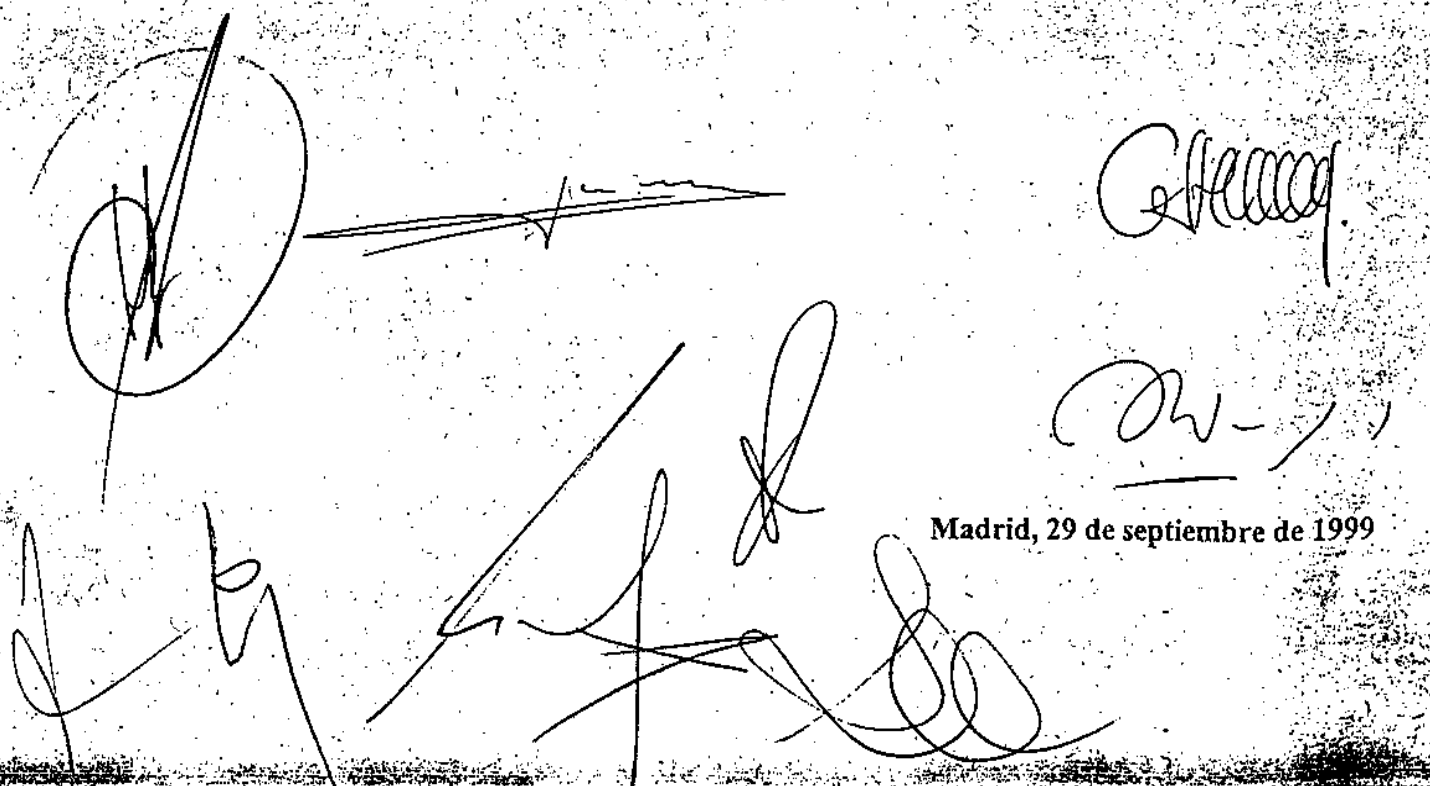


**ACUERDO DE PRINCIPIOS SOBRE SISTEMA DE PROMOCION Y  
DESARROLLO PROFESIONAL EN CAJA MADRID**

The image contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature enclosed in a circle, with a horizontal line extending to the right. Below this are several other signatures, including one that appears to be 'J. B.' and another that is more complex and stylized. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatories.

Madrid, 29 de septiembre de 1999





## Por Caja Madrid:

D. Ángel Córdoba Díaz  
Dña. Marina Mateo Ercilla  
D. José Luis Barquero Martín  
D. Agustín López del Hierro Abad

## Por Sección Sindical de CC.OO.

D. Ángel Corrales Martín  
D. Gabriel Moreno Flores

## Sección Sindical de U.G.T.

D. Antonio Sánchez Varela  
D. José María Ayuso Galán

## Por Sección Sindical de C.S.I./C.S.I.F.

D. Francisco Javier Granizo Muñoz  
D. Pablo Martín Calvo

En Madrid a 29 de septiembre de 1999, se reúnen las personas arriba citadas en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

## MANIFIESTAN

- 1º.- En el mes de junio del año 1997 se realizó una Encuesta de Clima Laboral cuyos resultados fueron publicados el mes de octubre del mismo año, apreciándose como unos de los aspectos más resaltados por la mayoría de empleados de Caja Madrid, la ausencia de un sistema claro y suficientemente conocido de promoción profesional, por el distinto tratamiento de las distintos grupos y categorías profesionales en materia de promoción derivados de la negociación colectiva y de los distintos sistemas aplicables en Caja Madrid.
- 2º.- Como consecuencia de dichos resultados y de la voluntad de Caja Madrid, expresada en el Acuerdo de la Comisión Ejecutiva de 26 de marzo de 1996, de ofrecer un sistema de promoción y desarrollo profesional de aplicación general a toda la plantilla, claro y vinculado a la consecución de los objetivos y a la valoración profesional de las personas, en el mismo año 1997 se abrió una mesa de negociación con todas las Secciones Sindicales de empresa para tratar de alcanzar un acuerdo sobre el denominado Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) y su implantación en Caja Madrid.

000076



- 3º.- Después de múltiples reuniones de negociación mantenidas con las mencionadas Secciones Sindicales de empresa para la delimitación e implantación del llamado Sistema PDP, y ante la falta de un acuerdo con la representación de los trabajadores, el 19 de mayo de 1999, se remitió a todas las Secciones Sindicales de empresa el Sistema PDP a implantar en la Entidad para que las mismas emitieran informe por escrito en el plazo de 15 días, abriendo el correspondiente período de consultas, de conformidad con lo establecido en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y 94 del Convenio Colectivo aplicable.
- 4º.- Que en los mencionados informes emitidos por las Secciones Sindicales de empresa y en las diversas reuniones mantenidas con las mismas en el período de consultas citado, las partes intervinientes han realizado recíprocas propuestas tendentes al establecimiento de un único Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, consensuado entre las partes, de aplicación global a la plantilla, vinculado a los objetivos y a la valoración profesional de las personas y que permita la movilidad entre grupos profesionales, que globalmente mejore el sistema de promociones y ascensos establecido en el Convenio Colectivo de Sector de Cajas de Ahorro y sustituya a los diversos Sistemas de promoción hasta ahora aplicables en Caja Madrid, mejorando los mismos y eliminando las limitaciones y topes que, para los ascensos y la promoción profesional, dichos Sistemas presentan.
- 5º.- Que por todo lo anterior y resultado de dichas reuniones y propuestas mantenidas por las partes en el período de consultas abierto de conformidad con lo establecido en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y 94 del Convenio Colectivo, y en el marco de lo establecido en los mismos, son los siguientes.

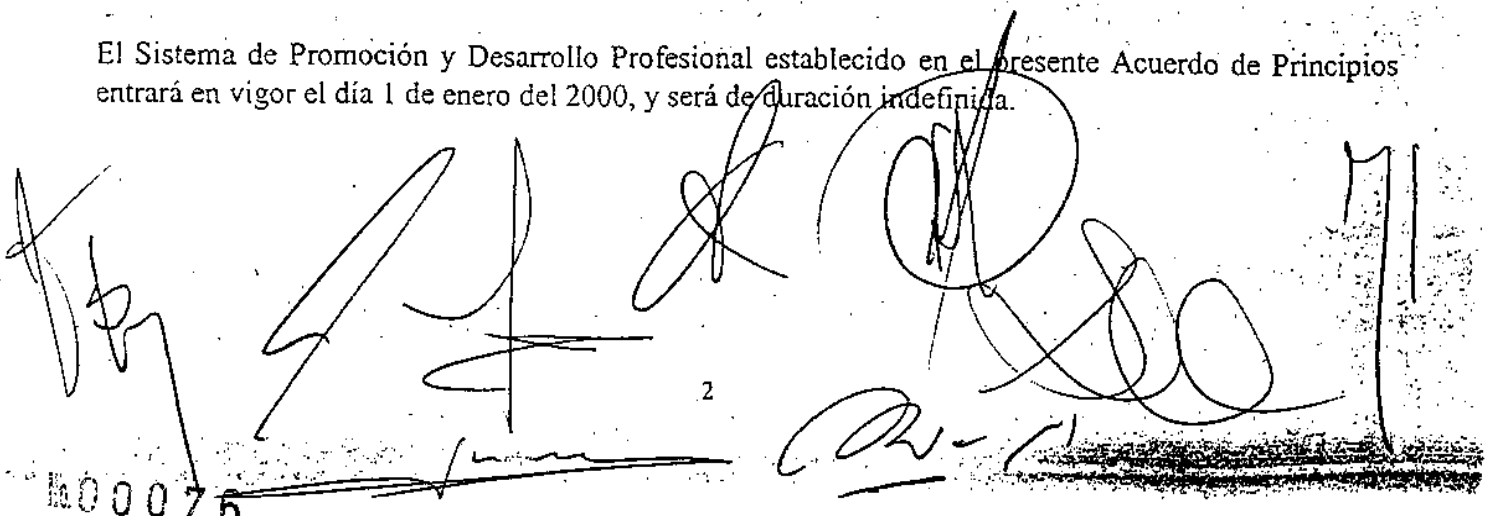
### ACUERDOS DE PRINCIPIOS

#### 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo de Principios sobre Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional será de aplicación a todos los trabajadores en activo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, cuyas relaciones laborales se regulen por el Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorro (Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Nacional de Cajas de Ahorros).

#### 2.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el presente Acuerdo de Principios entrará en vigor el día 1 de enero del 2000, y será de duración indefinida.



2



### 3.- PRINCIPIOS GENERALES INFORMADORES DEL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

El nuevo Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el presente Acuerdo de Principios está basado en los siguientes criterios:

- Transparencia: de forma que resulta de fácil aplicación y conocimiento a cada situación concreta.
- Único: al ser de aplicación a todos los trabajadores en activo de Caja Madrid, cualquiera que sea su función o grupo profesional, sustituyendo los anteriores sistemas de promoción profesional que afectaban únicamente a determinados trabajadores.
- Permite la movilidad entre grupos profesionales.
- Permite la promoción y desarrollo profesional de forma continua y durante toda la vida laboral de cada empleado.
- Está basado en la consecución de los resultados y cumplimiento de objetivos y en el desarrollo óptimo de las competencias profesionales.

### 4.- DEFINICIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

El nuevo Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional se configura como un sistema para clarificar la carrera profesional de todos los empleados de Caja Madrid basado esencialmente en los factores de puntuación del Sistema de Valoración de Resultados (S.V.R.) establecido y definido por los Acuerdos con los representantes de los trabajadores de fechas 9 de febrero de 1995 y 14 de julio de 1998, por considerar las partes que el Nuevo Sistema debe estar basado, entre otros principios, en la consecución y cumplimiento de objetivos individuales o de equipo y el desarrollo de las competencias profesionales.

Conforme a lo anterior, la promoción y el desarrollo profesional se realizará conforme a lo establecido en el presente Acuerdo y mediante la consecución y acumulación de "PUNTOS" de forma personal e individual por cada trabajador en función de los resultados obtenidos en la valoración de los Factores V2 y V3 del Sistema de Valoración de Resultados (SVR)

### 5.- NUEVO SISTEMA PDP DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Para la adecuada aplicación del presente Acuerdo de Principios se establece un Sistema de Clasificación Profesional PDP, único para todos los trabajadores de Caja de Madrid, que se estructura en tres Grupos y los veintidós Niveles que los integran, con la siguiente distribución:

- Grupo 1: de Nivel 14 PDP (6ª B) a Nivel 1 PDP (2ª A).
- Grupo 2: de Nivel 20 PDP (Auxiliar C) a Nivel 15 PDP (6ª C)







- Grupo 3: de Nivel 22 PDP (Oficios Varios/Ayudantes de Ahorro) a Nivel 21 PDP (Auxiliar Promoción)

El Sistema de Clasificación Profesional que se establece así como la transposición de las actuales categorías y niveles establecidos en el Convenio Colectivo se refleja en la Tabla que consta como Anexo I al presente documento y que como tal forma parte integrante del mismo.

## 6.- ELEMENTOS INTERVINIENTES EN EL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

### 6.1.- Factores de promoción: V2 y V3

Los Factores de Promoción que se tendrán en cuenta para la aplicación del Sistema establecido en el presente Acuerdo de Principios serán los siguientes:

FP1 ⇒ V2 - **Valoración de Resultados Individuales o de Equipo:** está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de una forma inmediata

FP2 ⇒ V3 - **Valoración Profesional por Competencias:** está orientada a valorar el conjunto de conocimientos y habilidades que posee la persona para desempeñar eficientemente su función

La determinación de ambos factores de promoción V2 y V3 así como los puntos de valoración que correspondan se realizará conforme a lo establecido en el Sistema de Valoración de Resultados aplicable en la Entidad.

### 6.2.- Puntuación individual alcanzada en los Factores de Promoción:

La consecución de objetivos (V2) y el nivel de competencias (V3) del Sistema de Valoración de Resultados del ejercicio correspondiente que haya obtenido individualmente cada persona se traducirá en Puntos para la Promoción Anual (PPA).

### 6.3.- Ponderación de cada Factor de Promoción según los distintos Niveles PDP

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



NIVEL PDP Y CATEGORÍA'	PONDERACIÓN FP1	PONDERACIÓN FP2
	(V2)	(V3)
Nivel 22 PDP (Oficios Varios/Ayudantes)	50 %	50 %
Niveles 21 a 18 PDP (Auxiliar)	50 %	50 %
Niveles 17 y 16 PDP (Oficial)	50 %	50 %
Niveles 14 a 5 PDP (6ªB a 3ª B)	65 %	35 %
Niveles 4 a 2 PDP (3ªA a 2ªB)	70 %	30 %

6.4.- Fórmula para el cálculo de los puntos obtenidos en cada ejercicio

Anualmente se calcularán los puntos obtenidos por cada persona mediante la siguiente fórmula:

$$PPA = \frac{[(FP1 \times PFP1) + (FP2 \times PFP2)] \times \text{Días de alta en S.S. en el año}}{(PFP1 + PFP2) \times 365}$$

DONDE:

PPA: puntos promoción anual

FP1: puntuación obtenida en V2

FP2: puntuación obtenida en V3

PFP1: ponderación del factor 1

PFP2: ponderación del factor 2

Una vez calculados los puntos del ejercicio en vigor, se acumularán a los obtenidos en años anteriores.

Se establece como requisito mínimo para obtener Puntos para la Promoción Anual (PPA) que la puntuación en V2 sea  $\geq 4$  Puntos y además se haya obtenido en V3 una puntuación  $\geq 5$  Puntos.

6.5.- Escala de puntuación y forma de ascenso de Nivel PDP y categoría

No se indican las correspondientes al Nivel 15 PDP (6ªC) ni al Nivel 1 PDP (2ªA) por tratarse de dos casos en los que no se acumulan puntos, por necesitar una designación.





La escala de puntuación aplicable para el acceso a los distintos Grupos PDP, Niveles PDP y Categorías se detalla en el Anexo II del presente Documento, teniéndose en cuenta para la aplicación de la misma los siguientes criterios:

- 6.5.1 No se podrá cambiar de un Grupo PDP a otro Grupo PDP por la mera acumulación de puntos. Para el cambio de Grupo será necesaria designación o nombramiento por parte de Caja Madrid.
- 6.5.2 Para la adecuada equidad y progresividad del Sistema, así como para ampliar la carrera profesional de las personas y sus posibilidades de ascenso se ha considerado necesario introducir tres Niveles PDP (Niveles 21, 15 y 12 PDP) que se corresponden con las categorías de Auxiliar Promoción, Jefe de 6ª C y Jefe de 5ª C respectivamente. Dichos Niveles son los siguientes:
- Grupo 3 - Nivel 21 PDP (Auxiliar Promoción): Se crea este Nivel para que las personas con categoría laboral de Oficios Varios/Ayudantes de Ahorro, vean ampliadas sus posibilidades de carrera profesional de forma que puedan acceder a la categoría de Auxiliar, sin que ello implique la aplicación del sistema de ascensos por permanencia o años de servicios en la categoría que actualmente resulta de aplicación para personas con categoría laboral de Auxiliar C.
  - Grupo 2 - Nivel 15 PDP (Jefe de 6ª C): Igualmente se crea este Nivel para ampliar la carrera profesional de las personas integradas en el Grupo 2 correspondiente a las categorías de Auxiliar y Oficial de forma que se pueda acceder, mediante el correspondiente sistema de puntuación, a la categoría de jefatura con la denominación de Jefe de 6ª C.
  - Grupo 1 - Nivel 12 PDP (Jefe de 5ª C): Del mismo modo se pretende con este Nivel favorecer que se pueda ascender de forma más progresiva a niveles superiores de jefatura (Jefe de 5ª C).

Caja Madrid se compromete a no contratar personas de nueva entrada asignándoles categoría inicial de Nivel 21 PDP (Auxiliar Promoción), Nivel 15 PDP (Jefe de 6ª C) o Nivel 12 PDP (Jefe de 5ª C), salvo que se creen dichas categorías en el Convenio Colectivo.

6.5.3 Para la determinación de los salarios base correspondientes a las categorías expresadas en el Epígrafe anterior 6.5.2 se aplicarán los siguientes criterios:

- Para la determinación del salario base correspondiente al Nivel 12 PDP (Jefe de 5ª C) se tomará la media aritmética de los salarios bases que por Convenio Colectivo correspondan al Nivel 11 PDP (Jefe de 5ª B) y Nivel 13 (Jefe de 6ª A).

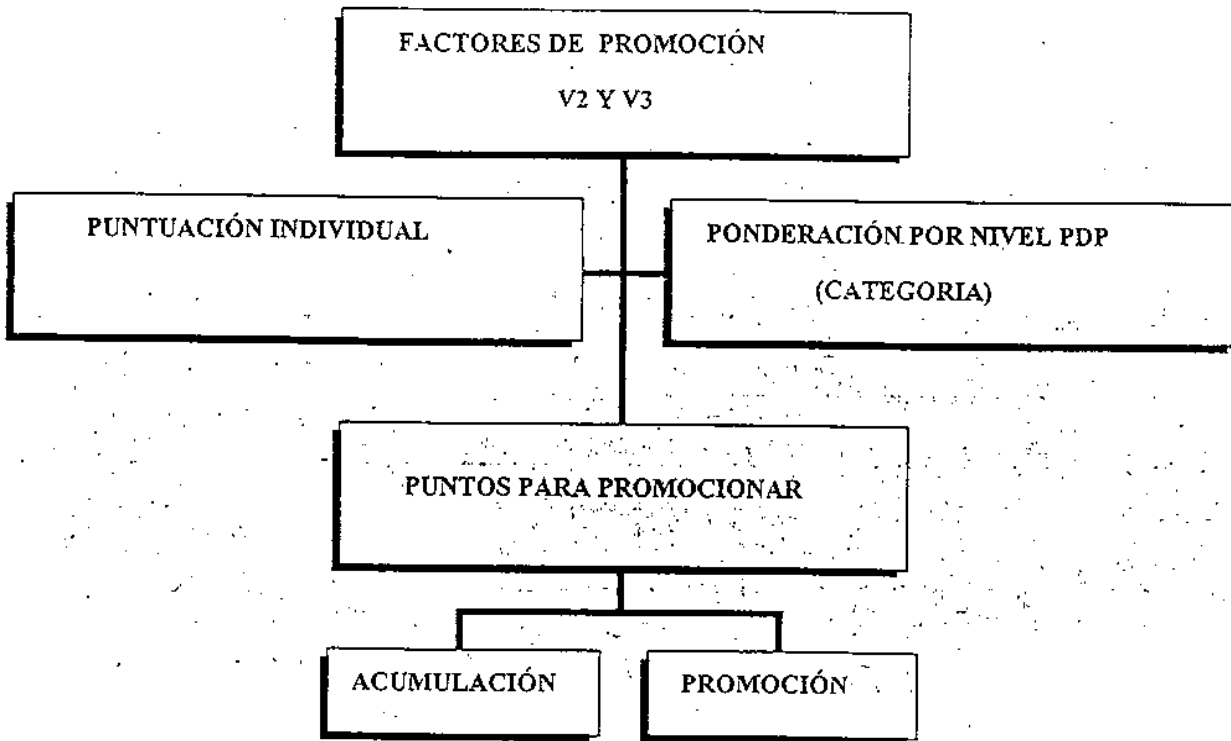
*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the left and a circular stamp on the right.]*



- Para la determinación del salario base correspondiente al Nivel 15 PDP (Jefe de 6ª C) se tomará la media aritmética de los salarios bases que por Convenio Colectivo correspondan al Nivel 14 PDP (Jefe de 6ª B) y Nivel 16 PDP (Oficial Superior).
- A los trabajadores que asciendan a Nivel 21 (Auxiliar Promoción) se les reconocerá un complemento equivalente al 3 % sobre el salario base que vinieran percibiendo antes del ascenso. Dicho complemento será revisable, no compensable ni absorbible y computará junto con el sueldo base a efectos del devengo de trienios.

6.6.- Definición de la articulación del Sistema

Los elementos que integran el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, descritos en el epígrafe anterior, quedan interrelacionados como se muestra en el siguiente esquema gráfico:



7.- APLICACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

7.1.- El Sistema entrará en vigor con efectos 1 de enero del 2000, calculándose por primera vez los puntos P.D.P. con los resultados obtenidos en el SVR correspondiente al año 2000 (V2 y V3 a 31 de diciembre de 2000). Los ascensos se producirán con efectos 1 de enero del ejercicio inmediatamente siguiente al valorado. Así, los ascensos que se pudieran producir por los puntos obtenidos en V2 y V3 del año 2000 tendrán efectos 1 de enero del 2001.







7.2.- En el momento de entrada en vigor del Nuevo Sistema (día 1 de enero del 2000) se asignarán a cada persona los puntos correspondientes a su categoría laboral a fecha 01.01.2000, según la Tabla de Transposición a Niveles PDP y la Escala de Puntuación descritas en los Anexos I y II del presente Acuerdo, teniendo en consideración los siguientes aspectos:

7.2.1 En el caso de personas que ostenten categorías que, por Convenio Colectivo, tengan reconocido el derecho a ascender por años de permanencia o de servicios en el nivel o categoría correspondiente (Nivel 20 PDP -Aux. C-, Nivel 19 PDP -Aux. B- y Nivel 17 PDP -Oficial 2º-), se canjearán los años de permanencia o de servicios que se lleven en la categoría a fecha 1 de enero del 2000, por los puntos proporcionales correspondientes al tiempo de permanencia en la misma respecto de los puntos totales necesarios para ascender al Nivel superior.

7.2.2 En el caso de personas que ostenten categorías de Auxiliar A y Oficial 2º que, por Convenio Colectivo, no tengan reconocido el derecho a ascender por años de permanencia o de servicios, así como a todos los Oficiales 1º se les asignarán Puntos PDP adicionales, a los que correspondan por la categoría ostentada, según la escala que figura a continuación, referida a los años de permanencia o de servicios que se lleven en la categoría a fecha 1 de enero del 2000:

ANOS DE SERVICIO EN LA CATEGORIA A 01.01.2000	PUNTOS PDP ADICIONALES
< 2 años	0 Puntos
>= 2 años y < 3 años	2 Puntos
>= 3 años y < 4 años	4 Puntos
>= 4 años y < 5 años	6 Puntos
>= 5 años y < 6 años	8 Puntos
>= 6 años y < 7 años	10 Puntos
>= 7 años y < 8 años	12 Puntos
>= 8 años y < 9 años	14 Puntos
>= 9 años y < 10 años	16 Puntos
>= 10 años y < 11 años	18 Puntos
>= 11 años y < 12 años	20 Puntos
>= 12 años	22 Puntos

7.2.3 En el primer año de aplicación (año 2000), se producirán ascensos por años de permanencia o de servicios en el nivel o categoría según corresponda por aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, puesto que los ascensos por aplicación del Nuevo Sistema PDP se aplicarán por vez primera con efectos 1 de enero de del 2001. A los ascensos producidos de esta forma no se aplicarán los Puntos mínimos que correspondan a la categoría de ascenso, de acuerdo con la Escala de Puntuación establecida en el Anexo II,





si bien conservarán los puntos acumulados por aplicación de los criterios expuestos en el apartado 7.2.1. y podrán acumularse a los mismos los Puntos obtenidos en los Factores de Promoción por aplicación del Sistema PDP en el ejercicio del año 2000.

- 7.3.- En el caso de categorías de Nivel 16 PDP (Oficial Superior), se realizará una asignación inicial única de 175 puntos, con efectos de 1 de enero del 2000.
- 7.4.- A los Directores de Sucursal que, de acuerdo al Sistema de Clasificación de Sucursales hasta ahora aplicable y que resulta sustituido por el Sistema PDP establecido en el presente Acuerdo de Principios, tengan acumulado algún año computable para un ascenso, se le canjearán a razón de 1/3 de los puntos necesarios para ascender al Nivel PDP inmediatamente superior, por año acumulado, según corresponda en cada caso.
- 7.5.- A los Subdirectores de sucursal que de acuerdo al Sistema de Promoción de Segundos Responsables, hasta ahora aplicable y que resulta sustituido por el Sistema PDP establecido en el presente Acuerdo de Principios, tengan acumulado algún año computable para un ascenso, se le canjearán a razón de 1/3 de los puntos necesarios para ascender al Nivel PDP inmediatamente superior, por año acumulado, según corresponda en cada caso.

#### 8.- APLICACIÓN DEL SISTEMA EL 1.1.2000 Y EJERCICIOS SUCESIVOS

- Una vez entre en vigor el Sistema PDP, se irán calculando en cada ejercicio los Puntos para la Promoción Anual de las personas, mediante la fórmula establecida en el presente Documento para realizar dicho cálculo. Dichos puntos se irán acumulando y se ascenderá de Nivel, dentro del mismo Grupo, atendiendo a la Escala de Puntuación definida por niveles que se establece en el Anexo II.
- Desde el momento del cambio de Nivel, que tendrá efectos de 1 de enero del año siguiente al ejercicio valorado, se percibirá la **retribución fija** del nuevo Nivel PDP alcanzado y, en caso de ascenso, se mantendrán los puntos acumulados hasta ese momento dentro del mismo Grupo PDP.
- Si en el Nivel o Categoría ostentada en el momento inmediatamente anterior al ascenso se tuviera corrida una fracción de trienio conforme al Convenio Colectivo se reconocerá el importe de dicha fracción en el momento del ascenso.
- En el supuesto de un cambio de Nivel por designación a lo largo de un ejercicio, se asignarán los Puntos PDP correspondientes al nuevo Nivel y se acumularán los puntos PDP de ese ejercicio según corresponda en proporción a los días de permanencia en el nuevo Nivel respecto del total de días del año natural.
- En ningún caso, el valor de la Base S.V.R. se verá afectado por el cambio de Nivel o categoría, salvo que se trate de una promoción por designación, en cuyo caso podría fijarse un importe distinto.



- El cambio de Grupo PDP implicará la pérdida de los puntos acumulados en el anterior Grupo y la asignación de los Puntos que correspondan al nuevo Nivel PDP/categoría de acuerdo con la Escala de Puntuación que se establece en el Anexo II del presente Acuerdo.
- Aquellos trabajadores que por Convenio vigente en cada momento o Acuerdo Colectivo tengan reconocido el derecho de ascender por años de permanencia o de servicios en una categoría, ascenderán en el plazo establecido en el mismo, aplicándose los ascensos establecidos en el Sistema PDP regulado en el presente Acuerdo si suponen una mejora de los plazos establecidos en Convenio Colectivo. A los ascensos producidos conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo no se aplicarán los Puntos mínimos que correspondan al Nivel PDP de ascenso, de acuerdo con la Escala de Puntuación establecida en el Anexo II, si bien conservarán los puntos acumulados hasta el momento del ascenso y podrán acumularse a los mismos los Puntos obtenidos en los Factores de Promoción por aplicación del Sistema PDP en el ejercicio que corresponda.

## 9.- NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION DE OFICINAS.

### 9.1.- Nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas

Se establece un nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas que sustituye al Sistema de Clasificación de Sucursales aprobado por el Consejo de Administración de fecha 15.09.1992 y al Sistema de Promoción de Segundos Responsables, aprobado por el Consejo de Administración de fecha 20.07.1993.

### 9.2.- Sistema de Clasificación de Oficinas

El nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas se caracteriza por los siguientes aspectos:

- ⇨ Las oficinas se clasificarán en tres niveles denominados A, B y C, en función de su Volumen de Negocio. En el nivel A quedarán encuadradas las oficinas con mayor volumen, en el B las intermedias y en el nivel C las de menor volumen.
- ⇨ El Volumen de Negocio de cada oficina se define como el valor a 31 de diciembre de cada año de la suma de las rúbricas de Inversión Pendiente, Depósitos Balance, Fondos de Inversión, Ahorro Previsión y Patrimonio gestionado por Altae.
- ⇨ La clasificación de las oficinas deberá ajustarse a la siguiente distribución: Nivel A, 20% del total de oficinas; Nivel B, 40%; y Nivel C, el 40% restante.
- ⇨ Una vez finalizado cada ejercicio, se calculará el Volumen de Negocio de cada oficina, según las rúbricas indicadas. Posteriormente, se ordenarán de mayor a menor volumen de negocio y se asignará el Nivel A a tantas oficinas como sea necesario para alcanzar el 20% del total de las mismas, el Nivel B a las siguientes oficinas con mayor volumen de negocio y en un número tal que se alcance el 40% del total de las mismas y las restantes oficinas pasarán a clasificarse con el Nivel C, en el que quedarán agrupadas el 40% restante. La





clasificación así realizada será la que tenga efectos en el ejercicio inmediatamente siguiente.

9.3 Situación específica para Directores y Subdirectores de Oficinas

Para los Directores y Subdirectores de Oficinas se establecen los siguientes Coeficientes Multiplicadores de los puntos PDP:

NIVEL DE OFICINA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR	
	DIRECTOR	SUBDIRECTOR
A	1,50	1,35
B	1,45	1,30
C	1,40	1,25

Dichos Coeficientes Multiplicadores se aplicarán a los puntos obtenidos por aplicación de la fórmula establecida en el Epígrafe 6.4 del presente Documento para obtener los Puntos de Promoción Anuales (PPA) correspondientes.

Con carácter excepcional, cuando se haya obtenido en la aplicación del S.V.R. el bonus adicional del 20%, por haber obtenido en V2 una puntuación igual o superior a 12,75 puntos, el valor del coeficiente multiplicador será de 2,00, tanto para Directores como para Subdirectores.

En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Director o de Subdirector de oficina la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del Sistema.

9.4.- Criterios específicos de aplicación del Sistema PDP a los Directores de Oficinas

A los Directores de Oficinas de Nivel A que tengan un Nivel PDP inferior a Nivel 7 PDP (4ª A) se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia entre la retribución fija que corresponda al Nivel PDP que ostenten y la que corresponda al Nivel 7 PDP (4ª A).

A los Directores de Oficinas de Nivel B que tengan un Nivel PDP inferior a Nivel 10 PDP (5ª A) se les reconocerá un complemento funcional equivalente a la diferencia entre la retribución fija que corresponda al Nivel PDP que ostenten y la que corresponda al Nivel 10 PDP (5ª A).

Dichos complementos funcionales tendrán la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel PDP y dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Director o la Oficina cambie de Nivel.





Los Directores de Oficina que por aplicación del Sistema de Clasificación de Sucursales que se sustituye por el presente Acuerdo de Principios, a 1 de enero del 2000 hubieran percibido complementos funcionales por importe superior a los establecidos en los párrafos anteriores del presente Epígrafe 9.5, mantendrán los mismos con la naturaleza de compensables y absorbibles por ascensos de Nivel PDP y no revisables. Estos complementos funcionales en todo caso dejarán de percibirse desde el momento en que dejen de ejercer las funciones de Director de Oficina.

#### 9.5.- Criterios específicos de aplicación del Sistema PDP a los Subdirectores de Oficina

A los Subdirectores de Oficina les serán de aplicación, adicionalmente, los siguientes criterios:

- Se establece como categoría mínima de un Subdirector de Oficina, la de Nivel 17 PDP (Oficial 2º).
- Los Subdirectores que a fecha 01.01.2000 ostenten la categoría de Nivel 16 PDP (Oficial 1º/Superior) hasta la de Nivel 10 PDP (5ªA), ambas inclusive, percibirán un complemento salarial de 180.000 pesetas brutas anuales que se abonará bajo la rúbrica "Complemento Funcional" y tendrá la naturaleza de revisable con los mismos criterios que el salario base y de compensable y absorbible por cambio de Nivel PDP. En cualquier caso, desde el momento en que se deje de ejercer la función de Subdirector de oficina dejará de percibirse dicho complemento y la puntuación PDP pasará a ser la que resulte de la normal aplicación del sistema.
- Cuando un Subdirector alcance el Nivel 15 PDP (6ªC) y acumule 20 nuevos puntos PDP, ascenderá al Nivel 14 PDP (6ªB) pasando, por tanto, a pertenecer al Grupo 1 PDP sin que sea necesaria una designación por parte de Caja Madrid. A estos efectos, se aplicarán las ponderaciones de 65 % para V2 y 35 % para V3 a fin de poder calcular los puntos PDP para este caso concreto.

#### 10.- REVISIONES DEL SISTEMA

Tal y como se ha expuesto, el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP) establecido en el presente Acuerdo, está basado en el Sistema de Valoración de Resultados (SVR) establecido por Acuerdos de fechas 9 de febrero de 1995 y 14 de julio de 1998. Esto implica que cualquier modificación que en el futuro se pueda producir en el SVR, implicará la necesidad de revisar el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional establecido en el presente acuerdo, a fin de efectuar, en su caso, las modificaciones que fueran oportunas.



## 11.- CRITERIOS ESPECIALES DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional previsto en el presente Acuerdo de Principios es aplicable a todos los trabajadores en activo de Caja Madrid, según lo dispuesto en el Epígrafe I del mismo, siendo único para su ámbito de aplicación. Para la adecuada aplicación del Sistema de Clasificación Profesional PDP establecido en el Anexo I, las partes firmantes han considerado necesario establecer los criterios de equiparación necesarios para que la aplicación del mismo se realice sin perjuicio ni menoscabo alguno de los derechos de los trabajadores.

Conforme a lo anterior, se establece, para la aplicación del Sistema de Clasificación PDP establecido en el Anexo I del presente Acuerdo de Principios, la Tabla de Conversión y Equiparación que se detalla en el Anexo III del presente Acuerdo de Principios, para los trabajadores que hasta la entrada en vigor del mismo ostenten categorías no incluidas en el Grupo Administrativo conforme al Convenio Colectivo.

La Conversión y Equiparación prevista en los párrafos anteriores no implicará movilidad funcional alguna para los trabajadores que actualmente ostenten categorías no pertenecientes al Grupo Administrativo conforme al Convenio Colectivo aplicable. Cualquier supuesto de movilidad funcional que afecte a los mismos requerirá la previa solicitud o acuerdo con el interesado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional.

## 12.- EFECTOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En caso de que una persona sea sancionada, la aplicación del Sistema P.D.P. se verá afectada de la siguiente forma:

- Si la sanción implica **pérdida de categoría**, se perderán los puntos acumulados hasta el momento y se le asignarán los puntos necesarios para acceder a la categoría de reclasificación.
- Si la sanción es una **inhabilitación para el ascenso**, no se acumularán puntos durante el periodo de tiempo que dure dicha sanción.
- Si la sanción consiste en la **suspensión de empleo y sueldo** o en el **traslado forzoso**, no se acumularán puntos en el año en el que se produzca la misma.



11.- CRITERIOS ESPECIALES DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL (PDP)

El Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional previsto en el presente Acuerdo de Principios es aplicable a todos los trabajadores en activo de Caja Madrid, según lo dispuesto en el Epígrafe I del mismo, siendo único para su ámbito de aplicación. Para la adecuada aplicación del Sistema de Clasificación Profesional PDP establecido en el Anexo I, las partes firmantes han considerado necesario establecer los criterios de equiparación necesarios para que la aplicación del mismo se realice sin perjuicio ni menoscabo alguno de los derechos de los trabajadores.

Conforme a lo anterior, se establece, para la aplicación del Sistema de Clasificación PDP establecido en el Anexo I del presente Acuerdo de Principios, la Tabla de Conversión y Equiparación que se detalla en el Anexo III del presente Acuerdo de Principios, para los trabajadores que hasta la entrada en vigor del mismo ostenten categorías no incluidas en el Grupo Administrativo conforme al Convenio Colectivo.

La Conversión y Equiparación prevista en los párrafos anteriores no implicará movilidad funcional alguna para los trabajadores que actualmente ostenten categorías no pertenecientes al Grupo Administrativo conforme al Convenio Colectivo aplicable. Cualquier supuesto de movilidad funcional que afecte a los mismos requerirá la previa solicitud o acuerdo con el interesado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional.

12.- EFECTOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En caso de que una persona sea sancionada, la aplicación del Sistema P.D.P. se verá afectada de la siguiente forma:

- Si la sanción implica **pérdida de categoría**, se perderán los puntos acumulados hasta el momento y se le asignarán los puntos necesarios para acceder a la categoría de reclasificación.
- Si la sanción es una **inhabilitación para el ascenso**, no se acumularán puntos durante el periodo de tiempo que dure dicha sanción.
- Si la sanción consiste en la **suspensión de empleo y sueldo** o en el **traslado forzoso**, no se acumularán puntos en el año en el que se produzca la misma.



### 13.- CLAUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo de Principios, suponen en su conjunto una mejora de la regulación del Sistema de Clasificación y Promoción Profesional establecido en el Convenio Colectivo aplicable, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituyen en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, en el ámbito de Caja Madrid, será únicamente aplicable el Régimen de Clasificación Profesional y Promoción establecido en el presente Acuerdo.

No obstante lo anterior, si por Convenio Colectivo del Sector de Cajas de Ahorros que fuera aplicable se estableciera un Sistema de Clasificación y Promoción Profesional que, globalmente considerado, mejorara el establecido en el presente Acuerdo, las partes firmantes se reunirán para realizar las oportunas adaptaciones del Sistema para que la aplicación del mismo se adecue al citado Convenio Colectivo.

Igualmente, el presente Acuerdo sustituye y deroga expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Clasificación Profesional, Promoción Profesional, ascensos y Clasificación de Sucursales hasta ahora aplicables en Caja Madrid.

### 14.- CLAUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El articulado del presente Acuerdo y sus Anexos 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.

### 15.- FORMALIZACION DEL ACUERDO

Una vez sometido el presente Acuerdo de Principios a los Organos Ejecutivos de las Partes firmantes del mismo, en los casos en que se considere oportuno, y en el plazo máximo de 7 días se procederá al desarrollo y formalización del contenido del mismo, atendiendo a los Principios establecidos en el presente Documento.







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

POR CAJA MADRID

POR CC.OO

POR U.G.T

POR CSI/CSIF





ANEXO I  
SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL PDP

GRUPO PDP	NIVEL PDP	CATEGORIAS ACTUALES
GRUPO 1	Nivel 1 PDP (Jefe de 2ª A)	Jefe de 2ª A Nivel 2 (escala informática)
	Nivel 2 PDP (Jefe de 2ª B)	Jefe de 2ª B Nivel 3 y 4 (escala informática)
	Nivel 3 PDP (Jefe de 2ª C)	Jefe de 2ª C
	Nivel 4 PDP (Jefe de 3ª A)	Jefe de 3ª A Oficial Letrado Nivel 5 (escala informática)
	Nivel 5 PDP (Jefe de 3ª B)	Jefe de 3ª B Titulado Superior A Nivel 6 y 7 (escala informática)
	Nivel 6 PDP (Jefe de 3ª C)	Jefe de 3ª C Nivel 8 (escala informática)
	Nivel 7 PDP (Jefe de 4ª A)	Jefe de 4ª A Médico
	Nivel 8 PDP (Jefe de 4ª B)	Jefe de 4ª B Nivel 9, 10 y 11 (escala informática)
	Nivel 9 PDP (Jefe de 4ª C)	Jefe de 4ª C Nivel 12 (escala informática)
	Nivel 10 PDP (Jefe de 5ª A)	Jefe de 5ª A Titulado Superior B
	Nivel 11 PDP (Jefe de 5ª B)	Jefe de 5ª B
	Nivel 12 PDP (Jefe de 5ª C)	Nivel 13 (escala informática)
	Nivel 13 PDP (Jefe de 6ª A)	Jefe de 6ª A Nivel 14 (escala informática)
	Nivel 14 PDP (Jefe de 6ª B)	Jefe de 6ª B Nivel 15 (escala informática)
GRUPO 2	Nivel 15 PDP (Jefe de 6ª C)	Nivel 16 (escala informática)
	Nivel 16 PDP (Of. 1º/Sup.)	Oficial Superior Oficial 1º Oficial 1º S.A. Oficial 1º S.S.C. Titulado Grado Medio B Cajero 1º Tasador 1º Nivel 17 (escala informática)
	Nivel 17 PDP (Of. 2º)	Oficial 2º 3 años Oficial 2º 3 años S.A. Oficial 2º 3 años S.S.C. Oficial 2º Oficial 2º S.A. Oficial 2º S.S.C.
	Nivel 18 PDP (Auxiliar A)	Auxiliar A Auxiliar A S.S.C. Tasador Auxiliar A
	Nivel 19 PDP (Auxiliar B)	Auxiliar B Auxiliar B S.S.C.
	Nivel 20 PDP (Auxiliar C)	Auxiliar C Auxiliar C Contratado
GRUPO 3	Nivel 21 PDP (Auxiliar Promoción)	--
	Nivel 22 PDP (Of. Var./Ay. Ahorro)	Ayudante A Ayudante A S.S.C. Telefonista A





GRUPO 3		Telefonista-Recep. A Recepcionista A Oficial Oficios Varios Oficial Electricista Mecánico Servicio Limpieza Vigilante Jurado
---------	--	--

La correspondencia que para cada nivel PDP se establece con una categoría de referencia en la tabla del presente Anexo I, servirá para determinar las condiciones salariales de los trabajadores conforme establezca el Convenio Colectivo vigente en cada momento para dichas categorías de referencia.

Handwritten mark resembling a stylized 'D' or '0' with a vertical line through it.

Handwritten mark resembling a stylized 'S' or '8'.

Handwritten mark resembling a stylized 'L' or '7'.

Handwritten signature or initials.

17

Handwritten signature or initials.

Handwritten signature or initials.





ANEXO II

ESCALA DE PUNTUACION PDP PARA ASCENSOS

Para determinar el momento en el que se produce cada ascenso de categoria, se establece la siguiente Escala de Puntuación:

	NIVEL DE PARTIDA	NIVEL DE ASCENSO	NUEVOS PUNTOS PDP A OBTENER	PUNTOS PDP ACUMULADOS
GRUPO 3	Nivel 22 PDP (Of. Var./Ayud)	Nivel 21 PDP (Auxiliar Promoción)	70	70
SE NECESITA DESIGNACION DE CAJA MADRID PARA CAMBIO DE GRUPO				
GRUPO 2	Nivel 20 PDP (Auxiliar C)	Nivel 19 PDP (Auxiliar B)	25	25
	Nivel 19 PDP (Auxiliar B)	Nivel 18 PDP (Auxiliar A)	25	50
	Nivel 18 PDP (Auxiliar A)	Nivel 17 PDP (Oficial 2º)	50	100
	Nivel 17 PDP (Oficial 2º)	Nivel 16 PDP (Oficial 1º)	50	150
	Nivel 16 PDP (Oficial 1º/ Of. Sup.)	Nivel 15 PDP (Jefe 6ª C)	50	200
SE NECESITA DESIGNACION DE CAJA MADRID PARA CAMBIO DE GRUPO				
GRUPO 1	Nivel 14 PDP (Jefe 6ª B)	Nivel 13 PDP (Jefe 6ª A)	20	20
	Nivel 13 PDP (Jefe 6ª A)	Nivel 12 PDP (Jefe 5ª C)	20	40
	Nivel 12 PDP (Jefe 5ª C)	Nivel 11 PDP (Jefe 5ª B)	25	65
	Nivel 11 PDP (Jefe 5ª B)	Nivel 10 PDP (Jefe 5ª A)	25	90
	Nivel 10 PDP (Jefe 5ª A)	Nivel 9 PDP (Jefe 4ª C)	30	120
	Nivel 9 PDP (Jefe 4ª C)	Nivel 8 PDP (Jefe 4ª B)	30	150
	Nivel 8 PDP (Jefe 4ª B)	Nivel 7 PDP (Jefe 4ª A)	30	180
	Nivel 7 PDP (Jefe 4ª A)	Nivel 6 PDP (Jefe 3ª C)	40	220
	Nivel 6 PDP (Jefe 3ª C)	Nivel 5 PDP (Jefe 3ª B)	30	250
	Nivel 5 PDP (Jefe 3ª B)	Nivel 4 PDP (Jefe 3ª A)	30	280
	Nivel 4 PDP (Jefe 3ª A)	Nivel 3 PDP (Jefe 2ª C)	40	320
	Nivel 3 PDP (Jefe 2ª C)	Nivel 2 PDP (Jefe 2ª B)	40	360
	Nivel 2 PDP (Jefe 2ª B)	Nivel 1 PDP (Jefe 2ª A)	40	400

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.





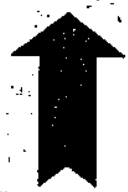
6900076



ANEXO III

TABLA DE CONVERSION Y EQUIPARACION PARA LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CLASIFICACION PDP

CATEGORIA ACTUAL	SUELDO BASE ACTUAL
ESCALA INFORMATICA	
NIVEL 2	323.260
NIVEL 3	311.821
NIVEL 4	302.537
NIVEL 5	283.931
NIVEL 6	272.765
NIVEL 7	266.674
NIVEL 8	252.203
NIVEL 9	236.401
NIVEL 10	230.799
NIVEL 11	225.819
NIVEL 12	216.236
NIVEL 13	206.954
NIVEL 14	186.965
NIVEL 15	171.222
NIVEL 16	163.184
NIVEL 17	145.152
OTRAS	
MEDICO	251.204
OFICIAL LETRADO	274.844
TITULADO SUP. A	247.568
TITULADO SUP. B	206.171
TITULADO G. MEDIO	187.428



NIVEL DE CONVERSION	S. BASE ACTUAL S/C.C.	COMPLEMENTO REVIS. (1)	COMPLEMENTO REVIS. (2)	TOTAL
NIVEL 1 PDP (Jefe 2ªA)	334.519	--	--	334.519
NIVEL 2 PDP (Jefe 2ªB)	296.116	15.705	6.179	318.000
NIVEL 2 PDP (Jefe 2ªB)	296.116	6.421	6.463	309.000
NIVEL 4 PDP (Jefe 3ªA)	277.059	6.872	6.009	290.000
NIVEL 5 PDP (Jefe 3ªB)	263.166	9.599	5.235	278.000
NIVEL 5 PDP (Jefe 3ªB)	263.166	3.508	5.326	272.000
NIVEL 6 PDP (Jefe 3ªC)	249.276	2.927	4.797	257.000
NIVEL 8 PDP (Jefe 4ªB)	221.210	15.191	4.599	241.000
NIVEL 8 PDP (Jefe 4ªB)	221.210	9.589	4.201	235.000
NIVEL 8 PDP (Jefe 4ªB)	221.210	4.609	4.181	230.000
NIVEL 9 PDP (Jefe 4ªC)	213.365	2.871	3.764	220.000
NIVEL 12 PDP (Jefe 5ªC)	205.883	1.071	4.046	211.000
NIVEL 13 PDP (Jefe 6ªA)	202.608	--	--	202.608
NIVEL 14 PDP (Jefe 6ªB)	199.614	--	--	199.614
NIVEL 15 PDP (Jefe 6ªC)	196.336	--	--	196.336
NIVEL 16 PDP (OF. 1ª SA.)	184.311	--	--	184.311
NIVEL 7 PDP (Jefe 4ªA)	221.210	29.994	4.796	256.000
NIVEL 4 PDP (Jefe 3ªA)	277.039	--	2.941	280.000
NIVEL 5 PDP (Jefe 3ªB)	263.166	--	--	263.166
NIVEL 10 PDP (Jefe 5ªA)	212.102	--	--	212.000
NIVEL 16 PDP (Of. Sup.)	193.057	--	--	193.057





CATEGORIA ACTUAL	SUELDO BASE ACTUAL
CAJERO 1º TASADOR	186.965
TASADOR AUXILIAR	143.491

NIVEL DE CONVERSION	S. BASE ACTUAL S/C.C.	COMPLEMENTO REVIS. (1)	COMPLEMENTO REVIS. (2)	TOTAL
NIVEL 16 PDP (OF. SUP.)	193.057	--	--	193.057
NIVEL 16 PDP (OF. 1º S.A.)	184.311	--	--	184.311

- LOS COMPLEMENTOS REVISABLES (1) Y (2) DE LA TABLA ANTERIOR SE ESTABLECEN COMO COMPLEMENTOS SALARIALES CON IDENTICO CRITERIO DE REVISABILIDAD QUE EL SUELDO BASE (NATURALEZA REVISABLE; NO ABSORBIBLE Y NO COMPENSABLE).
- EL COMPLEMENTO REVISABLE (1) ADEMÁS DE LO ANTERIOR, SE COMPUTARÁ JUNTO CON EL SUELDO BASE A EFECTOS DEL DEVENGO DE TRIENIOS EN LOS CASOS EN QUE CORRESPONDA CONFORME AL CONVENIO COLECTIVO.
- AMBOS COMPLEMENTOS SE INTEGRARAN, CON LA NATURALEZA ANTES SEÑALADA, EN LA ESTRUCTURA SALARIAL DE CAJA MADRID ESTABLECIDA POR ACUERDO DE 3.7.1998

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

