálculo de la base ante cambios funcionales	01.01.2008
EPÍGRAFE I.- 5. Sistema de retribución variable para comerciales con carteras.	01.01.2009
EPÍGRAFE I.- 6. Departamentos centrales.	01.01.2009
EPÍGRAFE II.- 1. Requisitos mínimos para obtener Puntos para la Promoción Anual.	01.01.2009
EPÍGRAFE III.- Horarios.	01.07.2008
EPÍGRAFE IV.- Previsión Social Complementaria.	01.07.2008
EPÍGRAFE V. Plan de Relevo Generacional.	01.07.2008
EPÍGRAFE VI.- 1. Oficinas sin Subdirector.	01.01.2009
EPÍGRAFE VI.- 2. Premios de Fidelidad.	01.01.2009

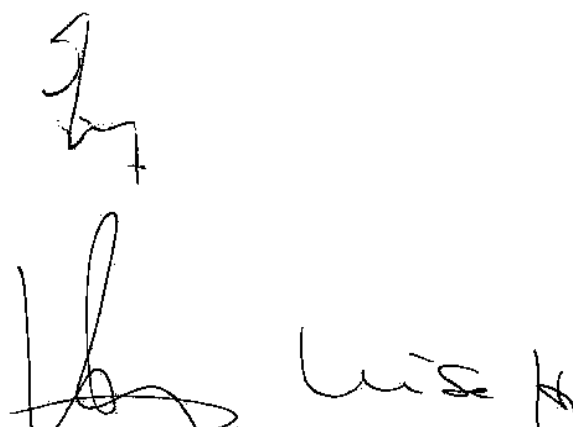
Asimismo, se declara que se mantendrá en vigor todo aquello que no haya sido expresamente sustituido o modificado por el presente Acuerdo, y, en concreto, la vigencia de los dos primeros párrafos del apartado 4.3 del Acuerdo suscrito con fecha 3 de julio de 1998, sobre Previsión Social Complementaria.

2. CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:


El articulado del presente Acuerdo 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.

3. ADAPTACIÓN DE LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CAJA MADRID PARA EL CUMPLIMIENTO Y EFECTIVIDAD DEL PRESENTE ACUERDO:

Las partes firmantes del presente Acuerdo pondrán el mismo en conocimiento de la Comisión de Control a los efectos de lo previsto en el art. 38 de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados del Grupo Caja Madrid.



Handwritten signatures on the left side of the page, including a large signature at the bottom left and several smaller ones above it.



Handwritten signatures on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.