

ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS CON ACUERDO

En Córdoba, a 17 de diciembre de 2013,

COMPARECEN

De una parte, en representación de la Entidad CAJASUR BANCO S.A.U.:

D. FRANCISCO RAPÚN LLUÁN.- DNI: 18.003.188-F
D. FERNANDO MARÍA LÓPEZ DE EGUILAZ MUNSURI. - DNI: 30.574.927-S
D. JUAN MANUEL BEJARANO FINQUE.- DNI: 30.525.688-L
D. MANUEL LUQUE TORRES.- DNI: 30.483.746-Y

De otra parte, por los trabajadores:

En representación de los trabajadores, la comisión representativa formado por:

D. JAVIER ORTI BAQUERIZO.- DNI: 30.808.741-B. (COMITÉ INTERCENTROS)
D. JOSÉ IGNACIO TORRES VIDAL.- DNI: 30.545.176-A (ASPROMONTE)
D. ANTONIO L. CUESTA PORTERO.- DNI: 30.817.110-P (ASPROMONTE – Asesor-)
D^a. LAURA GARCÍA CUENCA.-DNI: 30.793.262-B (CC.OO.)
D^a. ISABEL FREJO BOLADO – DNI: 28.863.250-K (CCOO – Asesora-.)
D. ANTONIO BUENO MARTINEZ.- DNI: 05.899.743-J (UGT)

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo y

EXPONEN

Primero.- Con fecha 4 de junio de 2010, el FROB (Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria) promovió un proceso competitivo entre diversas entidades de crédito para la adjudicación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, del que resultó seleccionada Bilbao Bizkaia Kutxa, por la propuesta de viabilidad presentada que contenía mayor garantía de utilización adecuada de los fondos públicos. Dicho proceso culminó el 15 de julio de 2010, fecha en que la Comisión Rectora formuló el plan que contempla la cesión de la totalidad de sus activos y pasivos a BBK BANK CAJASUR, S.A.

Con la operación de cesión de activos y pasivos a BBK BANK CAJASUR, S.A. se inició una nueva andadura de la Entidad financiera que necesariamente requirió, por presentar la Entidad más de 1.000 millones de euros en pérdidas en el año 2010, de la adopción de un plan de reestructuración, en el que también se implementaron medidas en relación con su personal.

La originaria Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, tras el proceso de de cesión de activos y pasivos al que se ha hecho referencia adoptó la denominación social de BBK BANK S.A., posteriormente la de BBK BANK CAJASUR SAU y finalmente ha modificado, en fecha 22 de abril de 2013, su denominación por la de CajaSur Banco S.A.U. (en adelante CajaSur Banco).

Segundo.- Como se ha dicho, en enero de 2011 se alcanzó un acuerdo laboral con la totalidad de la representación social para llevar a cabo un ajuste de personal en BBK BANK CAJASUR. En la memoria presentada en el Expediente de Regulación de Empleo se expresaba la necesidad de realizar un ajuste respecto de una horquilla de entre 888 y 1024 empleados y empleadas.

No obstante, las partes, tras el oportuno proceso de debate y negociación, y tratando de generar la menor afectación al empleo posible, acordaron un ajuste de personal que finalmente afectó a 668 personas.

En la actualidad, además, es la ejecución de una resolución judicial que ha recaído recientemente la que, afectando a los tipos de interés ("cláusulas suelo") de una parte importante de la cartera de préstamos de la Entidad, y como se detalla más pormenorizadamente en la memoria explicativa de las causas organizativas y productivas concurrentes, proyecta un fuerte impacto sobre la Cuenta de Resultados de la Entidad y supone la urgente necesidad de adoptar medidas sobre los costes de personal de la plantilla de CajaSur Banco.

Tercero.- Se han mantenido reuniones ordinarias con carácter previo con la totalidad de las representaciones sindicales los días 11, 19 y 26 de noviembre de 2013 y 3, 4, 10 y 11 de diciembre de 2013 en relación con la actual situación organizativa, productiva y económica de CAJASUR BANCO que exige la adopción de medidas de ajuste sobre la plantilla de la Entidad.

Cuarto.- El pasado 21 de noviembre de 2013 se entregó a la representación de los trabajadores comunicación a los efectos de la constitución de la comisión representativa, según lo previsto a estos efectos en los artículos 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo el día 12 de diciembre de 2013, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 17 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, se entregó comunicación a la comisión representativa relativa al inicio, con fecha de efectos 13 de diciembre de 2013, del período de consultas. Igualmente se ha hecho entrega a la comisión representativa de la documentación establecida en el referido Real Decreto 1483/2012 y se ha presentado el mismo día 13 de diciembre de 2013 ante la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Se ha analizado en profundidad la situación de la Entidad, así como el resto de causas que afectan a su viabilidad futura y las posibles medidas que deberían adoptarse en el ámbito laboral con el objetivo compartido de tratar de mantener la viabilidad del proyecto empresarial y la preservación del empleo de la Entidad de conformidad con la cláusula de garantía que se establece en este acuerdo. Ambas partes han efectuado el análisis de tales circunstancias considerando la información relativa a la situación económica y financiera de la Entidad así como sobre su situación organizativa y productiva.

Constatada la situación en que se encuentra la Entidad CajaSur Banco las partes asistentes finalmente convienen, tras comprobar la concurrencia de las causas y circunstancias expuestas y detalladas en la memoria explicativa, en la necesidad ineludible de implementar mejoras en los ámbitos productivo y organizativo y otras medidas de ajuste que redunden favorablemente en la situación económica y financiera de la Entidad Caja Sur Banco.

Quinto.- Alcanzado, por tanto, el consenso sobre las cuestiones principales es intención de las partes, con el alcance y finalidad que se dirá, que su contenido quede recogido en el presente documento.

Es por ello que ambas partes comparecientes, representación de la empresa y 100% de la representación de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con lo que antecede, poniendo fin al periodo de consultas iniciado en relación con las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de suspensión de contratos y reducción de jornada recogidas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, establecen que el criterio general que regirá de cara a la adopción de las

necesarias medidas de ajuste sobre la plantilla de la Entidad será el de la voluntariedad según se recoge en los apartados subsiguientes, y proceden, de forma libre y voluntaria, a suscribir el presente

ACUERDO

A) Medidas

1. Bajas incentivadas de carácter voluntario

Podrán acogerse a esta medida los trabajadores y trabajadoras que estén interesados y que efectúen su solicitud antes del 31 de diciembre de 2013 siendo voluntaria para la Entidad su aceptación.

La Entidad estará obligada, dentro del límite máximo de aceptación obligatoria establecido en el apartado 4) de este Acuerdo, a aceptar aquellas solicitudes de baja incentivada cuyo importe indemnizatorio resultante sea inferior a un importe equivalente a 24 mensualidades (considerando la retribución salarial fija bruta anual, según lo detallado en el ANEXO 3) de la persona solicitante.

Quienes se acojan a dicha medida percibirán una indemnización a tanto alzado de 60 días por año trabajado, con un tope máximo de 45 mensualidades y un importe mínimo correspondiente a 12 mensualidades.

Para el cálculo de la indemnización recogida en este apartado, las mensualidades se calcularán dividiendo entre 12 la retribución salarial fija bruta anual (considerando la retribución salarial fija bruta anual, según lo detallado en el ANEXO 3) que tuviera la persona en el momento de la extinción.

A los empleados o empleadas que se vean afectados por esta medida, y tengan pendiente alguna operación de financiación con la Entidad, se le mantendrán las condiciones financieras que tuvieran en el momento previo a la extinción de la relación laboral pudiendo la Entidad exigir la constitución de garantía hipotecaria.

2. Suspensiones de contrato de carácter voluntario

Podrán acogerse a esta medida los trabajadores y trabajadoras que estén interesados y que efectúen su solicitud antes del 31 de diciembre de 2013.

La suspensión voluntaria del contrato de trabajo tendrá una duración de dos años, con percepción de una mejora voluntaria de las prestaciones por desempleo equivalente al 30% de la retribución salarial bruta fija (según lo detallado en el ANEXO 4) de los doce meses anteriores al inicio de la suspensión por cada año de duración de la misma, a percibir distribuidas en 12 pagos al año.

La aceptación de estas solicitudes de suspensión será obligatoria para la Entidad, siempre dentro del límite máximo de aceptación obligatoria establecido en el apartado 4) de este Acuerdo.

Finalizado el periodo de suspensión, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reincorporarse de manera inmediata a la empresa en un puesto de similar nivel al que ostentaba en el momento previo al acogimiento a esta medida de suspensión respetando en

todo caso los límites y criterios establecidos para la movilidad geográfica que estén establecidos en el momento del inicio de la suspensión, o a solicitar la baja incentivada en las condiciones recogidas en el apartado 1) de este documento, descontando las cantidades percibidas durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo. En todos los casos la aceptación de esta baja incentivada deberá ser aprobada por la Entidad.

El periodo de suspensión no computará como antigüedad ni a efectos indemnizatorios.

A los empleados o empleadas que se vean afectados por esta medida, y tengan pendiente alguna operación de financiación con la Entidad, se les mantendrán las condiciones financieras que tuvieran en el momento previo a la suspensión del contrato.

Por lo que respecta al resto de beneficios sociales: aportación al Plan de pensiones, seguro médico, remuneración de la cuenta nómina y las comisiones derivadas de la operativa, le serán de aplicación en las mismas condiciones que a los empleados/as en activo a jornada completa.

3. Reducciones de jornada voluntarias

Podrán solicitarse reducciones de jornada voluntarias por los trabajadores y trabajadoras que estén interesados y que efectúen su solicitud antes del 31 de diciembre de 2013.

La reducción de jornada será del 50% percibiendo un 50% de la retribución salarial bruta fija anual que le correspondiese y será aplicada en cuanto a su concreción horaria y/o acumulación en jornadas a juicio de la Entidad, dentro de unos parámetros generales que deberán ser debatidos previamente en el seno de la Comisión de seguimiento de este Plan de contingencia. Si algún caso excepcionalmente aconsejara la no observancia de dichos criterios generales, la Comisión deberá ser informada caso a caso.

La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este periodo. Durante este periodo la aportación al Plan de pensiones del empleado o empleada tendrá la misma consideración que si el empleado no se hubiese reducido la jornada.

Las personas que actualmente se encuentren en reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares, que según manifiesta la Entidad son las únicas situaciones de reducción de jornada que existen en la actualidad, tendrán derecho si así lo solicitan antes del 31 de diciembre de 2013 a retornar a jornada completa y poder ser incorporados a esta medida. Para estos casos, que se cursarán a través de la Comisión de seguimiento, la Entidad se compromete a intentar acomodar el tipo de reducción vigente de cada empleado para este periodo de dos años, retornando a la situación anterior tras dicho plazo o a jornada completa a elección del empleado o empleada.

Salvo que se acumule la reducción de jornada en un único periodo anual, los empleados y empleadas que se acojan a esta medida y estén percibiendo compensaciones por movilidad geográfica, seguirán percibiéndolas.

Asimismo se establece, para minimizar el impacto de estas reducciones de jornada del 50%, una mejora voluntaria de las prestaciones de desempleo equivalente al 10% de la retribución salarial bruta fija anual de la persona afectada. En ningún caso podrá superarse entre la retribución que le corresponde al empleado que reduce su jornada, la prestación por desempleo y la indicada mejora voluntaria, el 100% de la retribución que en cómputo anual percibía con anterioridad a esa reducción de jornada.

La aceptación de estas solicitudes de reducción de jornada será obligatoria para la Entidad, siempre dentro del límite máximo de aceptación obligatoria establecido en el apartado 4) de este Acuerdo.

4. Límite máximo de aceptación obligatoria por la Entidad de las solicitudes de bajas incentivadas, suspensiones voluntarias de contrato y reducciones de jornada voluntarias

Se establece un límite máximo conjunto para la aceptación por parte de la Entidad de las solicitudes de bajas incentivadas (de las que sea obligatorio aceptar de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del apartado 1), suspensiones voluntarias de contrato y reducciones de jornada voluntarias. El límite de aceptación para los tres tipos de medidas conjuntamente se fija en un número máximo de aceptaciones equivalente al 10% de la plantilla a la fecha de firma del presente Acuerdo. De ese 10%, el 5%, será de aceptación obligatoria para la Entidad, quedando a su criterio la aceptación o no del restante 5%.

En la aplicación del referido límite máximo conjunto de aceptaciones se tomarán en consideración las solicitudes por su estricto orden de presentación a la Entidad. Asimismo se acuerda que a efectos del cómputo de ese 5%, dos personas que reduzcan su jornada un 50% cuentan como una.

Por encima del referido límite máximo la Entidad podrá, apreciando las circunstancias y necesidades organizativas y de negocio concurrentes, y a su juicio exclusivo, aceptar adicionalmente solicitudes de baja incentivada, suspensiones voluntarias de contrato y reducciones de jornada voluntarias

5. Reducción de jornada colectiva del 10%

Se acuerda la reducción de jornada de un 10% de hasta un máximo de 1.848 personas de la plantilla, con la correspondiente reducción del 10% de su retribución salarial bruta fija anual (según ANEXO 4), con una duración de 2 años (durante el mes de enero de 2014 la Entidad pondrá en marcha los procedimientos para llevar a cabo esta medida).

Esta reducción de jornada se aplicará acumulándola en jornadas completas a juicio de la Entidad mediante la elaboración por la Entidad de un calendario mensual que se comunicará a cada trabajador o trabajadora concretándole los días en los que se acumulará la reducción de jornada, dentro de unos parámetros generales que deberán ser debatidos en el seno de la Comisión de seguimiento de este Plan de contingencia.

No se verán afectados por esta medida aquellos empleados o empleadas que actualmente se encuentren en situación de jornada reducida salvo que vuelvan a prestar servicios a tiempo completo en el período en que esta medida de reducción de jornada colectiva esté vigente.

De esta reducción de jornada se excluye a un colectivo de hasta 259 personas que por sus características y relevancia de su desempeño funcional no verán reducida su jornada de trabajo, concretamente que ocupen los puestos de Directores/as Territoriales, Directores/as de Zona y Directores/as de oficinas "A", "B", "C" y "D" según la vigente clasificación de oficinas y de hasta el segundo nivel del organigrama de la Entidad en Servicios Centrales.

6. Reducción salarial

Se acuerda la modificación sustancial de las condiciones de trabajo según el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de 259 empleados y empleadas que ocupen puestos de Directores/as Territoriales, Directores/as de Zona y Directores/as de oficinas "A", "B", "C" y "D" según la vigente clasificación de oficinas, y de hasta el segundo nivel del organigrama de la Entidad en Servicios Centrales, en su vertiente salarial, colectivo, que como se ha indicado, queda excluido de la aplicación de la medida de reducción colectiva de jornada.

Se plantea una medida que supone una reducción de la retribución salarial bruta fija anual de este colectivo estableciéndose que la misma se concretará atendiendo al principio de progresividad, de tal manera que soporten mayor porcentaje de reducción salarial aquellas personas que tienen mayores retribuciones, de conformidad con el siguiente tramado:

A las personas afectadas por esta medida de reducción salarial con una retribución salarial bruta fija anual de hasta 40.000,00 euros, se les aplicará una reducción del 5%.

A las personas afectadas por esta medida de reducción salarial con una retribución salarial bruta fija anual superior 40.000,00 euros e inferior a 70.000,00 euros se aplicará una reducción del 6%.

A las personas afectadas por esta medida de reducción salarial con una retribución salarial bruta fija anual igual o superior a 70.000,00 euros se aplicará una reducción del 7%.

La Alta Dirección de la Entidad analizará y efectuará esfuerzos adicionales a los recogidos en el presente documento como reafirmación del principio de progresividad y en ejercicio de su responsabilidad. De dichos esfuerzos se informará a la Comisión de seguimiento (información agregada).

Estas reducciones salariales se aplicarán en los años 2014 y 2015 (de conformidad con lo establecido en el ANEXO 4), iniciándose los procedimientos para poner en marcha esta medida por parte de la Entidad en enero de 2014. El 1 de enero de 2016 se dejará de aplicar esta reducción salarial volviendo a los niveles salariales previos a la aplicación de esta medida. Para la recuperación en su caso de las cantidades dejadas de percibir durante los años 2014 y 2015 se estará a lo establecido en el ANEXO 1, "Mecanismo de recuperación de la reducción salarial".

Asimismo este colectivo de personas afectado por la reducción salarial disfrutará de 3 días de libranza exclusivamente en cada año 2014 y 2015, no suponiendo en el futuro, el disfrute de estas libranzas, condición más beneficiosa alguna.

7. Suspensión de las aportaciones por la contingencia de jubilación al plan de pensiones de los empleados y empleadas

Se acuerda la suspensión de las aportaciones por la contingencia de jubilación al Plan de Pensiones de los empleados y empleadas de la Entidad en los años 2014 y 2015, prevista en los acuerdos laborales que las regulan, de fecha 20 de octubre de 2000, de 5 de octubre de 2005, 1 de diciembre de 2011 y 19 de noviembre de 2012.

A partir del año 2016 se podrán recuperar estas aportaciones suspendidas siempre que se superen las condiciones establecidas en el "Mecanismo de recuperación de las aportaciones por la contingencia de jubilación al Plan de Pensiones" recogidas en el ANEXO 2 de este acuerdo. La aportación de 2014 se podrá recuperar a partir del año 2016 y la del 2015 a partir del año 2017, siendo el importe máximo a recuperar en cada año la aportación correspondiente a un año, reconociendo expresamente la Entidad que la aportación empresarial al Plan de pensiones de los empleados tendrá la misma consideración que si los mismos no se hubiesen reducido la jornada y/o suspendido el contrato según las figuras recogidas en el presente documento.

Si algún empleado o empleada abandonase la Entidad al amparo de las medidas previstas en el presente acuerdo las suspensiones de las aportaciones de dicho empleado o empleada por la contingencia de jubilación al Plan de Pensiones hasta dicha fecha de extinción de la relación laboral, quedarán sin efecto

B) Otros

Garantía de empleo

La Entidad hará uso de las medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada recogidas en el artículo 15 de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y de conformidad con lo establecido legalmente, la Entidad se compromete a mantener el empleo a los trabajadores y trabajadoras afectadas hasta el año siguiente a la finalización de las medidas de reducción de jornada descritas, siempre y cuando estos cumplan todos los requisitos establecidos en el referido artículo 15 de la Ley 3/2012.

Asimismo se acuerda que esta garantía se extiende en los mismos términos y condiciones a las hasta 259 personas afectadas por la medida de reducción salarial establecida en el apartado 6) de este acuerdo.

Parte fija de la incentivación lineal según los acuerdos laborales de 31 de octubre de 2005 y 14 de febrero de 2006

Las partes se comprometen a la apertura de una Mesa de negociación antes del 10 de enero de 2014 para tratar de alcanzar un acuerdo para la modificación en su caso de los referidos acuerdos de 31 de octubre de 2005 y 14 de febrero de 2006 relativos a la parte fija de la incentivación lineal de los empleados y empleadas. Las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para que dicho acuerdo pueda alcanzarse antes del 30 de junio de 2014.

Operaciones de ayuda a financiación de empleados

En base a la disminución de la renta disponible que ocasionarán estas medidas sobre la plantilla, la Entidad se compromete a analizar, caso a caso, las solicitudes que requieran los empleados a estos efectos. En todo caso, se respetarán los límites de plazo y endeudamiento vigentes para financiación a empleados/as, si bien se podrán utilizar herramientas como ampliaciones de plazo y/o inserciones de carencia por el período previsto para la aplicación de estas medidas.

Comisión de seguimiento del Plan de contingencia

Una vez suscrito el acuerdo que ponga en marcha los procedimientos a los que se ha hecho referencia, recogidos en los artículos 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, se creará una comisión de seguimiento del Plan de contingencia por la eliminación de las cláusulas suelo.

Esta comisión recibirá mensualmente un reporte de la evolución de la cartera hipotecaria afecta y de las medidas empresariales que se están adoptando para paliar la caída de ingresos provocada por la citada eliminación. Esta Comisión, de carácter paritario (presidida por un representante de la Entidad y donde actuará como secretario un representante de la parte social), tendrá igualmente la responsabilidad del seguimiento, interpretación y desarrollo del acuerdo.

Esta Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes.

Compromiso de vinculación de las partes al contenido del acuerdo

Las partes se comprometen a realizar los actos necesarios para la puesta en marcha y consecución de los objetivos propuestos incluyendo su ratificación en el ámbito interno de la Entidad o fuera de él, y principalmente de forma expresa en lo relativo al procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que se trasladará a la Autoridad Laboral competente, comprometiéndose formalmente en la calidad y condición con que comparecen, para el hipotético caso de que el presente acuerdo fuera total o parcialmente revisado por la Autoridad laboral competente, órgano judicial o Entidad gestora, en relación con el valor otorgado por los firmantes, por declaración ejecutiva de órgano judicial competente, a realizar cuantos actos de rectificación o subsanación, formal o material, sean necesarios o exigidos en aras al mantenimiento de la vigencia y efectividad de los compromisos alcanzados sobre cada una de las materias que lo conforman.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, las partes intervinientes firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento

Por CajaSur Banco,

Por Aspromonte,

Por CC.OO.,

Por UGT,

Por Comité Intercentros

1. PROCEDIMIENTO:

Tras el cierre de cada ejercicio se determinará el margen generado por el negocio bancario según la fórmula que se expone a continuación y se comparará con el existente antes de la eliminación de las cláusulas suelo. En el momento en que se supere el margen existente antes de la eliminación de las cláusulas suelo se recuperarán las cantidades dejadas de percibir en los años 2014 y 2015 en aplicación de la medida de reducción salarial recogida en el punto 6) del presente acuerdo. La cantidad máxima a recuperar en un año será la equivalente a la reducción salarial practicada en un ejercicio.

2. MARGEN GENERADO POR EL NEGOCIO BANCARIO: VARIABLES CONSIDERADAS

Puesto que a partir del mes de noviembre comenzará a aplicarse la eliminación de las cláusulas suelo, a efectos de determinar el margen procedente del negocio bancario en términos anuales, se ha proyectado a 12 meses la cuenta de resultados a 31-10-2013.

Las variables consideradas son:

- + **Rendimientos Inversión Crediticia:** ingresos procedentes de la cartera de créditos más recuperaciones de activos fallidos.
- **Costes financieros:** coste de los recursos captados por la red de oficinas. No se consideran las emisiones mayoristas ni los títulos hipotecarios.
- + **Comisiones:** Comisiones generadas por la actividad bancaria.
- **Aportación al Fondo de Garantía de Depósitos.** Coste adicional derivado de los recursos captados de clientes.
- **Gastos de Administración:** Incluye gastos de personal, gastos generales y amortizaciones.

El margen anualizado considerando los conceptos anteriormente indicados y proyectando a 12 meses la cuenta de resultados a 31-10-2013 es de **93,1 millones de €.**

	Ingreso/gasto
1.- INVERSION CREDITICIA NETA	336.459
2.- RECURSOS AJENOS	-105.077
<i>Margen de Interes</i>	<i>231.382</i>
4.- Comisiones	48.352
5.- Fondo garantía depósitos	-14.224
<i>Margen Bruto</i>	<i>265.510</i>
6.- (-) gastos admon. De los que:	172.402
- gastos de personal	116.468
- gastos generales	46.873
- amortización	9.060
<i>Margen Bruto menos Gastos de Estructura</i>	<i>93.108</i>

Impacto suelos sentencia

37.306

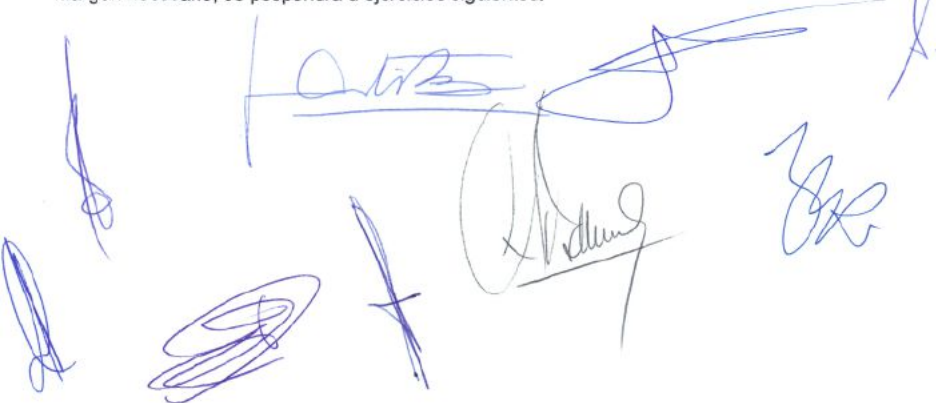
Coincidiendo con el cierre de las Cuentas anuales el Auditor externo emitirá un informe independiente certificando los importes de cada uno de los epígrafes que componen el Mecanismo anteriormente descrito y dando una breve explicación de la evolución de los mismos.

Esta recuperación se producirá en su caso en el momento en que se verifique el cumplimiento de lo previsto en este Mecanismo.

1. PROCEDIMIENTO:

Tras el cierre de cada ejercicio se determinará el margen generado por el negocio bancario según la fórmula expuesta en el Anexo I correspondiente al mecanismo de recuperación de las reducciones salariales.

A partir del ejercicio 2016 se podrá realizar la recuperación de las aportaciones no realizadas al plan de pensiones siempre que el margen generado por el negocio bancario alcance al menos el 70% del existente antes de la eliminación de las cláusulas suelo (**65,18** millones de €). En el primer trimestre del ejercicio 2016 se contemplará la recuperación de la aportación del ejercicio 2014 y en el mismo de 2017 la recuperación de la aportación del ejercicio 2015 siempre que se cumpla la condición precedente de alcanzar el 70% del margen generado por el negocio bancario, según el cierre de los ejercicios 2015 y 2016 respectivamente. En caso de no alcanzarse el margen necesario, se pospondrá a ejercicios siguientes.

The image shows several handwritten signatures and scribbles in blue ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including long horizontal strokes, loops, and stylized initials, scattered across the lower half of the page. Some appear to be signatures, while others are more like scribbles or initials.

ANEXO 3

Concepto	Integra	Base Aplicar
Salario Base	SI	17,5
Mejora Sueldo Base	SI	17,5
Antigüedad	SI	17,5
Complemento Personal (2P)	SI	12
Complemento Puesto Trabajo	SI	12/14
Plus Penosidad	SI	17,5
Complemento S/Contrato	SI	12
Plus Conductor	SI	17,5
Complemento Anual	SI	1
Plus Directores / Subdirectores	SI	17,5
Dif. Sueldo base Clasif. Oficina'	SI	17,5
Complemento Personal	SI	12/14
Complemento Puesto Trabajo 27/9	SI	12
Plus Destino	SI	12
Complemento Funcional	SI	12/14
Plus de Área	SI	12
Complemento Dedicación	SI	14
Pagasa Extras Voluntarias	SI	12
Plus Disponibilidad (Fija)	SI	12
Plus Promoción Económica	SI	12
Complemento Voluntario Absorbible	SI	12
Complemento Personal Absorbible	SI	12
Plus de Asistencia	SI	1/3*12
Complemento de Nivel	SI	14
Plus Ventanilla	SI	12
Plus Máquina	SI	12
Plus Convenio	SI	1
Plus Apoderado Zona	SI	12
Fiestas Congeladas	NO	0
Gastos Representación	NO	0
Ayuda Estudios (Hijos y Empleados)	NO	0
Ayuda Natalidad	NO	0
Premio Nupcialidad	NO	0
Premio Fidelidad (25 años)	NO	0
Complementos Movilidad	NO	0
Plus Dedicación	NO	0
Ayuda Familiar al Cónyuge	NO	0
Ayuda Familiar a Hijos	NO	0

Conceptos afectados por la reducción de jornada:

Concepto
Antigüedad
Complemento Anual
Complemento de Antigüedad
Complemento de Dedicación
Complemento de Nivel
Complemento de Puesto
Complemento de Puesto de Trabajo
Complemento Funcional
Complemento Personal
Complemento Personal (2P)
Complemento Personal Absorbible
Complemento Puesto de Trabajo (27/9/96)
Complemento Puesto Trabajo
Complemento Puesto Trabajo (E.S.)
Complemento s/ Contrato
Complemento Transitorio
Complemento Voluntario Absorbible
Dif. Sueldo base Clasif. Oficina,
Fiestas Suprimidas Congeladas
Mejora Sueldo Base
Paga Extra de Beneficios
Paga Extra de Navidad
Paga Extra de Verano
Pagas Extras Voluntarias
Plus Apoderado de Zona
Plus Chóferes
Plus Convenio
Plus de Área
Plus de Asistencia
Plus de Dedicación
Plus de Máquina
Plus de Penosidad Parte Fija
Plus de Penosidad Variable
Plus de Promoción Económica
Plus Destino
Plus Disponibilidad (Fija)
Plus Funcional
Plus Horario Flexible
Plus Máquina
Plus Penosidad
Plus Promoción Económica
Plus Ventanilla
Salario Base