



En Madrid a 29 de diciembre de 2000

REUNIDOS

Por el Holding Asegurador MAPFRE CAJA MADRID: D. Juan José Almagro García y D. Esteban Tejera Montalvo y D. Antonio García Casquero.

Por COMFIA/CC.OO: D. José M^a Martínez López; D. Ángel Corrales Martín.

Por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO (Confía): D. Manuel Martínez Cortiñas y D. Antonio Rubio Cintas;

Por la Federación Estatal de Servicios de UGT (FeS-UGT): D. Jesús Sanz González, D^a M^a de los Santos Romero y D. Pío Villar Ramos.

Por la Confederación de Cuadros: D. Ignacio Navasqüés y Cobián, D. Bernardo Ruiz Hernández, D^a Soledad López Pereda y D^a Rosa M^a Sánchez Mateos;

Reconociéndose mutuamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente documento,

MANIFIESTAS

- I. Que en el acuerdo de coloración firmado por el SISTEMA MAPFRE Y CAJA MADRID, se preveía la constitución del Holding Asegurador MAPFRE Y CAJA MADRID, en el cual se integrarían las siguientes empresas provenientes de CAJAMADRID: CAJA MADRID VIDA, SA, CAJAMADRID SEGUROS GENERALES, SA Y CAJAMADRID, SA.

- II. Que con fecha 21 de julio de 2000 se firmó un protocolo que contemplaba la apertura de una mesa de negociación para alcanzar un acuerdo sobre las condiciones laborales que debían ser de aplicación a los empleados que fueran a integrarse en el Holding Asegurador MAPFRE CAJA Madrid PROVENIENTES DE CAJAMADRID VIDA, CAJAMADRID SEGUROS GENERALES, SA, CAJASALUD, SA.

- III. Que tras mantener varias reuniones en las que las partes negociadoras



han expuesto sus respectivas propuestas, se han alcanzado los siguientes,

ACUERDOS

PRIMERO.- SISTEMA DE PREVISION SOCIAL COMPLETARIO:

El actual sistema de previsión social complementaria aplicable a los empleados de CAJA MADRID, SA, CAJAMADRID SEGUROS GENERALES, SA Y CAJASALUD, SA., es el correspondientes a las entidades del grupo Cajamadrid, establecido mediante acuerdo de 3 de julio de 1998 y ratificado el 12 de enero de 2000.

Dicho sistema de previsión contempla compromisos por jubilación de personas en activo garantizados mediante un plan de pensiones y compromisos por riesgos de fallecimiento e invalidez de personas en activo garantizados mediante contratos de seguro.

Dado que ambos tipos de compromisos no se contemplan en MAPFRER, se ha acordado su modificación, sustituyéndose por los nuevos compromisos que a continuación se exponen:

- **COMPROMISOS POR RIESGO DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ DE PERSONAS EN ACTIVO (VIUDEDAD, ORFANDAD E INVALIDEZ):**

Continuarán las actuales coberturas pero determinando un capital fijo para cada empleado en función de su retribución bruta percibida en el año 2000, y con cargo a dicho ejercicio, de tal modo que los capitales que se establecen son los siguientes:

- Prestaciones por contingencias de Viudedad e Incapacidad Permanente Total: Su importe anual será el cincuenta por ciento de la retribución salarial fija anual que hubiera percibido el causante en el año 2000. esta prestación tendrá carácter vitalicio.
- Prestaciones por contingencias de Orfandad: El importe 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 período, será el veinticinco por ciento de la retribución salarial fija anual, que hubiera percibido el causante en el año 2000.
- Prestaciones por contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran



Invalidez.

Su importe anual será del setenta y cinco por ciento de la retribución salarial fija anual que hubiera percibido el causante en el año 2000. Esta prestación tendrá vitalicio.

- Todos los capitales para contingencias previstas en este apartado, se revalorizarán anualmente en la misma proporción que el Índice de Precios al Consumo.
- La suma de las prestaciones generadas por un mismo causante, derivadas del presente acuerdo y de las pensiones públicas de la seguridad Social , no podrá sobrepasar los siguientes límites:
 - El 125% de la retribución fija del causante, para las prestaciones derivadas de contingencias de Viudedad, Orfandad, Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta.
 - El 150% de la retribución fija del causante, para las prestaciones derivadas de la contingencia de Gran Invalidez.
- Las prestaciones de incapacidad e invalidez recogidas en el presente acuerdo, se percibirán una vez sean reconocidas por la Seguridad Social y mientras e mantenga la declaración de incapacidad e invalidez de que se trate, manteniéndose igualmente a partir del momento en que, cumplida la edad de 65 años, las prestaciones públicas derivadas de dichas declaraciones sean transformadas en prestaciones de jubilación.
 - En los supuestos de incapacidad e invalidez recogidos en el presente Acuerdo, se mantendrán, con carácter revalorizable, los derechos derivados de las contingencias de viudedad y orfandad previstas para el período activo, aunque estas se produzcan con posterioridad al cumplimiento de la edad de 65 años.
 - El pago de las primas de los seguros contratados para la cobertura de las prestaciones derivadas de los riesgos por contingencias de fallecimiento e invalidez del personal en activo, reguladas en la presente estipulación, se garantizará por el Holding Asegurador Mapfre Cajamadrid. Las primas, siempre que la legislación lo permita, no se imputarán fiscalmente a los empleados,
- **PLAN DE PENSIONES:**

Se sustituye la actual aportación de las empresas al Plan de Pensiones, por la integración de la cuantía de la aportación en el salario de cada empleado, del modo y con las condiciones siguientes:



- Se determinará la cantidad que corresponde aportar para cada empleado en el ejercicio 2000 (el 7% sobre su retribución fija anual y el 3% sobre su retribución variable anual para las personas en plantilla de la empresa de origen con menos de 50 años a fecha 31.12.98; el 8% sobre su retribución total anual, para las personas en plantilla de la empresa de origen con 50 a 54 años a fecha 31.12.98; y 9% sobre su retribución total anual, para las personas con 55 años o más en la empresa de origen a fecha 31.12.98).
- El importe así obtenido, se integrará en el salario fijo de cada empleado en el año 2001 y se incrementará anualmente en la misma proporción en que se incrementa éste, sin que ni su importe ni las sucesivas revalorizaciones puedan ser objeto de posterior compensación o absorción con cualesquiera otros conceptos salariales.

Esta cantidad se identificará en el recibo de salarios con la denominación *“Acuerdo Dic. 2000”*

- A partir de enero de 2001, todos los empleados tendrán derecho a integrarse como partícipes de pleno derecho, en el Plan de Pensiones de empleo del SISTEMA MAPFRE, pudiendo los aludidos empleados movilizar a dichos Plan los derechos consolidados que tuvieran reconocidos a 31.12.00 en el Plan de Empleo del Grupo Caja Madrid.
- El 31 de diciembre de 2000, y en todo caso una vez que se hayan realizado las aportaciones correspondientes al año 2000, las entidades quedarán liberadas de realizar aportaciones al plan de empleo del grupo CAJA MADRID.

Quedan, en consecuencia, sin efecto, para los empleados de CAJA MADRID VIDA, SA, CAJAMADRID SEGUROS GENERALES, SA y CAJASALUD, SA., que se integren en las empresas pertenecientes al Holding Asegurador MAPFRE CAJAMADRID los acuerdos sobre previsión social complementaria en CAJAMADRID de fecha 3 de julio de 1998, ratificados el 12 de enero de 2000.

Las partes se comprometen a comunicar los presentes acuerdos a la Comisión de Control del Plan de Empleo del Grupo Caja Madrid.

SEGUNDO.- BONUS 2002.

Dado que el Plan Bonus 2002 está ligado al cumplimiento de unos determinados objetivos de CAJAMADRID, no cabe su continuidad tras la integración en el Holding Asegurador MAPFRE CAJAMADRID, se acuerda dar por cumplidos los objetivos establecidos en el Plan en su condición máxima (20%) al 31 de diciembre de 2000.

En consecuencia, durante el primer trimestre del año 2001 se abonará el 20 por ciento de la retribución variable de los años 1999 y 2000, quedando extinguido el plan.



TERCERO.- HORARIOS.

Se acuerda que con carácter general se mantendrán los horarios que actualmente cumplen los empleados afectados.

En aquellos casos en que se plantee la necesidad de un cambio de horario continuado a horario partido será requisito necesario que concurra la voluntad del trabajador afectado, sin que quepa la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por tal motivo.

Los empleados que realizaran este cambio recibirían la misma compensación por comida que al resto de los empleados del centro de trabajo en el que presten sus servicios.

CUARTO.- SEGUROS

En relación con los seguros a los que actualmente los empleados de CAJA MADRID

VIDA, SA, CAJAMADRID SEGUROS GENERALES, SA y CAJASALUD, SA., tienen derecho, se acuerda lo siguiente:

- Seguro de accidentes: Se mantendrán sus coberturas en los actuales términos.
- Seguro de vida de convenio: Se aplicarán los criterios y condiciones de mejora que MAPFRE tiene establecidas para sus empleados.
- Seguro Cajasalud: Se mantendrá la situación anual, hasta que MAPFRE CAJASALUD plantee una oferta, en las mejores condiciones, al conjunto de los empleados de MAPFRE.

QUINTO.- ANTICIPOS Y PRESTAMOS HIPOTECARIOS

Se acuerda que los anticipos y préstamos actualmente en vigor continúen hasta su extinción en los términos pactados, no concediéndose nuevos anticipos y préstamos hipotecarios en las actuales condiciones.

SEXTO.- SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Se acuerda sustituir el actual sistema (PDP) por el que implantará MAPFRE, que en estos momentos está en su fase inicial de elaboración, reconociéndose a estos efectos la antigüedad a su vez reconocida como de ingreso en las empresas de origen.

SEPTIMO.- CRITERIOS SOBRE NUEVAS CONTRATACIONES

Las nuevas incorporaciones que se produzcan a partir del día 1 de



diciembre de 2000 a la plantilla de MAPFRE CAJASALUD S.A. y CAJAMADRID VIDA S.A. disfrutarán del régimen laboral y beneficios sociales de MAPFRE, no siéndoles de aplicación los de la Corporación Cajamadrid.

- Aquellas personas que actualmente prestan servicios para Mapfre Cajasalud y Cajamadrid Vida y Cajamadrid Seguros Generales, bien a través de E.T.T. o bien a través de empresas con las que existan contratos de arrendamientos de servicios y que vayan a continuar prestando sus servicios para dichas Entidades, pasarán a hacerlo en régimen de relación laboral con carácter fijo, sin antigüedad.
- Aquellos empleados que actualmente desarrollan una actividad consolidada, mediante contrato de obra o servicio determinado, pasarán a contrato de carácter indefinido, respetándose su antigüedad y sus condiciones salariales.

OCTAVO.- ESTRUCTURA SALARIAL

Se acuerda que a partir del 1 de enero de 2001, a todos los empleados de CAJAMADRID VIDA, SA, CAJAMADRID SEGUROS GENERALES, SA y CAJASALUD, S.A integrados en el Holding Asegurador MAPFRE CAJAMADRID les será de aplicación la estructura salarial de MAPFRE, lo que supondrá la adaptación de sus actuales conceptos (fijos y variables) a los conceptos MAPFRE, sin que ello pueda suponer en ningún caso una disminución global de sus ingresos anuales respecto de la actual estructura, quedando las diferencias que se pudieran producir a favor de los empleados, por aplicación de la mencionada adaptación, como complemento revisable, no compensable y no absorbible, salvo por el incremento en el salario base producido por ascenso de categoría profesional o en los casos en que MAPFRE aplique una subida salarial, y con posterioridad se produzca una revisión del convenio del sector y sea necesario regularizar el salario base para adaptarlo a lo dispuesto en convenio.

NOVENO.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad acumulada o reconocida a los empleados afectados en las empresas de origen se reconocen por medio del presente acuerdo como de servicios prestados en el Holding Asegurador MAPFRE CAJAMDRID, se regirán por lo regulado en el presente acuerdo y en el convenio colectivo del Sector de Seguros.

Y en prueba de su conformidad, las partes firman el presente acuerdo por cuadruplicado ejemplar en lugar y fecha ut supra.