



ACUERDO S.V.R.

Madrid, 14 de julio de 1998

De una parte: D. Ángel Córdoba Díaz, D^a Marina Mateo Ercilla, D. Agustín López del Hierro Abad, D. José Luis Barquero Martín y D. Francisco Yago Galvan en nombre y representación de Caja Madrid.

Y de otra parte: D. Pedro Bedia Pérez, D. Roman Puerta Ardura y D. Gabriel Moreno Flores en nombre y representación de la Sección Sindical de empresa de CC.OO., D. Ignacio Navasquies Cobián, D. Bernardo Ruiz Hernández y D. Pedro Fernández Merio en nombre y representación de la Sección Sindical de empresa de ACCAM; D. Félix Sánchez Acal y D. Pedro M. Martínez Corada en nombre y representación de la Sección Sindical de empresa de UGT; D. Francisco Javier Granizo Muñoz y D. Pablo Martín Calvo en nombre y representación de la Sección Sindical de empresa de CSI/CSIF y D. Antonio Morey Botella en nombre y representación de la Sección Sindical de empresa de SABEL.

En las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose capacidad suficiente para suscribir el presente documento

MANIFIESTAN

- 1.- Con fecha 9 de febrero de 1995 se suscribió un acuerdo entre la Dirección de la Caja y las Secciones Sindicales de empresa por el que se establecía en la Entidad el Sistema de Valoración de Resultados (SVR).
- 2.- De conformidad con dicho acuerdo, durante 1997 y 1998 las partes han venido manteniendo reuniones para el seguimiento y valoración del sistema, y adaptarlo, en su caso, a la situación económica general y del entorno de la Entidad.
- 3.- Como resultado de estas reuniones son los siguientes:

ACUERDOS

1.- Se procede a adaptar el Sistema de Valoración de Resultados, mediante la adopción de una forma de cálculo del importe de la retribución Variable basada en una nueva escala de puntuación de cada uno de los factores y del total, comprendida entre 0 y 15 puntos.

La adaptación del Sistema conlleva el recálculo del valor de la base por punto conforme a la siguiente fórmula, de forma que se mantiene la equivalencia con el Sistema hasta ahora establecido.

donde:

Base actual = Base por punto actual de cada persona

Puntuación máxima actual = 100 puntos

Base nueva = Base nueva por punto



Puntuación máxima nueva = 15 puntos

Por lo que:

Base Actual x 100

Base Nueva:-----

15

Se mantendrán, una vez transformados al nuevo sistema, los importes de las bases de cada empleado, respetando los mínimos fijados, y no podrán ser rebajados salvo en los casos de cambio de función o de nivel de responsabilidad.

Las personas que conforme a la tabla 3 del apartado número 4 del presente acuerdo, tengan la consideración de "empleados" no podrán ver rebajado el importe de su base, salvo que se les hubiera incrementado o se les incremente de futuro el importe de la misma por la realización de tareas o la asunción de responsabilidades específicas. En estos casos, cuando dejen de desempeñar las mismas, se les mantendrá, al menos, el importe de la base por punto que tuvieran antes de ejercer tales tareas o responsabilidades.

2.- El pase al nuevo sistema de cálculo implica la necesidad de ajustar la escala actual de puntuaciones de V1 quedando de la siguiente forma:

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

Tabla 1. Escala de puntuación de V1.

3.- Buscando una mayor objetividad en la evaluación de las personas, se cambian los factores utilizados para la valoración profesional (V3) por una valoración profesional por competencias que sustituye a las evaluaciones tipo A y tipo B establecidas por el Sistema de Valoración de Resultados.

Dicha valoración se realiza sobre seis competencias que son distintas para cada tipo de función y que se detallan en el anexo.

Respecto a la puntuación de la valoración profesional (V3), el valor de cada uno de los seis factores de cada competencia queda definido por 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.

Tabla 2. Escala de puntuación de 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.

4.- 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:

FUNCION	PONDERACION		
	V1	V2	V3
DIRECTOR DE NEGOCIO	30	50	20
DIRECTOR DE ZONA	30	60	10
DTOR. SUCURSAL	20	70	10
2º RESPONSABLE	20	65	15
RESPONSABLE GRUPO*	20	60	20
TECNICO*	20	60	20
EMPLEADOS*	20	50	30

*Todas las Unidades

Tabla 3. Ponderaciones

5.- Derivado de los cambios introducidos en el Sistema, el Bonus adicional del 20 % previsto en el punto 1.6 del Acuerdo de 9 de febrero de 1995, queda reformulado de la siguiente forma:

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 las Unidades de Negocio.



6.- Igualmente, como consecuencia de los cambios introducidos en el Sistema de Valoración de Resultados, los requisitos y valores mínimos para el cobro de dicha retribución son los siguientes:

- La cantidad que en su caso corresponda por V1 se percibirá 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.
- La cantidad correspondiente a V3 se percibirá si la puntuación alcanzada en esta variable es $\geq 4,5$ puntos.

7.- Con la finalidad de obtener un mayor equilibrio en la estructura salarial, objetivo buscado por todas las partes en anteriores acuerdos laborales, se modifica la forma de cobro del SVR conforme a los siguientes criterios:

- Mes de septiembre de cada ejercicio: percepción del 50 % de V1 y del 50 % de V2 como entrega a cuenta (resultados proyectados a final de año).
- Mes de febrero del año siguiente: liquidación de V1, V2 y V3 y, en su caso, Bonus adicional del 20%, restando a esta cantidad la entrega a cuenta abonada en el mes de septiembre.

8.- 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 la solicitud.

9.- A partir del ejercicio de 1.999 y conforme a los ajustes realizados en el Sistema expuestos en el punto 1, se establecen unas bases mínimas para las personas que desempeñen las funciones de Director, Subdirector/Segundo Responsable y para el resto de empleados. Estas bases son las siguientes:

- Para los Directores 93.300.- pesetas
- Para los Subdirectores/Segundos Responsables 40.000.- pesetas,
- Para el resto de empleados 20.670.- pesetas

10.- 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 93.300.- pesetas en el supuesto



de que pasasen a desempeñar la función de 2º Responsable/Subdirector, ni de 66.670.- pesetas en el caso de que pasen a realizar funciones comerciales.

A los Subdirectores/Segundos Responsables 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 33.350.- pesetas ni ser inferior a 26.670.- pesetas.

No obstante lo anterior, al Subdirector/Segundo Responsable 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 de Subdirector/Segundo Responsable, conforme a la adaptación establecida en el punto 1 del presente Acuerdo.

11.- Pago en situaciones excepcionales. Los trabajadores que estén de baja por un periodo 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 periodos de baja por accidente de trabajo que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días antes citados.

En los casos de maternidad o adopción, el período para aplicar la proporcionalidad para la percepción de la retribución variable a la que se refiere el párrafo anterior será de 200 días continuos o alternos en el año natural.

Las personas que estén prestando el servicio militar o la prestación social sustitutoria, devengarán el importe del S.V.R. 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.

12.- Cada dos años, comenzando en el Primer trimestre del año 2000, se reunirán las partes firmantes del presente acuerdo para realizar el seguimiento y valoración del sistema para adaptarlo a la situación económica general y de la Entidad, así como para el análisis y estudio de una posible revisión de las bases.

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.

13.- Permanecerán vigentes todas aquellas condiciones del acuerdo suscrito con fecha 9 de febrero de 1995 que regula el Sistema de Valoración de Resultados (SVR) no modificadas o sustituidas por el presente acuerdo.

14.- Las adaptaciones establecidas en el presente documento se aplicarán a partir del ejercicio de 1.998 excepto lo dispuesto en el punto 9 del presente Acuerdo que se aplicará a partir del ejercicio de 1.999.

En prueba de conformidad con el contenido del presente documento lo suscriben en lugar y fecha arriba indicados.



ACTA DE LA REUNIÓN DEL DÍA 14 DE JULIO DE 1998

Por Caja Madrid

D. Angel Córdoba Díaz
Dña. Marina Mateo Ercilla
D. José Luis Barquero Martín
D. Agustín López del Hierro
D. Francisco Yago Galvan

Por Sección Sindical de U.G.T.

D. Félix Sánchez Acal
D. Pedro M. Martínez Corada

Por Sección Sindical de CC.00

D. Pedro Bedia Pérez
D. Ramón Puerta Ardura
D. Gabriel Moreno Flores

Por Sección Sindical de CSI/CSIF

D. Javier Granizo Muñoz
D. Pablo Martín Calvo

Por Sección Sindical de ACCAM

D. Ignacio Navasqües Cobián
D. Bernardo Ruiz Hernández
D. Pedro Fernández Merio

Por Sección Sindical de SABEI

D. Antonio Morey Botella

En Madrid a 14 de julio de 1998 se reúnen las personas arriba indicadas en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento y

MANIFIESTAN

Que en el día de hoy se ha suscrito el Acuerdo sobre la revisión del Sistema de Valoración de Resultados, conforme a las negociaciones que se han venido manteniendo.

Que como complemento del mismo, también han acordado los siguientes aspectos:

Primero.- En el año 1.998 los importes de las bases se incrementarán en la cantidad resultante de dividir el importe de la regularización salarial negativa a efectuar sobre los salarios percibidos en el año 1997 por cada persona, como consecuencia del menor I.P.C realmente registrado a 31.12.97. (2,0 %) respecto al que se efectuó la entrega a cuenta de la revisión salarial de dicho año, de acuerdo al Convenio Colectivo del sector (2,6%), entre el número de puntos totales obtenidos por cada persona en el S.V.R. del año 1997.

Segundo.- Reponer a la situación anterior, con los importes correspondientes derivados de la transformación establecida en el punto 1 de los acuerdos de 14.07.98 y con efectos de 1 de enero de 1.999, situaciones pasadas de reducciones de bases, por interpretación del Sistema de Valoración de Resultados acordado con fecha 9 de febrero de 1995, con excepción de los Directores y Segundos Responsables que hubieran dejado de ejercer dicha función, a quienes les será de aplicación el punto 10 del documento suscrito con fecha 14 de julio de 1998 sobre adaptación del Sistema de Valoración de Resultados, siempre que no empeoren las bases actuales, en cuya caso



se mantendrían éstas, así como las derivadas de los cambios de nivel de sucursal por aplicación del sistema de clasificación de sucursales.

Tercero.- Tan pronto queden definidas las competencias correspondientes a las funciones del resto de Unidades, serán comunicadas a las Secciones Sindicales de empresa firmantes del Acuerdo suscrito el 14 de julio de 1.998 y quedarán incorporadas al anexo como parte integrante del mismo.

Y para que así conste lo firman todos los presentes en el lugar y fecha arriba indicados.