

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE
CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE
DESPIDO COLECTIVO DE BANCO CEISS, S.A.**

En Madrid, a 8 de mayo de 2013

REUNIDOS

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓN SINDICAL

□ **UGT**

□ **CSICA:**

□ **CC.OO.:**

□ **UEA:**

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS** de despido colectivo, suspensiones de contratos, traslados, modificación de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, al amparo de los artículos 51, 47, 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 20 de marzo de 2013 las partes iniciaron, al amparo de la Disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación informal para abordar los procesos de reestructuración de plantilla y ahorro de costes y buscar fórmulas que permitieran minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo. Para ello se celebraron reuniones los días 20, 22 y 26 de marzo y 4 de abril de 2013.

Segundo.- Con fecha 9 de abril de 2013 se inició el periodo de consultas entre la empresa y todas las Secciones Sindicales existentes en la empresa que ostentan la interlocución social con la entidad y la totalidad de la representación en los comités de empresa y delegados de personal y acordaron su intervención como interlocutores a los efectos de los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 9, 16, 22 y 26 de abril y 3, 6 y 8 de mayo de 2013.

Tras el desarrollo de este proceso de negociación, el número de afectados por el presente procedimiento de despido colectivo inicialmente propuesto por la empresa en 1.502 se redujo a 1.230.

Tercero.- Que ha quedado acreditada la situación económica negativa de Banco Caja de España de Inversiones, Salamanca y Soria (Banco CEISS), en los términos de la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales y coyunturales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la entidad.

Cuarto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, tanto en el periodo formal, como en el informal, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente Acuerdo.

Quinto.- Que 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) Indemnizaciones más favorables para las personas de mayor edad.
- b) Mecanismos de voluntariedad como criterio de selección del personal afectado.
- c) Medidas de movilidad geográfica.
- d) Medidas de reparto del empleo mediante la suspensión de contratos y consiguiente disminución del número de despidos, al amparo de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Medidas de protección de las personas afectadas por las medidas adoptadas en el acuerdo en materia de ayudas financieras.
- f) Plan de recolocación externo al amparo de la legislación vigente.

Sexto.- Adicionalmente, se han acordado medidas de modificación de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio colectivo con el fin de mejorar la competitividad y la viabilidad de la empresa. A tal efecto, las partes entienden que el presente periodo de consultas tiene plena validez y eficacia para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Séptimo.- Suscriben el presente Acuerdo las Secciones Sindicales de UGT, con una representación del 43,86% y CSICA con una representación del 27,19. Las representaciones indicadas suman el 71,05% de la representación en los órganos de representación unitaria. El presente acuerdo se considerará ratificado por los órganos de administración de la entidad y por los órganos de dirección de las Secciones Sindicales firmantes si no comunican su no ratificación al resto de los firmantes en el plazo de 24 horas.

Las secciones sindicales de CCOO y UEA no suscriben inicialmente el acuerdo y reservan su voto definitivo a lo que decidan su órganos de dirección, lo que comunicarán a la empresa antes de las 20 horas del lunes día 13 de mayo.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 1.230 empleados. El plazo de ejecución de las medidas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014

II. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Podrán proponer su adhesión a la medida de baja indemnizada todos los empleados de la Entidad, en los plazos, términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo. Quedan excluidos de dicha medida los trabajadores en situación de excedencia forzosa o voluntaria y los que se encuentren en situación de jubilación parcial.

Segundo.- Las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:

- a) Todos los empleados durante los quince días naturales siguientes a la firma del acuerdo de finalización del periodo de consultas.
- b) Los trabajadores afectados por el cierre de centros de trabajo o recepción del negocio de los centros de trabajo que se cierran o por la reestructuración de servicios centrales, en los quince días naturales siguientes a la notificación a la representación legal de los trabajadores. Tal comunicación se realizará también a la plantilla afectada a través de los medios habituales utilizados por la empresa.
- c) Los empleados afectados por la movilidad geográfica a más de 50 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, en los quince días naturales siguientes a la notificación del traslado.

En todos los supuestos anteriores la entidad comunicará al empleado la aceptación o no de la extinción en los treinta días naturales siguientes a la solicitud. La entidad podrá rechazar la adhesión a la baja indemnizada por razones justificadas y hasta un 5% de las solicitudes recibidas. En todo caso, corresponderá a la entidad la determinación de la fecha de extinción del contrato.

Tercero.- La indemnización que tendrán derecho a percibir los empleados que se adscriban a la medida de baja indemnizada será la siguiente, en función de la edad y años de prestación de servicios:

a) Trabajadores de 60, 61, 62 y 63 años de edad a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de doce mensualidades.

b) Trabajadores de 57, 58 o 59 años de edad a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización a tanto alzado en cuantía igual al 60% de la retribución fija bruta multiplicado por el número de años entre la fecha de la extinción del contrato más dos años y la fecha de cumplimiento de 63 años de edad. La cantidad anual a computar durante ese periodo no podrá exceder en ningún caso de 40.000 euros ni ser inferior a 25.000 euros.

La entidad se hará cargo del pago del convenio especial de la Seguridad Social hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

c) Trabajadores con 56 años a 31 de diciembre de 2013 y con un periodo de prestación de servicios o antigüedad reconocida a todos los efectos de, al menos, 10 años.

Percibirán una indemnización a tanto alzado en cuantía igual al 60% de la retribución fija bruta multiplicado por el número de años entre la fecha de la extinción del contrato más dos años y la fecha de cumplimiento de 62 años de edad. La cantidad anual a computar durante ese periodo no podrá exceder en ningún caso de 40.000 euros ni ser inferior a 25.000 euros.

La entidad se hará cargo del pago del convenio especial de la Seguridad Social hasta que el trabajador alcance la edad de 62 años. En el supuesto de que el empleado no cuente con el número de años de cotización necesarios para acceder a la situación de jubilación anticipada, el abono del convenio especial se ampliará como máximo hasta los 63 años.

d) Resto de trabajadores.

Percibirán una indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el límite de 22 mensualidades.

Percibirán adicionalmente una prima de 700 euros por cada año completo de prestación de servicios en la entidad a la fecha de extinción del contrato.

Adicionalmente percibirán una prima por adscripción a la medida de baja indemnizada de 20.000 euros.

La entidad se hará cargo del pago de convenio especial en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

III. EXTINCIONES FORZOSAS

Primero.- Afectarán al número de empleados necesario para alcanzar el número de extinciones de contratos establecido en el apartado I.

Los criterios de selección de los trabajadores afectados cuyos contratos de trabajo van a ser extinguidos son:

- Empleados destinados en municipios donde se cierra la actividad y se amortiza el puesto de trabajo.
- Empleados afectados por cierre de oficinas y/o destinados en oficinas receptoras del negocio.
- Empleados mayores de 56 años por razón de la mayor protección que para ellos se establece en el presente acuerdo.
- Empleados adscritos a líneas de actividad que se abandonan.
- Empleados destinados en servicios centrales donde se producirá necesidad de redimensionamiento al nuevo tamaño de la entidad.
- Especialización o polivalencia y adaptación al cambio.
- Capacitación profesional para el desarrollo del trabajo, así como potencial del trabajador.

Segundo.- La indemnización será de 25 días de salario por año de servicio con el tope de 16 mensualidades. No obstante, si en el plazo de 18 meses siguientes a la extinción del contrato el trabajador no ha tenido una oferta de puesto de trabajo indefinido, tendrá derecho a percibir una cantidad complementaria para alcanzar la indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el tope de 20 mensualidades más una cantidad adicional de 700 euros por cada año completo de prestación de servicios en la entidad la fecha de extinción de contrato.

La entidad se hará cargo del pago de convenio especial en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS II y III.

Primera.- Se entenderá por retribución fija bruta la percibida por el trabajador en los doce meses anteriores al treinta y uno de marzo de 2013 por los conceptos que se señalan en el anexo I.

Segunda.- 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. Igualmente dicha indemnización no podrá ser superior en ningún caso a 200.000 euros.

V. SUSPENSIONES DE CONTRATO

Primero.- Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del presente expediente de despido colectivo y reducir el número de extinciones de contrato inicialmente previstas, la entidad podrá suspender el contrato de trabajo de hasta 1200 trabajadores, conforme a los criterios expuestos, durante un periodo de 6 meses, de manera rotatoria.

Segundo.- No obstante, mediante adhesión voluntaria, podrá la entidad suspender el contrato de trabajo de hasta 150 trabajadores durante un periodo de dos años. Por cada empleado que se adscriba a esta medida de suspensión del contrato se reducirá

en cuatro el número de los afectados por las suspensiones de seis meses a que se refiere el apartado anterior.

Tercero.- Las suspensiones de contrato podrán iniciarse en cualquier momento a partir del 1 de julio de 2013, debiendo finalizar antes de 31 de diciembre de 2017, garantizándose que en ningún momento habrá más de 150 empleados con el contrato suspendido.

Cuarto.- Durante la suspensión de contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente corresponda y, con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, una cuantía mensual equivalente a un doceavo del 20% del salario bruto fijo anual que tuviera en la fecha de inicio del periodo de suspensión de contrato.

Quinto.- A la finalización del periodo de suspensión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa, en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión del contrato, con aplicación en su caso de lo establecido en el Capítulo VI.

VI. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- La empresa podrá ofrecer a algunos trabajadores de los afectados por la medida de extinción forzosa de contrato como consecuencia del cierre del centro de trabajo y por aplicación de los criterios de selección establecidos para el despido, un puesto de trabajo que implique movilidad geográfica. En tal caso, si el trabajador acepta el traslado como alternativa a la extinción del contrato, tendrá derecho a percibir las compensaciones por traslado legalmente previstas. Adicionalmente, si el trabajador cambia efectivamente de residencia, se abonará una compensación de 700 euros mensuales durante doce meses.

Segundo.- No se considerará movilidad geográfica, ni dará derecho a compensación alguna, el cambio de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 50 Km. desde el centro de trabajo de origen.

VII. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan las siguientes medidas:

A. De carácter estructural

1.- Se aplicará una reducción salarial estructural con efectos de 1 de julio de 2013 en el porcentaje del 9% del salario fijo total anual (conceptos anexo II), excluidos los complementos funcionales, que perciba el trabajador en esa fecha. Dicha reducción se aplicará en primer lugar mediante la reducción o supresión, hasta el límite de su cuantía, y en el orden que se enumeran, de los conceptos señalados en el anexo III. En todo caso, esta reducción salarial deberá respetar como mínimo la cuantía establecida para cada concepto salarial en el convenio colectivo.

Adicionalmente, todos los complementos funcionales no previstos en el convenio colectivo se reducirán en un porcentaje del 30% sobre su cuantía en el momento de aplicación de la medida, sin que se altere su naturaleza jurídica en la cuantía restante.

En el caso de aquellos trabajadores que tengan establecida contractualmente una cantidad salarial global anual, la misma quedará reducida en el importe equivalente a la reducción que corresponda por aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores.

2.- Con efectos de 1 de julio de 2013 quedarán suprimidos los premios y pagas de antigüedad, natalidad y nupcialidad, liquidándose la parte devengada de los premios y pagas de antigüedad a dicha fecha.

B. De carácter coyuntural. Desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2016.

1. Suspensión de aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación y compromiso durante ese período de adoptar los acuerdos necesarios

para reducir el coste futuro del sistema de previsión social en un 25%. En caso de que en el citado periodo de tiempo no se haya alcanzado un acuerdo sobre la forma de reducir el citado coste, se reducirán un 25 % la aportación de cada trabajador al plan de pensiones por la contingencia de jubilación.

2. Suspensión del devengo y cobro del plus convenio.

3. Suspensión del devengo de trienios y de los ascensos por antigüedad o experiencia. Dicho período de suspensión no se tendrá en cuenta a efectos de futuros trienios ni promociones por antigüedad o experiencia.

4. Suspensión de la ayuda de estudios para empleados, para la formación de hijos de empleados y guardería.

5. Mantenimiento de la suspensión del devengo y cobro la retribución variable.

6. Supresión y liquidación del denominado “Fondo Social”, cuyo importe será recuperado por le entidad

Las medidas de ahorro de costes pactadas en el presente acuerdo se aplicarán con el mismo alcance a los empleados de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, así como a los prejubilados y personal pasivo de las cajas que dieron origen a Banco CEISS, y se comprometen a realizar todos los actos necesarios para la extensión de estas medidas a los empleados de las empresas del Grupo.

VIII. AYUDAS FINANCIERAS

Primero.- Las personas que causen baja en la Entidad como consecuencia de la aplicación del presente acuerdo, podrán optar por la cancelación de los préstamos, cuentas de crédito o anticipos concedidos por la Entidad en su condición de empleado o bien acogerse a las medidas específicas de novación o conversión de ayudas financieras que se detallan en el apartado tercero y cuarto, del presente capítulo, de este acuerdo.

Segundo.- Las personas que causen baja en la Entidad, dispondrán de un plazo máximo de 3 meses, a contar desde la extinción de la relación laboral, para proceder a la cancelación, novación o conversión de los préstamos, cuentas de crédito, anticipos laborales o cualquier otra operación de activo concedidas por la entidad en su condición de empleado. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera procedido a la conversión de las mismas se iniciará, por parte de la Entidad, el proceso de resolución de las mismas.

Tercero.- Medidas Específicas de Conversión:

1. Préstamos para la adquisición de Vivienda
 - Con garantía personal: los empleados con préstamos para la adquisición de vivienda con garantía personal, deberán tramitar una nueva operación con garantía hipotecaria por el capital pendiente, pudiendo incrementarse el importe en los gastos inherentes de formalización de hipoteca. El plazo podrá ampliarse hasta el cumplimiento de la edad de 70 años del empleado que causa baja y al tipo de interés de la operación que sustituye.
 - Con garantía hipotecaria: los empleados con préstamos para la adquisición de vivienda con garantía hipotecaria mantendrán las condiciones financieras pactadas, pudiendo optar por la novación del plazo hasta el cumplimiento de la edad de 70 años del empleado que causa baja
2. Préstamos Personales para atenciones varias, asuntos diversos, vehículo o finalidades similares.

Los empleados que tengan en vigor dichos préstamos podrán tramitar una nueva operación por el importe pendiente, al tipo de interés de la operación que sustituyen, y a un plazo máximo de 10 años.

Las pólizas deberán ser intervenidas ante fedatario público.

3. Cuentas de crédito o cuentas especiales empleados.

Los empleados con cuentas de crédito en vigor deberán cancelarlas y aquellos con saldos deudores podrán tramitar una nueva operación de préstamo por el límite pendiente a la fecha de extinción, al tipo de interés Euribor a un año publicado a la fecha de extinción del contrato (ó índice que lo sustituya) más un 1,25%, revisable anualmente y a un plazo máximo de 5 años.

Las pólizas deberán ser intervenidas ante fedatario público.

4. Anticipos.

Con motivo de la extinción de la relación laboral y en dicho momento, se producirá la cancelación automática del saldo pendiente de los anticipos en vigor. Los empleados podrán optar por tramitar una nueva operación de préstamo por el importe pendiente al tipo de interés Euribor a un año publicado a la fecha de extinción del contrato (ó índice que lo sustituya) más un 1,25%, y por el plazo pendiente.

Las pólizas deberán ser intervenidas ante fedatario público.

Cuarto.- Para aquellos empleados que no causen baja en la Entidad, como consecuencia de la aplicación del presente acuerdo, cuyo límite de endeudamiento, después de aplicadas las medidas previstas de reducciones salariales, supere lo que dispone en este sentido la normativa interna de Banco CEISS vigente a la fecha del presente acuerdo, y siempre que así lo soliciten, se aprobará la novación de sus préstamos de empleado, modificándose el plazo de vencimiento, de tal forma que vuelva a ajustarse dicho límite de endeudamiento a la normativa referida. El plazo máximo no superará lo que dispone la normativa interna o sectorial para cada tipo de operación.

Quinto.- Los gastos que, en su caso, se deriven de la conversión o novación de las operaciones financieras señaladas anteriormente serán a cargo del empleado.

IX. OTRAS DISPOSICIONES

Primero.- La entidad se compromete a no aplicar sin acuerdo previo medidas adicionales de carácter colectivo, de las contempladas en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del ET, a las previstas en el presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2014.

Segundo.- La comisión de seguimiento abordará la solución que deba darse a los partícipes del subplan III del Plan de Pensiones que vean extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de lo dispuesto en este acuerdo, con el fin de garantizar sus futuros derechos de jubilación.

X. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Las personas afectadas por cualquiera de las medidas extintivas de contrato previstas en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación externa, aportado en la fecha de inicio del período de consultas, por un periodo de seis meses.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos exigidos en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

XI. 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 y resultados del plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes, en proporción a su representatividad, y de la Entidad.

Tercera.- Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los pactos regulados en el presente acuerdo.

XII. DEROGACIÓN ACUERDOS COLECTIVOS ANTERIORES.

Se deroga expresamente y se deja sin efecto alguno lo dispuesto en el apartado 4, en sus puntos tercero y siguientes y el apartado 11 del Capítulo II del Acuerdo Laboral de 12 de mayo de 2010, así como cualquier otra cláusula del citado pacto o de cualquier otro que haga referencia al Salario Mínimo Garantizado.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Acta todas las partes arriba indicadas en el lugar y fechas reseñados al inicio, dando por **CONCLUIDO CON ACUERDO EL PERIODO DE CONSULTAS** iniciado el 9 de abril de 2013, lo que comunicarán oportunamente a la Dirección General de Empleo a los efectos legalmente procedentes.

ANEXO I

Sueldo
Antigüedad
Comp. Pers. Acuerdo 21-06-2012
Plus Convenio Art. 43
Parte Proporcional Extra Beneficios
Parte Proporcional Extra Com. Marzo
Parte Proporcional Extra Com. Septiembre
Parte Proporcional Extra Productividad
P. Compensador / Comp. Clasif. Oficinas
Compensación Mejoras Sociales
Compensación Mejora Salarial
Complemento Personal Revisable
Antiguo Plus Informática
Complemento Transitorio
Plus Mejora Nivel
Plus Antigüedad Consolidada
Complemento Personal Banca Privada
Complemento Salario Uno
Complemento Personal Congelado
Complemento Personal Garantía
Complemento Pers. Consolidado Revisable
Plus Cambio Horario
Complemento No Revisable PLF
Complemento Revisable P.L.F.
Diferencias Cotización
Plus Especial Compensado
Plus Especial
Ajuste Salario Anual
Plus Compensación Turnos
Plus Puesto Trabajo
Complemento Dedicación Comercial
Complemento Dedicación
Plus Comp. Pers. Congelado y Absorbible
Plus disponibilidad
Complemento Disponibilidad Fijo
Plus equipo de apoyo / sustitución
Plus Choferes
Ayudante Ahorro
Plus Festividad
Plus Nocturnidad
Plus de Turnos
Plus Extranjero
Complemento Residencia
Complemento Residencia C.L.

ANEXO II

CONCEPTO	CARÁCTER
Sueldo	RETRIBUCION PERSONAL
Antigüedad	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Transitorio	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Compensador	RETRIBUCION PERSONAL
Complemento acuerdo 21-06-2012	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Mejora Nivel	RETRIBUCION PERSONAL
Parte Proporcional Ex. Beneficios	RETRIBUCION PERSONAL
Parte Proporcional Ex. Comp. Marzo	RETRIBUCION PERSONAL
Parte Proporcional Ex. Comp. Septiembre	RETRIBUCION PERSONAL
Parte Proporcional Ex. Productividad	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Personal Garantía	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Antigüedad Consolidada	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Personal B.P.	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Salario 1 BPM	RETRIBUCION PERSONAL
Antiguo Plus Informatica	RETRIBUCION PERSONAL
Diferencias de Cotización	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Personal Revisable CE	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Personal Consolidado Revisable	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Revisable PLF	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. No Revisable PLF	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Personal Congelado	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Jubilación Parcial	RETRIBUCION PERSONAL
Ajuste Salario Anual	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Especial Compensado	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Especial	RETRIBUCION PERSONAL
Compensación Mejoras Sociales	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Compensación Mejora Salarial	RETRIBUCION PERSONAL
Plus Convenio Artículo 43	RETRIBUCION PERSONAL
Compl. Personal Congelado Absorbible	RETRIBUCION FUNCIONAL
Compl. de Dedicación Comercial	RETRIBUCION FUNCIONAL
Complemento de Dedicación	RETRIBUCION FUNCIONAL
Plus Equipo Apoyo Sustituciones	RETRIBUCION FUNCIONAL
Plus Compensación Turnos	RETRIBUCION FUNCIONAL
Plus Puesto de Trabajo	RETRIBUCION FUNCIONAL
Compl. Disponibilidad	RETRIBUCION FUNCIONAL
Plus Disponibilidad	RETRIBUCION FUNCIONAL

ANEXO III

CONCEPTOS	
1º	Complemento acuerdo 21-06-2012 - RETRIBUCION PERSONAL
2º	Plus Especial Compensado - RETRIBUCION PERSONAL
3º	Plus Especial - RETRIBUCION PERSONAL
4º	Ajuste Salario Anual - RETRIBUCION PERSONAL
5º	Compl. Personal Garantía - RETRIBUCION PERSONAL
6º	Compl. Personal Congelado - RETRIBUCION PERSONAL
7º	Compl. No Revisable PLF - RETRIBUCION PERSONAL
8º	Antiguo Plus Informatica - RETRIBUCION PERSONAL
9º	Diferencias de Cotización - RETRIBUCION PERSONAL
10º	Compl. Salario 1 BPM - RETRIBUCION PERSONAL
11º	Plus Compensación Mejora Salarial - RETRIBUCION PERSONAL
12º	Compl. Personal B.P. - RETRIBUCION PERSONAL
13º	Plus Antigüedad Consolidada - RETRIBUCION PERSONAL
14º	Compensación Mejoras Sociales - RETRIBUCION PERSONAL
15º	Compl. Revisable PLF - RETRIBUCION PERSONAL
16º	Compl. Personal Consolidado Revisable - RETRIBUCION PERSONAL
17º	Compl. Personal Revisable - RETRIBUCION PERSONAL
18º	Plus Mejora Nivel - RETRIBUCION PERSONAL
19º	Parte Proporcional Ex. Comp. Marzo - RETRIBUCION PERSONAL
20º	Parte Proporcional Ex. Comp. Septiembre - RETRIBUCION PERSONAL
21º	Parte Proporcional Ex. Beneficios 1 paga - RETRIBUCION PERSONAL
22º	Sueldo extraconvenio