



## **ACUERDO SOBRE DIFERENTES CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE BANCO MAPFRE**

**Por Banco MAPFRE:** D. José M<sup>a</sup> Hípola Roca, D<sup>a</sup>. Marina Mateo Ercilla, D<sup>a</sup>. Carmen Sáez de Vicente.

**Por COMFIA/CC.OO:** D. José M<sup>a</sup> Martínez López; D. Ángel Corrales Martín.

**Por la Sección Sindical de CC.OO en la Banco MAPFRE:** D. Luis Tello Saénz de Tejada, D. Adolfo Zamarreño Domínguez, D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> de las Mercedes Díaz Ruiz; D. Cristóbal Pedraja Ávila.

**Por la Federación Estatal de Servicios de UGT:** D. Dalmiro Tejedor Miranda, D. Rafael Torres Posada; D. Miguel Gómez Herrero.

**Por la Sección Sindical de UGT en el Banco MAPFRE:** D. José Carlos López Rodríguez, D. José Ignacio Rubert Gómez Herrero.

En Madrid, a 8 de mayo de 2001, se reúnen las personas arriba indicadas, en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento

### **MANIFIESTA**

Primero.- Que se han venido manteniendo con las representaciones sindicales diversas reuniones para tratar, de forma negociada, un nuevo sistema de previsión social complementaria por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez de empleados del Banco MAPFRE, así como la mejora de determinadas condiciones laborales y sociales de aplicación a los mismos.

Segundo.-Que en las citadas reuniones se han planteado por todas las partes la conveniencia de constituir un fondo de pensiones externo para los compromisos por jubilación de empleados en activo del Banco MAPFRE mediante la exteriorización de los compromisos de prevención social complementaria, así como la transformación de todos los empleados y un sistema propio de cobertura de riesgos que sustituya en todo sus términos y condiciones al sistema de prevención social complementaria



actualmente existente en el mismo.

Tercero.- Que como resultado de las precitadas reuniones se han alcanzado los siguientes

## **ACUERDOS**

### **Primero.- SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

#### **1.1.- Plan de Pensiones**

El Banco MAPFRE promoverá en la Comisión de Control la modificación del actual plan de pensiones del mismo de forma que instrumente los compromisos que a continuación se detallan y que constituya un plan de pensiones de sistema de empleo de modalidad de aportación definida del que puedan ser partícipes todos los empleados de la plantilla del Banco MAPFRE.

De conformidad con lo anterior se procederá a su materialización antes del 30.06.2001, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- El Banco MAPFRE procederá a exteriorizar como servicios pasados la cantidad de 730 millones de pesetas por compromisos por pensiones. Para la distribución e individualización de dicha cantidad se utilizarán los siguientes criterios:
  - Se exteriorizará como servicios pasados la cantidad que corresponda por los compromisos por pensiones de los actuales empleados con antigüedad reconocida en Banco MAPFRE a estos efectos anterior a 8.3.80. Para la individualización de las cantidades correspondientes se utilizarán adicionalmente los siguientes criterios:
    - El salario pensionable se establece sobre los conceptos salariales siguientes:
      - Sueldo base, antigüedad empresa, antigüedad técnicos, indemnización por residencia y diferencia Nivel VIII sobre 16 pagas.
      - Plus de calidad, plus de polivalencia funcional, complemento transitorio, sobre 12 pagas.
      - Y el importe medio anual de bolsa de vacaciones.
    - Las hipótesis actuariales aplicadas, suponiendo el PE y la edad de jubilación a los 65 años, son las



siguientes:

- Tipo de interés: 4,75%
  - Tabla de Mortalidad : GRMF95 sin salidas por invalidez
  - Crecimiento salarios: 3%
  - Crecimiento IPC: 2%
  - Fecha utilizada para el cálculo de los servicios pasados: fecha ingreso Banco.
  - Método de cálculo: Unit Credit.
  - Edad de jubilación. 65 años.
  - Fecha de valoración: 31/12/2000.
- Una vez individualizadas dichas cantidades, con la cantidad restante hasta alcanzar los 730 millones de pesetas, se habilitará un fondo de nivelación para todos los empleados actualmente en activo en Banco MAPFRE. Dicha cantidad se distribuirá a efectos de su aportación como servicios pasados entre todos los empleados actualmente en plantilla de forma que a cada persona le corresponderá una cantidad que sumada al valor total previsible de las aportaciones anuales a efectuar hasta el momento de su jubilación a los 65 años y sumando a las aportaciones ya realizadas por el Banco, bien como reconocimiento de servicios pasados, bien por aportaciones ya realizadas en el actual Plan de Pensiones (teniendo en cuenta un tipo de interés técnico del 4,75%, una revalorización salarial de un 3% y un IPC del 2%) suponga 3,58 veces el salario pensionable previsible en el momento de la jubilación, tomando como base el vigente a 31.12.01 teniendo en cuenta las siguientes limitaciones:
- Para los empleados actualmente en activo en Banco MAPFRE con antigüedad reconocida en Banca anterior a 08.03.80, el salario pensionable tendrá un límite máximo de 5.100.000 pesetas tomando como base vigente a 31.12.01.
  - Para el resto de empleados actualmente en activo en Banco MAPFRE el salario pensionable tendrá un límite máximo de 4.180.000 pesetas tomando como base el vigente a 31.12.01
  - En ambos casos se considera un crecimiento futuro de estos límites de acuerdo a la hipótesis de IPC del 2% anual hasta los 65 años de edad.
  - En cualquier caso, los límites fijados en los puntos



anteriores podrán ser modificados una vez efectuados los contrastes técnico actuariales de las partes firmantes en el caso de que la cifra no se ajuste al importe de los 730 millones de pesetas que se han acordado exteriorizar como servicios pasados.

- A partir del 1.06.2001 y para los años sucesivos, y hasta que cada partícipe cumpla la edad de 65 años y mientras se mantenga la condición de tal, se establece en el Banco un sistema único de aportación definitiva, que sustituye en todos sus términos y condiciones al sistema de previsión social existente en el mismo, por el que Banco MAPFRE realizará una aportación anual e individual conforme a los porcentajes que se señalan a continuación:

- Con carácter general.
  - Personas en plantilla con menos de 50 años a fecha 31.12.2001: 7% sobre la retribución fija anual percibida y 3% sobre su retribución variable anual percibida, realizándose las aportaciones por trimestres naturales postpagables.
- 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 31.12.2001: 8% sobre su retribución total anual percibida, realizándose las aportaciones por trimestres naturales postpagables.
  - Personas en plantilla con 55 años o más de edad a fecha 31.12.2001: 9% sobre su retribución total anual percibida, realizándose las aportaciones por trimestre naturales postpagables.

Para el cálculo de las aportaciones correspondiente al año 2001 se aplicarán los citados porcentajes sobre las retribuciones efectivamente percibidas a partir del 1.06.2001.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia o suspensión de contrato tendrán la consideración de partícipes en suspenso sin que se realicen aportaciones mientras duren tales situaciones, salvo lo que en este sentido se



establezcan en las nuevas especificaciones del Plan de Pensiones.

- A efectos del Plan, la “Retribución Fija Anual” estará integrada por el importe anual percibido por los siguientes conceptos retributivos:
  - Sueldo base.
  - Antigüedad
  - Antigüedad técnicos
  - Indemnización residencia
  - Diferencia Nivel VIII
  - Plus de calidad de trabajo
  - Bolsa de vacaciones
  - Plus de polivalencia funcional
  - Asignación Transitoria
  - Diferencia de garantías (complemento voluntario)
  - Incentivo mínimo, exclusivamente a los solos efectos de aportación al Plan de Pensiones.
- La “Retribución Fija Anual” estará exclusivamente integrada por el importe anual que efectivamente se perciba por ese concepto que actualmente se denomina “liquidación de incentivos” o lo que se determine según lo establecido en el punto tercero del presente acuerdo.
- La “Retribución Total Anual” se compondrá de la suma de los importes relativos a la “Retribución Fija Anual” y a la “Retribución Variable Anual” percibidas en el año anterior.

### **1.2.- Compromisos por riesgos de fallecimiento e invalidez de personas en activo (viudedad, orfandad e invalidez).**

La cobertura de los riesgos derivados de las contingencias de fallecimiento e invalidez de empleados en activo será independiente y no integrará el fondo de pensiones anteriormente mencionado y comprenderá las siguientes prestaciones:

- Prestaciones por contingencias de viudedad: Banco MAPFRE complementará la prestación de la Seguridad Social motivada por esta misma contingencia hasta alcanzar el 50% de la retribución salarial fija anual percibida por el causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho que motive la presentación. Tendrá carácter vitalicio.
- Prestaciones por contingencias de orfandad: Banco MAPFRE complementará la prestación de la Seguridad Social motivada por esta misma contingencia y mientras e mantenga la declaración de la misma, hasta alcanzar el 25 % de la retribución salarial fija



percibida del causante en los últimos 12 meses inmediatamente anterior al hecho que motive la presentación, 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.

En el caso que el huérfano sea calificado como minusválido psíquico, conforme a las disposiciones vigentes, con anterioridad al cumplimiento de 23 años el complemento anteriormente citado se extenderá hasta su recuperación con independencia de la edad.

- Prestaciones por contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad absoluta y gran invalidez: Banco MAPFRE complementará la prestación de la Seguridad Social motivada por estas contingencias hasta alcanzar el 75 %, 90% y 120%, respectivamente, de la retribución salarial fija anual percibida por el causante en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho que motive la prestación. Tendrá carácter vitalicio mientras se 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.

Los derechos derivados de las contingencias de viudedad y orfandad previstos para el periodo activo se mantendrá en los supuestos de incapacidad e invalidez recogidos en el presente acuerdo, aunque estas se produzcan con posterioridad al cumplimiento de la edad de 65 años, tomándose también a estos efectos la retribución salarial fija anual percibida por el causante en los 12 meses anteriores a la contingencia de invalidez e incapacidad en su caso, revalorizable en un 2% anual, es decir el IPC previsto para las hipótesis actuariales recogidas en el presente acuerdo.

Sin perjuicio de lo anterior, se garantiza un complemento mínimo por causante de un 5% de la retribución salarial fija anual percibida por el mismo en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho que motive la prestación, cantidad que, en su caso, se distribuirá de forma proporcional entre los distintos beneficiarios por las presentaciones de viudedad y orfandad con arreglo a los porcentajes anteriormente mencionados, es decir, 50% viudedad y 25% orfandad.

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 el 100% de la retribución fija del causante, para las prestaciones derivadas de viudedad y orfandad.

Todos los complementos que, en su caso, procedan por las contingencias previstas en el presente apartado se revisarán cada 1 de enero conforme al I.P.C definitivo publicado por el INE referido al 31 de diciembre del año



inmediatamente anterior.

### **1.3.- Período Transitorio**

Desde la firma del presente Acuerdo hasta la exteriorización de los compromisos por servicios pasados, los empleados que por cualquier motivo causen baja en la empresa y en su caso sus herederos y beneficiarios, tendrán derecho a las cantidades que individualmente, a la fecha de la baja, les correspondiera tener aportaciones en concepto de jubilación de haberse exteriorizado los servicios pasados. Adicionalmente, también tendrán derecho a los beneficios derivados de la póliza de riesgos, en su caso.

De lo expuesto en el párrafo anterior estarán excluidos, únicamente, aquellos trabajadores que causen baja voluntaria por motivo distinto a su pase a Caja Madrid o sean objeto de despido declarado procedente por sentencia firme.

A partir de la exteriorización de los compromisos por servicios pasados, los trabajadores que causen baja en la empresa por cualquier motivo tendrán derecho, en los términos previstos en la Legislación sobre Planes y Fondos de Pensiones, a la totalidad de los derechos reconocidos hasta ese momento bien por aportaciones efectuadas, bien por cantidad pendientes de trasvasar en concepto de derecho por servicios pasados.

### **1.4.- Cláusula de Sustitución**

El Sistema de Prevención Social Complementaria establecido en el presente acuerdo supone, en su conjunto, una mejora de la regulación del Sistema de Prevención establecido en el Convenio Colectivo de Banca Privada y demás condiciones sobre previsión social complementaria hasta ahora aplicables en el Banco, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituye en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, en el ámbito de banco MAPFRE, será únicamente aplicable el Régimen de Previsión Social Complementaria establecido en el presente acuerdo, sustituyendo, asimismo, los seguros de vida actualmente existentes en el Banco.

No obstante lo anterior, si alguna persona que estuviera en condiciones de ser partícipe del Plan de Pensiones no se adhiera al mismo, se le aplicarán las condiciones, términos y cuantías que sobre previsión social complementaria en materia de jubilación y cobertura por riesgos de fallecimiento e invalidez de personas en activo (viudedad, orfandad e invalidez) se deriven del Convenio Colectivo de Banca Privada vigente en el momento en que se produzcan dichas contingencias.

### **1.5.- Especificaciones**

El proyecto de las especificaciones para la citada modificación del actual plan de pensiones, se tratará entre las partes firmantes del presente acuerdo antes de su aprobación definitiva por la Comisión de Control.



## **Segundo.- COMPROMISOS EN MATERIA DE PRESTAMOS**

- **Préstamos adquisición de vivienda habitual**

A partir del 1.01.2002 los préstamos de empleados para la adquisición de vivienda habitual se formalizarán a tipo e interés variable y sin comisión, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada año natural. Será el 90% del EURIBOR a un año o índice que le sustituya.

Para la determinación del tipo de interés aplicable para el año 2002 y años sucesivos, se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como referencia interbancaria a un año (EURIBOR), correspondiente al 31 de octubre del año anterior.

En el caso de los empleados que causen baja por su incorporación a Caja Madrid, podrán mantener el préstamo vivienda en las condiciones actuales.

## **Tercero.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE**

El Banco MAPFRE se compromete a negociar con los representantes sindicales un sistema de retribución variables para el año 2002 y para todos los empleados del mismo que suponga en términos cuantitativos la masa salarial estimado para el año 2001 del Banco relativa a la retribución variable incrementada en un 3%

En cualquier caso y a efectos de la citada negociación, se tendrá en cuenta un importe mínimo de forma que la masa salarial relativa a la distribución variable del Banco se incremente adicionalmente en las cuantías necesarias respecto de aquellos empleados que tengan una retribución variable estimada inferior a 130.000.- pesetas brutas anuales y hasta alcanzar esa cantidad.

## **Cuarto.- CONDICIONES LABORALES DE LOS COORDINADORES BANCARIOS DE RED (CBR)**

A partir de la firma del presente acuerdo, el Banco MAPFRE promocionará a la categoría profesional de Nivel X a aquellos empleados que a la forma del presenta acuerdo estén en plantilla y desempeñen o vayan a desempeñar funciones de Coordinadores Bancarios de Red (CBR) y tengan la categoría de Nivel XI.

Igualmente el 1.01.2002 el Banco promocionará a la categoría profesional de Nivel IX a aquellos empleados que a la firma del presente acuerdo estén, en plantilla y desempeñen o vayan a desempeñar funciones de Coordinadores Bancarios de Red (CBR) y tengan la categoría de Nivel X.

No obstante lo anterior, los empleados del Banco MAPFRE que a la firma del presente acuerdo esté en plantilla y desempeñen o vayan a desempeñar funciones de Coordinadores Bancarios Red (CBR), serán promocionados a la categoría profesional de Nivel VIII a partir del 1.06.2002 y antes del 31.12.2002.

El Banco MAPFRE se compromete a negociar con los representantes





sindicales un sistema de carrera y desarrollo profesional para los empleados que desempeñen funciones de Coordinadores Bancarios de Red (CBR).

Sin perjuicio de las condiciones que configuren el sistema de retribución variable que se pueda acordar e implantar en el Banco MAPFRE, los empleados que desempeñen funciones de Coordinadores bancarios de Red (CBR) en el momento de la firma del presente acuerdo y perciban a la firma del presente acuerdo como retribución salarial total un importe inferior a 5.000.000.- de pesetas brutas anuales, podrán alcanzar en el año 2001 una retribución variable máxima por importe de 800.000.- pesetas brutas anuales.

Asimismo, los empleados que desempeñen funciones de Coordinadores Bancarios de Red (CBR), tendrán derecho a la concesión de un anticipo, sin devengo de intereses, con el límite máximo de 12 mensualidades y amortizables en un período máximo de 5 años, para atender peticiones formuladas por la compra de vehículo a nombre del empleado. En ningún caso, dicho anticipo, será acumulable al existente por el Convenio de Banca.

A efectos de movilidad geográfica del artículo 30 del Convenio Colectivo de Banca Privada, los destinos de los Coordinadores Bancarios de Red serán en los que estén destinados a la forma del presente acuerdo.

**Quinto.-** Las partes firmantes del presente acuerden conocen y dan su conformidad a la carta de garantía de empleo que se adjunta como anexo al presente documento y que se remitirá a los trabajadores de Banco MAPFRE en plantilla a la fecha de la firma del presente acuerdo.

Sin más asuntos que tratar, las partes proceden a la firma del presente documento en su lugar y fecha arriba indicada

MODELO DE CARTA A ENVIAR POR CAJA MADRID Y MAPFRE  
MUTUALIDAD A LOS EMPLEADOS  
DE BANCO MAPFRE QUE PERMANEZCAN EN EL MISMO



Estimado Sr.....:

Como Vd. Conocerá, por la información que se ha transmitido internamente en Banco MAPFRE, se ha iniciado el proyecto para la implantación del nuevo modelo de negocio en el Banco, mediante su configuración como un Banco de productos, sin contenido transaccional, tanto de activo como de pasivo.

En este proceso, se ha realizado, como primera acción, la cesión por el Banco a caja Madrid, de todos aquellos productos de activo y pasivo que van a dejar de comercializarse directamente como productos o servicios del Banco, y a los que sustituirán nuevas líneas de negocio y productos de financiación e inversión mas acordes con el nuevo modelo de negocio.

En el seno de dicho proceso, tanto Caja Madrid como Banco MAPFRE han alcanzado Acuerdos laborales con los representantes de los trabajadores, para regular, respectivamente, las condiciones laborales de las personas que pasen de l Banco a la Caja y las condiciones de las personas que permanezcan en el Banco, entre las que Vd. Se encuentra, para el desarrollo del nuevo modelo del negocio del mismo.

En tal sentido le comunicamos que Caja Madrid y MAPFRE Mutualidad asume el firme compromiso de dicho proceso, como socios mayoritarios de Banco MAPFRE, S.A., de no adoptar ninguna de las medidas previstas en los artículos 51 y 52.c), del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente Caja Madrid Y MAPFRE Mutualidad se comprometen, en caso de ser necesario procesos de reordenación que éstos serán de carácter voluntario y previamente acordados mediante negociación colectiva.

En la seguridad de contar con su inestimable colaboración para lograr el éxito de este nuevo Proyecto que ahora comienza para Banco MAPFRE, atentamente le saluda,



## **PREACUERDO DE HOMOLOGACION Y EQUIPARACIÓN DE CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE BANCO MAPFRE**

En Madrid, a 1 de marzo de 2001 se reúnen las personas que a continuación se relacionan:

### Por Caja Madrid:

D. Angel Córdoba Díaz  
D<sup>a</sup> Marina Mateo Ercilla  
D. Carlos Gordo Naveso  
D. Agustín López del Hierro Abad  
D<sup>a</sup> Isabel Alvarez Guntiñas

### Por COMFIA/CC.OO.:

D. José M<sup>a</sup> Martínez López  
D. Angel Corrales Martín

### Por Sección Sindical CC:OO. Banco Mapfre:

D. Luis Tello Saenz de Tejada  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Amesti Muñoz  
D. Adolfo Zamarreño Domínguez

## **MANIFIESTAN**

El pasado 9 de octubre de 2000 se constituyó una mesa de negociación entre la representación de Caja Madrid y las representaciones sindicales de COMFIA-CC.OO. y FeS-UGT, con la representación de sus respectivas secciones sindicales en Banco Mapfre, con el objeto de tratar, de forma negociada, las condiciones laborales de integración de las personas de Banco Mapfre en Caja Madrid.

Que de conformidad con lo expuesto anteriormente, los representantes de Caja Madrid y de COMFIA-CC.OO. han preacordado las siguientes condiciones laborales de integración, que la parte sindical citada condiciona a la existencia de una garantía de empleo futura compartida por Caja Madrid y Sistema Mapfre, y al acuerdo que se ha de producir en las negociaciones abiertas en Banco Mapfre acerca de la exteriorización y transformación de los compromisos de previsión social complementaria (jubilación y riesgos) de la actual plantilla de Banco Mapfre en los términos existentes en el Grupo Caja Madrid, y de la homologación y definición de condiciones laborales y óciales de la plantilla que permanezca en dicho Banco.



**Primero. EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS**

Las personas que se incorporen a Caja Madrid procedentes de Banco Mapfre lo harán con la categoría del Convenio Colectivo de Ahorro y Nivel PDP que corresponda con arreglo a la siguiente tabla de equiparación:

<b>CATEGORIA EN BANCO MAPFRE</b>	<b>CATEGORIA EN CAJA MADRID</b>
Técnico Nivel I	Nivel 8 PDP (Jefe 4ª B)
Técnico Nivel II	Nivel 9 PDP (Jefe 4ª C)
Técnico Nivel III	Nivel 10 PDP (Jefe 5ª A)
Técnico Nivel IV	Nivel 14 PDP (Jefe 5ª B)
Técnico Nivel V	Nivel 15 PDP (Jefe 6ª C)
Técnico Nivel VI	Nivel 16 PDP (Oficial Primero)
Técnico Nivel VII	Nivel 17 PDP (Oficial Segundo – 3 años)
Técnico Nivel VIII	Nivel 17 PDP (Oficial Segundo)
Administrativo Nivel IX	Nivel 18 PDP (Auxiliar A)
Administrativo Nivel X	Nivel 19 PDP (Auxiliar B)
Administrativo Nivel XI	Nivel 20 PDP (Auxiliar C)

A los empleados de Banco Mapfre que, una vez producida la incorporación a Caja Madrid, no desempeñen funciones de Director de Oficina, les será de aplicación la tabla de homologación establecida con carácter general. Si bien la categoría máxima a asignar será Nivel 11 PDP (Jefe de 5ª B).

No obstante, para aquellas personas que, una vez transcurrido un año desde su incorporación a Caja Madrid pasen a desempeñar funciones de Director de Oficina, se les aplicará, en dicho momento y sin carácter retroactivo, la categoría de homologación que les hubiera correspondido en el momento de su incorporación a Caja Madrid conforme a la tabla anteriormente expuesta.

Para los empleados de Banco Mapfre que pasen a desempeñar la función de Director o Subdirector de Oficina en Caja Madrid, los niveles mínimos serán el Nivel 14 PDP (Jefe de 6ª B) y Nivel 17 PDP (Oficial Segundo) respectivamente.

Para aquellas personas que en Banco Mapfre ostentaran la categoría profesional de Técnico Nivel VI y que se incorporen a Caja Madrid como Subdirector de Oficina, se les asignarán 175 puntos PDP,

**Segundo. RETRIBUCIONES**

a) A los empleados incorporados de Banco Mapfre se les garantizará en el momento de su incorporación a Caja Madrid, sus percepciones salariales brutas anuales y totales, que estarán sujetas a su origen y naturaleza.



b) Desde el momento de su incorporación a Caja Madrid les será de aplicación la estructura salarial de la Entidad que se recoge en el Acuerdo de fecha 3 de julio de 1998, .

c) Las diferencias en percepciones, que, en su caso, se produjeran, una vez asignada la categoría de incorporación, mantendrán la naturaleza que tuvieron en Banco Mapfre, sin perjuicio de su adecuación a la mencionada estructura salarial de Caja Madrid.

Por aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, el antiguo complemento de residencia que actualmente perciban las personas de Banco Mapfre, se configurará desde el momento de la integración en Caja Madrid, como complemento de residencia establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, percibiéndose la diferencia si la hubiere, como un complemento personal no compensable, no absorbible y revisable, que se mantendrá únicamente en tanto persista el destino de estas personas en las Islas Baleares o Islas Canarias.

d) En el momento en que las personas procedentes de Banco Mapfre se incorporen a Caja Madrid, les será de aplicación igualmente el Sistema de Valoración de Resultados establecido en los acuerdos de fecha 0.02.95 y 14.07.98, así como el Acuerdo sobre el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional de fecha 13.10.99.

e) Caja Madrid garantiza un incremento global del 15% sobre los siguientes conceptos salariales establecidos en el Convenio de Banca y que vinieran percibiéndose en Banco Mapfre a fecha 31.12.00:

- Sueldo base, antigüedad empresa, antigüedad técnico y diferencia sueldo nivel VIII, sobre 16 pagas.

- Plus de calidad, plus de polivalencia funcional y asignación transitoria, sobre 12 pagas.

- Y el importe medio anual de la bolsa de vacaciones.

De la cantidad resultante, derivado de lo reflejado en el párrafo inmediatamente anterior, se deducirán por una sola vez y en el momento de la incorporación, las siguientes cuantías:

- El incremento salarial derivado de la aplicación de la tabla de equiparación de categorías que se establece en el punto 2, respecto al salario que tuviera en Banco Mapfre.

- Por la mayor retribución que supondrá la inclusión en el Sistema de Valoración de Resultados las cantidades siguientes:

\* Director de Sucursal: 425.000



* Subdirector de Sucursal:	185.000
* Resto de empleados:	90.000

En ningún caso, el establecimiento de estas cantidades como base del cálculo del 15% implicará variación de los criterios establecidos para la percepción de la retribución variable por aplicación del Sistema de Valoración de Resultados.

La cantidad resultante, en su caso, será considerada como un complemento personal compensable y absorbible únicamente por ascensos a, o de, categoría de jefe y no revisable.

No obstante, el mencionado incremento global del 15%, no será de aplicación para aquellas personas que en Banco Mapfre ostentaran la categoría de Técnicos Nivel 1 y II.

En todo caso, el citado incremento global del 15% tendrá como límite máximo 1.000.000.- (un millón) de pesetas por persona.

- f) Para la determinación de la Base de SVR, en el momento del inicio de la aplicación del Sistema a dichos empleados, se tomará la diferencia entre los conceptos Incentivo Estimado e Incentivo Mínimo Garantizado que tuvieran, en su caso, los citados empleados en Banco Mapfre a fecha 31-12-2000 dividiéndolo entre 10. Si la cantidad resultante de dicha operación fuera inferior a las bases mínimas establecidas en el SVR se aplicarán dichas bases mínimas. Si la cantidad resultante de dicha operación fuera superior a dichas bases mínimas se aplicará dicha cantidad como valor de la base del SVR.

### **Tercero.- ASCENSOS**

En el momento de su incorporación a Caja Madrid, a las personas de por las que haya pasado dicha empresa, y que tengan una antigüedad Banco Mapfre procedentes de Banca Masaveu o de otras denominaciones reconocida anterior al 30 de marzo de 1982 en Banco Mapfre, se le reconoce el derecho de ascenso por antigüedad desde la categoría de equiparación conforme a la disposición adicional y transitoria tercera punto 2.1 del XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

### **Cuarto.- ANTIGUEDAD**

Salvo lo dispuesto en cada uno de los epígrafes de este acuerdo, se reconocerán a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios, y con igual carácter que tuvieran en Banco Mapfre, la antigüedad y fecha de alta en el Sistema Mapfre que cada persona tuviera reconocida en dicho Banco.

### **Quinto.- TRASLADOS**



Para las 300 personas del Banco Mapfre que se incorporen a Caja Madrid no se considerará movilidad geográfica los traslados de las mismas en un radio de 25 Km. a contar desde la localidad donde los trabajadores presten sus servicios a la fecha de incorporación a Caja Madrid.

Para los traslados superiores a un radio de 25 Km. a contar desde la localidad anteriormente citada, los procedimientos de reordenación que pudieran formularse serán de carácter voluntario.

#### **Sexto.- BENEFICIOS SOCIALES**

En el momento de su incorporación a Caja Madrid les será de aplicación, en el mismo término que para los empleados de Caja Madrid en cada momento, los beneficios que la Caja tiene para sus empleados, sustituyendo en todos sus términos y condiciones a los que percibieran en Banco Mapfre.

Asimismo, de forma excepcional, Caja Madrid, reconocerá a los trabajadores que se incorporen del Banco Mapfre, el tiempo de prestación de servicio de los mismos en el Sistema Mapfre, a efectos del reconocimiento de los premios de permanencia de 25 y 40 años existentes en Caja Madrid.

#### **Séptimo.- PRESTAMOS DE VIVIENDA**

Con el fin posibilitar, en su caso, la cancelación del préstamo vivienda de Banco MAPFRE conforme a los condiciones existentes en Caja Madrid para dicha cancelación, los empleados de Banco MAPFRE en el momento que se incorporen a Caja Madrid tendrán derecho al primer préstamo de empleado existente en esa última Entidad en los mismos términos y condiciones que se aplican a sus empleados, si bien, deberán cancelar o, en su caso, amortizar hasta alcanzar la totalidad de la cuantía concedida en Caja Madrid, los préstamos vivienda que tuvieran concedidos en Banco MAPFRE y que graven su vivienda habitual.

#### **Octavo.- ANTICIPOS PENDIENTES EN BANCO MAPFRE**

En el momento de la incorporación a Caja Madrid, serán traspasadas las cuantías pendientes de los anticipos correspondientes a 5 y 9 mensualidades del Convenio Colectivo de Banca, transformándose dichas cuantías en los mismos términos y condiciones que los anticipos de Caja Madrid.

#### **Noveno.- REPRESENTACION SINDICAL**

Caja Madrid respetará, a los empleados de Banca Mapfre en el momento de la incorporación a Caja Madrid reúnan la condición de representante



legal de los trabajadores de Banco MAPFRE, las garantías y derechos “adpersonam” que como representante tenía en Banco MAPFRE por el periodo que falte hasta las próximas elecciones sindicales en Caja Madrid.

#### **Décima.- FORMACION**

A todos los empleados de Banco MAPFRE se les facilitarán la formación necesaria para su adaptación funcional y profesional en Caja Madrid, desde el principio de igualdad de oportunidades.

#### **Undécimo.- TRABAJADORES DEL BANCO MAPFRE INCORPORADOS A CAJA MADRID CON ANTERIORIDAD A LA FIRMA DEL PRESENTE DOCUMENTO**

Para las 127 personas, procedente de Banco MAPFRE, que se incorporan a Caja Madrid con anterioridad a la firma del presente documento, les será de aplicación la tabla de homologación establecida en el punto 1 del presente documento con fecha efectos 01.01.2002.

No obstante lo anterior, para aquellas personas a las que no les sea de aplicación dicha tabla de homologación por ostentar una categoría superior a la que le correspondería por la aplicación e los dispuesto en el párrafo inmediatamente anterior, se les asignarán los puntos PDP adicionales correspondientes a un tercio de los puntos PDP necesarios para ascender al Nivel PDP superior con fecha efectos 01.01.2002.

Asimismo, les será de aplicación los puntos tercero y cuarto del presente documento.

Sin más asuntos que tratar las partes procedentes a la firma del presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.