

**ACTA DE CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL
EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN
IBERCAJA BANCO, S.A.**

En Zaragoza, a 9 de mayo de 2017

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

D^a María Teresa Fernández Fortún
D. José Antonio Tomás Gracia
D. Miguel Ángel Benedicto Trullén

D^a María Jesús Herrera Duque (Asesora)
D. Martín Godino Reyes (Asesor)

Por la representación de los trabajadores:

D. Miguel Ángel Villalba Grao (CCOO)
D. Jesús Soro Lastanao (CCOO)
D. Ignacio Liria Lafarga (CCOO)
D. Pedro Royo Gabás (APECA-FINE)
D. José Manuel de Francia Villalba (APECA-FINE)
D. Jaime Puri Puy (APECA-FINE)
D. Francisco Nieto Peralta (ACI)
D. Félix Barcelona Calvo (ACI)

D. Gabriel Tercero Lozano (Asesor CCOO)
D. Manuel Valentín-Gamazo (Asesor APECA-FINE)
D. Francisco Langa Sánchez (Asesor ACI)

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas de despido colectivo, promovido al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como de movilidad geográfica previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 14 de marzo de 2017 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de Ibercaja Banco, S.A. la comunicación prevista en el artículo 51.2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo, así como de movilidad geográfica, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo del Banco.

Segundo.- Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se ha mantenido, desde el día 16 de marzo hasta el 4 de abril de 2017, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 16, 22 y 28 de marzo y 4 de abril de 2017, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se ha facilitado información relevante sobre el proceso de reestructuración y se han debatido propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias.

Tercero.- En el acta de la reunión celebrada el 16 de marzo de 2017, las Secciones Sindicales de los Sindicatos de UGT, CCOO, APECA-FINE, ACI, ASIPA-CIC y CGT, que ostentan la representación del 100% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo, designando a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas en la reunión celebrada el 4 de abril de 2017.

Cuarto.- Con fecha 10 de abril de 2016 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 19, 25 y 27 de abril y 2, 4, 8 y 9 de mayo de 2017, durante las que se ha facilitado

información y documentación adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

Quinto.- Una vez analizadas las causas económicas, productivas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico aportados al inicio del periodo de consultas, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales de reducción de plantilla, tanto en la red de oficinas como en los servicios territoriales de apoyo y en los servicios centrales, con el fin de establecer una estructura más reducida, ágil y eficiente que permita hacer frente y superar las razones económicas, organizativas y productivas que justifican el plan de reestructuración.

Sexto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente acuerdo.

Séptimo.- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Mecanismo de voluntariedad como criterio de selección preferente del personal afectado por el presente despido colectivo.
- b) Se ha reducido el número máximo de empleados afectados desde los 686 inicialmente propuestos a 590. Y el número de Oficinas que se cerrarán desde las 160 inicialmente propuestas hasta 140.
- c) Recolocación interna en la propia empresa al amparo del artículo 40 ET.
- d) Medidas de protección de determinados colectivos más vulnerables o merecedores de un tratamiento más favorable para la conservación del empleo.
- e) Plan de recolocación externo mejorando las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo, así como una medida de recolocación específica para los empleados destinados en el ámbito territorial de Extremadura.

Octavo.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, APECA-FINE y ACI, que ostentan en su conjunto el 64,04% de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE AFECTADOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 590.

El criterio preferente de selección del personal afectado será el de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo III, que podrá plantear cualquiera de los trabajadores del Banco en función de la definición de colectivos establecida en dicho Capítulo y siempre que reúna las condiciones señaladas para cada uno de ellos. La empresa únicamente podrá rechazar la adscripción voluntaria solicitada en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Por necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, perfil profesional, competencia o rendimiento, informando de las mismas a la Comisión de Seguimiento. En todo caso el número máximo de solicitudes que podrán rechazarse por tal razón será de treinta.
- b) Porque se hayan alcanzado en el área territorial, servicio de apoyo a red o servicios centrales en los que preste servicios el trabajador, el número de extinciones de contrato que están señalados como excedente estructural en el Informe técnico y en la Memoria de causas. En todo caso no podrá rechazarse la adscripción por esta causa de los empleados que tengan cumplidos 57 o más años a 31 de diciembre de 2017.
- c) Porque se haya alcanzado el número de 500 empleados a los que se haya aceptado ya la adscripción a la baja indemnizada previstas en los apartados a), b), c), d) y f) del Capítulo III, apartado primero.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, si el número de trabajadores que se adscriben a la baja indemnizada en los distintos colectivos señalados en el Capítulo III no alcanza el número de 500, se aplicará como criterio adicional de adscripción forzosa a dicha medida la edad más próxima a la jubilación, siempre que el empleado se encuentre en los colectivos a que se hace referencia en los apartados a), b) y c) del Capítulo III, en la medida en que se establecen mecanismos de protección para que puedan alcanzar con adecuada cobertura la edad que les permite el acceso a la jubilación anticipada.

El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de junio de 2018. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados. Dada la necesidad de que el proceso de aplicación de las medidas extintivas se produzca de una manera ordenada, evitando un deterioro en la calidad del servicio a los clientes, se establecen las siguientes reglas: a) Durante el año 2017 se extinguirá el contrato de trabajo de un máximo del 65% de los empleados antes señalados como número máximo de afectación del despido colectivo; y b) El resto de extinciones, hasta el número máximo señalado, se acometerán en los seis primeros meses del año 2018, en función de las necesidades empresariales y de acuerdo con la evolución del proceso de reestructuración en cada momento, definida por la Comisión Ejecutiva del Banco.

II. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Primero.- Estarán excluidos de la afectación por las medidas establecidas en el presente acuerdo los siguientes grupos de trabajadores:

- a) Los trabajadores en situación de excedencia de cualquier tipo. No obstante, los trabajadores en situación de excedencia especial, forzosa, excedencia por maternidad, cuidado de hijos o familiares o razones formativas iniciada con anterioridad al 10 de abril de 2017, podrán adscribirse a la medida de baja indemnizada prevista en el presente acuerdo.
- b) Los trabajadores con contrato de duración determinada.
- c) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 65%, declarada antes del 10 de abril de 2017.

- d) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%, declarada antes del 10 de abril de 2017.
- e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género, con reconocimiento de dicha situación anterior al 10 de abril de 2017.
- f) Trabajadores que hubiesen alcanzado la edad de 64 o más años a 31 de diciembre de 2017.

Segundo.- No obstante, los trabajadores a los que se refieren los apartados c), d) y e) anteriores, podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de extinción del contrato.

III. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Los empleados afectados por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece, en función de la edad y años de prestación de servicios:

a) **Trabajadores de 60 a 63 años de edad a 31 de diciembre de 2017.**

Percibirán una indemnización en forma de pago único equivalente al 70% del salario fijo neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años, descontándose el importe de la prestación teórica neta por desempleo que tengan derecho a percibir. La cantidad resultante no podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad. Si lo fuera, se abonará dicha indemnización.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 63 años a la fecha de extinción del contrato y no hayan cumplido 64 años percibirán una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad del salario.

b) **Trabajadores de 58 o 59 años de edad a 31 de diciembre de 2017.**

Percibirán una indemnización en forma de pago único equivalente al 80% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha

de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años, descontándose el importe de la prestación teórica neta por desempleo que tengan derecho a percibir. A dicha cantidad se adicionará una indemnización adicional a tanto alzado de 12.000 euros, sin que la suma de ambas cantidades pueda superar el 85% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años. A la cantidad resultante se adicionará una indemnización adicional única de 8.000 euros. La cantidad resultante no podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad. Si lo fuera, se abonará dicha indemnización.

c) Trabajadores con 57 años a 31 de diciembre de 2017.

Percibirán una indemnización en forma de pago único equivalente al 80% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años, descontándose el importe de la prestación teórica neta por desempleo que tengan derecho a percibir. A dicha cantidad se adicionará una indemnización adicional a tanto alzado de 12.000 euros, sin que la suma de ambas cantidades pueda superar el 85% del salario neto anual multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años. La cantidad resultante no podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad. Si lo fuera, se abonará dicha indemnización.

d) Trabajadores con 55 o 56 años de edad a 31 de diciembre de 2017.

Los trabajadores comprendidos en este colectivo percibirán una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un tope de 30 mensualidades más una indemnización adicional de 2.000 euros por cada trienio completo de antigüedad con un tope de 12.000 euros. Podrá rechazarse la adscripción a esta medida cuando en el ámbito territorial, servicios de apoyo a la red o servicios centrales se haya alcanzado el número de extinciones de contrato que están señalados como excedente estructural en el Informe técnico y en la Memoria de causas.

e) Convenio especial para los supuestos previstos en los apartados a), b), c) y d) anteriores.

La empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 13ª de la LGSS.

Además, en los supuestos previstos en los apartados a), b) y c) anteriores, abonará al trabajador una cantidad equivalente al coste del convenio especial con la Seguridad Social que pueda suscribir el trabajador desde los 61 a los 63 años (o desde que finalice el periodo de percepción de desempleo, en el supuesto de que en ese momento fuese mayor de 61 años), cuantía que se añadirá a la indemnización por extinción que corresponda al trabajador en virtud de lo señalado en los apartados anteriores.

f) Trabajadores menores de 55 años a 31 de diciembre de 2017.

Tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de su salario bruto total a la fecha de extinción del contrato. Se tendrá en cuenta para la aceptación de la solicitud de adscripción a esta medida la previa solicitud formulada y no aceptada en el procedimiento de despido colectivo concluido con acuerdo de 15 de abril de 2015.

g) Trabajadores a los que como consecuencia del cierre de oficinas se les ofrezca un nuevo destino a más de 50 kms. y decidan no incorporarse al mismo.

Tendrán derecho a percibir por la extinción del contrato una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio con el límite de 30 mensualidades.

Al importe anterior se añadirá otra cantidad igual a 6.250 € por año completo de prestación de servicios efectivos para la Entidad. La indemnización por este concepto no podrá ser superior, en ningún caso, a 25.000 €.

En ningún caso la indemnización total por los dos conceptos anteriores podrá ser superior a 180.000 €.

Segundo.- Definiciones a efectos del presente acuerdo.

- a) Se entenderá por salario fijo neto anual a efectos del presente acuerdo el percibido por el trabajador a 30 de abril de 2017, elevada al año, de acuerdo con los conceptos señalados en el Anexo 1 del presente acuerdo, excepto la retribución variable, descontándose el IRPF y la cuota de Seguridad Social con cargo al trabajador en esa misma fecha elevada al año.
- b) Se entenderá por salario neto anual a efectos del presente acuerdo la suma del salario fijo neto anual definido en el punto anterior y de la retribución variable devengada en 2016, descontándose el IRPF y la cuota de Seguridad Social con cargo al trabajador a 30 de abril de 2017 elevada al año.
- c) Se practicarán por el Banco las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente a todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente acuerdo, siendo por cuenta de los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

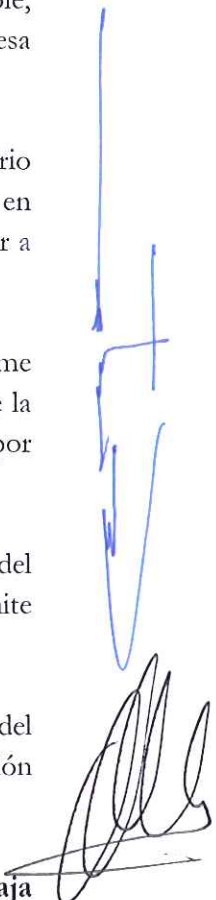
Tercero.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

Cuarto.- Los trabajadores que vean rechazada su solicitud de adhesión a la extinción del contrato en período voluntario, no podrán ser afectados por ninguna medida de extinción o movilidad geográfica contemplada en el presente acuerdo.

Quinto.- Procedimiento de solicitud de adscripción a la medida de baja indemnizada.

Antes del 31 de mayo de 2017 la Entidad remitirá a los trabajadores incluidos en el apartado primero, puntos a), b) y c) del presente Capítulo, información económica detallada de la indemnización que pudiera corresponderles a fecha 30 de junio de 2017.

El plazo para la adscripción voluntaria a cualquiera de las medidas de baja indemnizada contempladas en el presente Capítulo terminará el 23 de junio de 2017. La empresa comunicará al empleado su aceptación o rechazo en el plazo de un mes desde dicha fecha.



IV. TRASLADOS COMO CONSECUENCIA DE LA REESTRUCTURACIÓN Y COMO MEDIDA ALTERNATIVA A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Además, y con el fin de reducir el impacto sobre el empleo del procedimiento de despido colectivo, el Banco se compromete a ofrecer a un máximo de 200 trabajadores afectados por el cierre de oficinas, que no se adscriban voluntariamente a la medida de baja indemnizada ni estén afectados por la adscripción forzosa a la misma por pertenecer a alguno de los colectivos señalados en los apartados a), b) o c) del Capítulo III ni puedan ser recolocados en otras oficinas en una distancia inferior a 50 kilómetros entre ambas, su traslado a otro centro de trabajo, entendiéndose que se produce el traslado cuando el centro de trabajo de destino suponga movilidad geográfica, considerándose como tal la que implica que entre el centro de trabajo de origen y destino hay 50 o más kilómetros.

El trabajador tendrá un plazo de un mes para adoptar la decisión de aceptar o rechazar el traslado. El rechazo de la movilidad geográfica ofertada, supondrá la afectación del empleado por la medida de extinción del contrato, con derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado g) del Capítulo III del presente acuerdo.

Los trabajadores afectados por el traslado y que se incorporen efectivamente a la oficina de destino, percibirán las siguientes indemnizaciones, en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino:

- Entre 50 y 100 kilómetros: 8.500 euros.
- Entre 100 y 250 kilómetros 19.000 euros.
- Más de 250 kilómetros: 28.000 euros.

Adicionalmente, y cuando el traslado suponga cambio efectivo de residencia, el Banco abonará una ayuda de 1.000 euros mensuales durante los veinticuatro meses siguientes a la fecha efectiva de cambio de residencia.

Para el cálculo de la distancia kilométrica se establece como método la consulta de la vía Michelin (www.viamichelin.es) en la opción de la ruta más rápida, sin peaje.

En dichas cantidades se encuentran incluidas cualesquiera compensaciones por gastos de traslado propios y de los familiares que convivan con el empleado.

Los empleados trasladados podrán alquilar su vivienda habitual, manteniendo su préstamo de vivienda de empleados y salvo que solicite otro para la adquisición de una nueva vivienda en el territorio de destino.

Si existe reversibilidad del traslado, retorno o acercamiento al centro de trabajo de origen o baja por cualquier causa en la entidad, se deberá devolver a Ibercaja la cantidad neta percibida en proporción inversa al tiempo de permanencia en el nuevo destino, si retorna a su destino de origen o a otro situado en un radio de 50 kilómetros de este último. Una vez transcurridos 24 meses de permanencia en el nuevo destino, no procederá a que el empleado devuelva cantidad alguna.

Cuando el cónyuge o pareja de hecho registrada del empleado trasladado preste servicios en la entidad, tendrá prioridad para ser destinado en un entorno geográfico lo más próximo posible al del empleado trasladado.

No procederá compensación alguna cuando entre el centro de origen y el de destino haya una distancia inferior a 50 kilómetros o cuando suponga un acercamiento al domicilio del trabajador.

Además, y como consecuencia de la reorganización necesaria derivada del proceso de ejecución del presente acuerdo, y hasta la fecha de ejecución del mismo, el 30 de junio de 2018, el Banco podrá cambiar de centro de trabajo hasta un máximo de 100 trabajadores a otro centro de trabajo situado en una distancia no superior a 35 kilómetros desde el centro de trabajo de origen. Igualmente podrá cambiar por las mismas razones y durante el mismo periodo a otros cien trabajadores a una distancia no superior a 50 kilómetros desde el centro de origen. El mismo trabajador no podrá estar afectado por dicha movilidad más de una vez.

V. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Los empleados afectados por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con empresa especializada que se acompaña al presente acuerdo, con una duración de un año. Tendrá también derecho a incorporarse a dicho plan el cónyuge o pareja de hecho registrada del trabajador. Para los trabajadores de Ibercaja que se

incorporen al plan, se garantiza un porcentaje de recolocación efectiva del 75% en los términos, condiciones y con el alcance que se establece en el propio plan.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Tercero.- La empresa se compromete adicionalmente a ofrecer a veinte empleados que pudieran estar afectados por la movilidad geográfica derivada de cierre de oficinas en el área de Extremadura la recolocación en el centro de trabajo situado en Badajoz de una empresa de reconocido prestigio que asumirá funciones de back office para varias entidades bancarias. Dicha recolocación lo será en las condiciones que se establezcan por parte de dicha empresa y mediante contrato indefinido, garantizándose que la duración del contrato en la empresa no será inferior a tres años.

Quienes opten por dicha recolocación percibirán por la extinción del contrato con Ibercaja la indemnización prevista en el apartado g) del Capítulo III, excepto la prima de 6250 euros por año de servicios. No obstante si el contrato en la empresa se extinguiera antes de tres años, Ibercaja abonará la citada prima al trabajador.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento, de carácter paritaria, estará integrada por un máximo de dos representantes de cada una de las secciones sindicales firmantes del acuerdo y la representación de Ibercaja Banco.

Tercero.- La Comisión autorregulará su funcionamiento y facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente acuerdo. En particular, se informará a la comisión de las razones de los cambios de destino a que se refiere el último párrafo del Capítulo IV.

Cuarto.- Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al mes hasta el mes de junio de 2018 o cuando lo solicite alguna de las partes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Se otorgará un derecho de preferencia en la contratación temporal o indefinida a quienes hayan estado o estén vinculados a Ibercaja Banco, S.A. mediante contrato temporal en los dos años anteriores a la firma del presente acuerdo, siempre que reúnan los requisitos de idoneidad para el puesto y hayan tenido informes favorables durante su tiempo de prestación de servicios para la entidad.

Segunda.- Una vez finalizado el plazo de ejecución del procedimiento de despido colectivo se publicarán las vacantes que se hayan podido generar en la red de oficinas hasta ese momento al objeto de que puedan solicitarlas los empleados interesados.

Tercera.- En el plazo de un mes desde la finalización del periodo de ejecución del procedimiento de despido colectivo las partes evaluarán a la vista de los resultados del mismo la necesidad y alcance de crear equipos volantes en todos o algunos de los ámbitos territoriales de la entidad.

Cuarta.- Los trabajadores mayores de 55 años afectados por la medida de baja indemnizada tendrán derecho al disfrute de las mismas ventajas que el colectivo de jubilados de Ibercaja, en particular mantendrán las mismas condiciones en las operaciones de préstamos que tengan concedidas a la fecha de extinción de su relación laboral.

Quinta.- El Banco se compromete a no aplicar un nuevo despido colectivo, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, antes del 31 de enero de 2020.

RATIFICACIÓN

Si antes del día 12 de mayo de 2017, a las 15 horas, no se ha manifestado lo contrario por las partes firmantes del presente acuerdo, éste se tendrá por plenamente ratificado y se procederá al registro del mismo como acuerdo de finalización del período de consultas.

ANEXO 1 - CONCEPTOS FIJOS SALARIALES

SALARIO BASE
PRORRATEO PAGAS EXTRAS
PLUS DE CONVENIO
ANTIGÜEDAD
COMPLEMENTO - 1
COMPLEMENTO - 2
COMPLEMENTO - 3
COMPLEMENTO - 4
COMPL. VOLUNTARIO TEMPORAL
COMPL. VOLUNTARIO SUJETO A CONDIC.
COMPL. VOLUNTARIO
COMPL. VOLUNTARIO REV.
COMPL. PUESTO DE TRABAJO
COMPL. PUESTO DE TRABAJO REV.
COMPL.FUNCIONAL
COMPL.FUNCIONAL REV.
COMPL. DISPONIBILIDAD
COMPL. DESTINO
PLUS DE RESIDENCIA
INCREMENTO SALDO
COMPL. TRANSITORIO
PLUS DE CHOFER
PLUS DE PENOSIDAD
PLUS AYUDANTE AHORRO
COMPL. CLASIFICACION OFICINAS
PLUS NOCTURNIDAD
PLUS TRABAJOS NOCTURNOS
PLUS DE TURNOS
CLASIFICACION DE OFICINAS - DIFERENCIA SUELDO BASE
COMPENSACION AYUDA FAMILIAR SUPRIM. (ESPOSA)
COM.GERENTE.EMPRESAS
HORARIO SINGULAR

