



Sabias Que...?

Alternativa Sindical de Cajas de Ahorro



GRACIAS SR. PRESIDENTE

El pasado viernes 9 de marzo, en un acto al que asistió el Presidente en el CPD, informó que la noche anterior se había firmado el ERE.

Gracias a eso tenemos conocimiento de los términos del acuerdo antes de la reunión oficial del ERE.

También queremos agradecer a las personas que nos lo hicieron seguir, porque la empresa todavía no lo ha facilitado.

A falta del estudio por parte de nuestras asesorías jurídicas y de la decisión que tomen nuestros afiliados y afiliadas entendemos que da una estabilidad y tranquilidad a la plantilla, tan necesaria en estos momentos.

El texto que nos filtran es el siguiente:

HISTORIA DE UN ACUERDO

Era el 17 de diciembre de 2011 cuando decidimos iniciar las movilizaciones en esta empresa para salvaguardar los derechos de la plantilla y los puestos de trabajo. Dos días después seguíamos con las protestas, tal y como sabéis, siendo la última de las celebradas, la del pasado día 7 de marzo en A Coruña.

Fruto de las mismas ha sido la renuncia de NCG Banco, S.A. a suprimir la paga de beneficios que abonarán en breve, y posteriormente la renuncia a tomar medidas unilaterales de reducción de puestos de trabajo y de salarios.

Es con la fuerza que nos ha dado el trabajar juntos los tres sindicatos mayoritarios de la empresa y, sobre todas las cosas, el apoyo de la plantilla a los planteamientos realizados, lo que ha permitido pasar en muy breve plazo de un total desencuentro a un principio de acuerdo que a continuación os transcribimos.

El propio día 7 de este mes hemos sido citados los sindicatos convocantes de la concentración celebrada ese mismo día en la ciudad de A Coruña para reunirnos en la mañana del día siguiente en Madrid. Y, aún siendo del Padornelo para abajo (mas allá de Piedrafita do Cebreiro), y casi sin tener tiempo ni de dormir, los equipos negociadores de cada organización allá nos presentamos con el fin de analizar y valorar lo que la empresa ofrecía, comprobando desde un primer momento que sus planteamientos se habían modificado de forma sustancial.

Tras muchas horas de ofertas y contraofertas, a las 6,40 horas de la madrugada del viernes se alcanzó un principio de acuerdo que creemos puede dar un poco de tranquilidad a esta empresa y que debería servir para sentar las bases de futuro de la misma.

Este principio de acuerdo cumple, desde nuestro punto de vista, los criterios suficientes para garantizar el empleo en el Banco y se acerca a lo informado en el comunicado de fecha 23 de febrero, y aunque requiera alguna corrección final de redacción, no alterará el fondo del mismo, debiendo pasar, además, el filtro de las respectivas Asesorías Jurídicas, así como su ratificación posterior en los órganos de cada organización sindical y de la Entidad.

Y hemos decidido presentarlo ya, sin esperar a esas pequeñas modificaciones de estilo. El eliminar la incertidumbre entre las personas de esta casa, bien vale la pena de algún error sin transcendencia que será subsanado en el documento definitivo.

Sobre todas las cosas, las organizaciones que suscriben queremos dar las gracias a toda la plantilla por el apoyo recibido, y esperamos no haberos defraudado con lo conseguido: Mantener las condiciones en la empresa y mantener los puestos de trabajo, en todo el ámbito territorial de NCG Banco.

Desde nuestra perspectiva, OBJETIVO CUMPLIDO.

Reiteramos las gracias a todo el mundo, incluso a quien nos ha querido desacreditar. Agradecer a todas las personas su participación en las distintas concentraciones que hemos celebrado en las ciudades de Santiago, Madrid, Barcelona, Vigo y A Coruña, ya que sin vuestro apoyo, el cual potenció nuestra fuerza en la Mesa Negociadora, es posible que la negociación fuera bastante más difícil al estar fuertemente condicionada por la reforma laboral aprobada recientemente, que amplía las posibilidades empresariales de recortar derechos que tantos años nos ha costado conseguir.

PREACUERDO SOBRE PLAN DE MEDIDAS PARA LA REORGANIZACIÓN Y MEJORA DE LA EFICIENCIA DE NCG BANCO, S.A.

Primero.- Que el pasado día 7 de febrero de 2012, y dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo del sector firmado el pasado día 8 de febrero de 2012, se constituyó una Mesa de Negociación para la discusión, previa a la utilización de los procedimientos previstos en los artículos 40, 41 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, de las medidas que permitan contribuir a la superación de una situación económica negativa y la mejora de la competitividad con el menor impacto posible en el volumen de empleo, fomentando la utilización de medidas de flexibilidad interna.

Segundo.- Dicha Mesa de Negociación ha celebrado reuniones posteriores los días 16 de febrero y 6 de Marzo de 2012, sin que haya sido posible alcanzar un acuerdo, anunciándose en la última de dichas reuniones por la empresa su voluntad de iniciar de forma inmediata los procedimientos formales de negociación y consultas previstos en los citados preceptos legales.

Tercero.- Que con el fin de facilitar que dichos procesos puedan concluir con acuerdo y conseguir con ello los objetivos de menor impacto en el volumen de empleo, evitación de medidas traumáticas y fomento de la utilización de medidas de flexibilidad interna, las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su voluntad de promover la incorporación a los acuerdos que pongan fin a los periodos de consultas para la aplicación de las medidas previstas en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET de los criterios y medidas que se describen a continuación:

I. MANTENIMIENTO TRANSITORIO DE MEDIDAS REGULADAS EN EL ACUERDO COLECTIVO DE 21 DE JULIO DE 2011.

Primero.- Hasta el 31 de marzo de 2012 se mantendrá en todos sus términos la regulación de la medida de baja indemnizada establecida en el acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011, con el límite de extinciones (350) regulado en dicho acuerdo e instrumentada en el ERE 309/2010 autorizado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de diciembre de 2010 y posterior complementaria de 5 de octubre de 2011.

Segundo.- A todos los que se hayan acogido o se acojan a la medida de baja indemnizada regulada en el acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011 que, a la fecha de extinción del contrato, tuvieran cumplidos 55 años o que hubieran cumplido dicha edad antes del 31 de marzo de 2012, la empresa se hará cargo del pago del convenio especial con la Seguridad Social hasta que alcancen la edad de 63 años. Dichos trabajadores tendrán preferencia para acogerse a la medida de baja indemnizada regulada en el citado acuerdo respecto de los trabajadores que no hayan cumplido la citada edad de 55 años. En todo caso el coste total de la indemnización más el convenio especial no podrá superar los 400.000 euros.

Tercero.- A partir de dicha fecha, 31 de marzo de 2012, y cualquiera que sea el número de extinciones que se hayan producido al amparo de lo establecido en dicho acuerdo, dejará de ser aplicable lo dispuesto en el mismo para las bajas indemnizadas, suspensiones de contrato y reducciones de jornada, y se considerará finalizado en todos sus efectos el ERE 309/2010 tramitado ante el citado organismo administrativo.

II. MEDIDAS DE REESTRUCTURACIÓN Y REORGANIZACIÓN DE PLANTILLA.

1. Suspensiones de contratos y reducciones de jornada.

Primero.- La Entidad podrá suspender de manera rotativa el contrato de trabajo o reducir la jornada de hasta el 75% de los empleados de su plantilla, a través de cualquiera de las siguientes fórmulas:

a) Suspensión del contrato de trabajo de hasta seis meses consecutivos, que podrá comenzar en cualquier fecha comprendida entre el 1 de abril de 2012 y el 1 de octubre de 2014.

b) Reducción de la jornada anual de hasta el 25% de la misma durante un periodo de dos años, que podrá comenzar entre el 1 de abril de 2012 y el 1 de octubre de 2012, mediante la reducción de la jornada semanal en uno o dos días completos o reducción de la mensual en una semana hasta alcanzar aquella reducción.

c) En el caso de trabajadores afectados por cierres o reestructuración de la red de oficinas, y con un límite de 450 trabajadores afectados, la suspensión del contrato podrá ser de hasta un año y la reducción de jornada de hasta el 50% durante un periodo de dos años. En el caso de los trabajadores afectados por la reducción de jornada como consecuencia de cierre o reestructuración de oficinas, podrán ser destinados a reforzar la plantilla de otros centros de trabajo en las condiciones que rijan en dichos centros. Si como consecuencia de la asignación de dicho destino se produjera movilidad geográfica será de aplicación lo dispuesto en el punto 2 del presente capítulo.

El inicio del período de suspensión y de reducción de jornada se comunicará con un preaviso de 15 días.

Segundo.- Finalizado el periodo de suspensión del contrato o de reducción de jornada los trabajadores se reincorporarán a la Entidad o volverán a la jornada completa, respectivamente, en las mismas condiciones que disfrutaban con anterioridad a la suspensión o reducción de jornada y en el mismo centro de trabajo. Si no hubiera vacante en dicho centro como consecuencia del proceso de cierre o reestructuración de oficinas o servicios centrales, la reincorporación se producirá en el lugar más próximo posible. En caso de que dicho centro diste más de 25 kilómetros del centro en el que el trabajador prestaba sus servicios con anterioridad, se aplicarán las compensaciones establecidas para la movilidad geográfica en el apartado 2 siguiente.

Tercero.- El trabajador, a la finalización del periodo de suspensión del contrato o reducción de jornada o en cualquier momento durante la misma, podrá optar por extinguir su contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el apartado 3 de este Capítulo, con el límite de extinciones establecido en el mismo.

Cuarto.- Durante la suspensión de contrato o reducción de jornada el trabajador afectado tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente le corresponda y, además, las siguientes cantidades:

a) En el caso de reducción de jornada del 25% durante un periodo de dos años, el trabajador percibirá un 80% de su salario durante dicho periodo, además de la prestación de desempleo que le corresponda legalmente.

b) En el caso de reducción de jornada del 50% durante un periodo de dos años, el trabajador percibirá un 60% de su salario durante dicho periodo, además de la prestación de desempleo que le corresponda legalmente.

c) En el caso de suspensión de contrato, el trabajador percibirá mensualmente un doceavo del 20% del salario anual anterior al comienzo de la suspensión, además de la prestación por desempleo que le corresponda.

En todos los casos, la base máxima para el cálculo de los complementos con cargo a la empresa señalados anteriormente será de 90.000 euros, por lo que en caso de salarios anuales superiores a dicha cantidad, será la misma la que se tome como base para la determinación de aquellos complementos.

Quinto.- En el supuesto en que el trabajador afectado por la medida de suspensión del contrato o reducción de jornada viera extinguido su contrato con posterioridad, el Banco abonará al trabajador una cuantía equivalente a la prestación de desempleo consumida y no repuesta que pueda perder precisamente como consecuencia de la situación de suspensión o reducción de jornada regulada en el presente acuerdo.

Sexto.- El tiempo de suspensión de contrato se computará como período de antigüedad a todos los efectos.

Séptimo.- Durante el tiempo de duración de la suspensión de contrato se suspenderá la amortización de capital de los préstamos de empleado de los que sea titular el trabajador. Los anticipos laborales se suspenderán o reducirán la cuota en la misma proporción en que la medida (suspensión de contrato o reducción de jornada) sea de aplicación.

Octavo.- Durante el período de suspensión de contrato o reducción de jornada, se mantendrán las coberturas del seguro médico. Igualmente, dichos trabajadores disfrutarán de las vacaciones que les correspondan en las mismas condiciones que el resto de los empleados.

2. Movilidad geográfica.

El trabajador afectado por el proceso de cierre o reestructuración de la red de oficinas o por la reorganización de servicios centrales que no pueda ser reubicado en un centro de trabajo que no implique movilidad geográfica, podrá ser trasladado a otra plaza que implique tal movilidad, abonándose las siguientes compensaciones por traslado:

Más de 25 y hasta 65 km. 6.000 €.

Más de 65 y hasta 100 Km. 12.000 €

Más de 100 y hasta 200 Km. 18.000 €

Más de 200 y hasta 350 Km. 24.000 €.

Más de 350 Km. 30.000 €.

Adicionalmente, se establece una ayuda de vivienda, en caso de traslado que implique cambio de residencia, de 7.500 € brutos anuales, que se abonarán por doze partes en las dos primeras anualidades siguientes a la fecha de efectos del traslado salvo que a petición de la interesada y aceptada por el Banco, retornara a la población de origen, en cuyo caso cesará la ayuda.

Para la determinación de las distancias entre los centros de trabajo de origen y destino se utilizará como medidor instrumental la Vía Michelin/ Trayecto recomendado.

En todo caso, comunicado su nuevo destino, el trabajador podrá optar por acogerse a la medida de suspensión de contrato de un año o a la medida de baja indemnizada prevista en el apartado siguiente.

Durante el período de aplicación del presente Acuerdo, y en los supuestos previstos en el párrafo primero de este apartado 2, será aplicable lo dispuesto en los apartados cuarto y quinto del punto 2 del capítulo II del Acuerdo Laboral de 4 de octubre de 2010.

En los supuestos de movilidad geográfica de carácter temporal o coyuntural se aplicarán las compensaciones establecidas para las comisiones de servicio.

3. Bajas indemnizadas.

Primero.- Podrán acogerse a esta medida todos los trabajadores de la Entidad hasta alcanzar el excedente estructural de plantilla de 700 empleados, incluidos los trabajadores que hayan extinguido o extingan su contrato de trabajo por haberse acogido a la medida de baja indemnizada prevista en el acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011, al amparo de lo establecido en el Capítulo I del presente acuerdo.

Segundo.- El periodo de acogimiento a esta medida será desde el 1 de abril de 2012 hasta el 31 de marzo de 2014.

Tercero.- Teniendo en cuenta las medidas legales adoptadas recientemente para desincentivar y penalizar la salida del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, la Entidad podrá rechazar la extinción del contrato de los trabajadores con 50 o más años de edad que manifiesten su voluntad de acogerse a la medida de baja indemnizada. No obstante, en el caso de que por mutuo acuerdo con la empresa se produjera la extinción del contrato de trabajo de alguno de los citados trabajadores durante los dos años siguientes a la firma del presente Acuerdo, se aplicará la misma indemnización prevista en el apartado quinto de este mismo capítulo. En el caso de que la extinción por mutuo acuerdo afecte a los trabajadores que cumplan 55 años en el período comprendido entre el 31 de marzo 2012 y el 31 de diciembre 2012, la empresa abonará además al trabajador el importe equivalente al coste del convenio especial a la Seguridad Social hasta la edad de 63 años.

Cuarto.- Igualmente, por razones organizativas excepcionales la empresa podrá rechazar el acogimiento a dicha medida de otros trabajadores, con información a la Comisión de Seguimiento y hasta un total de 50 trabajadores como máximo.

Quinto.- La extinción del contrato de trabajo se producirá en la fecha que señale la empresa, en el plazo máximo de dos meses desde la solicitud de acogimiento a la misma, salvo en los casos establecidos en el apartado anterior.

Sexto.- La indemnización por extinción de contrato será de 45 días de salario por año de servicio con el límite máximo de cuarenta y dos mensualidades. En todo caso, la indemnización no podrá ser superior a la cantidad de 200.000 euros ni inferior a una anualidad del salario fijo total en el momento de la extinción del contrato. En todos los casos, cuando la medida afecte a trabajadores que hayan sido afectados por la medida de suspensión de contrato o reducción de jornada que se regula en el presente acuerdo, el salario computable a efectos del cálculo de la indemnización será el que hubiera tenido el trabajador en caso de no verse afectado por dicha medida, e igualmente sin aplicación de la reducción salarial prevista en el capítulo siguiente. A efectos del cálculo de la indemnización por extinción de contrato no se computará el salario en especie, salvo que se derive de la sustitución de salario metálico previsto en Convenio Colectivo.

Al personal que extinga su relación laboral y sea titular de préstamos de convenio empleados para adquisición de vivienda, la Entidad ofrecerá la posibilidad de liquidarlos al tipo de interés del Euribor a un año más un margen de 0,50, revisable anualmente, con garantía hipotecaria sobre la vivienda.

Si fuera titular de préstamos al consumo, la Entidad podrá ofertar, a la vista de su capacidad de endeudamiento, reconvertirlos al tipo de interés del Euribor a un año más un punto, revisable anualmente.

III. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.

1. Reordenación de la estructura y cuantías del salario.

Primero.- Con efectos del 1 de enero de 2013, y durante un periodo de un año, el salario fijo bruto anual de los empleados se verá reducido en un porcentaje sobre dicho salario fijo bruto anual, de acuerdo con la siguiente escala:

Menos de 25.000	0,00%
Entre 25.001 y 35.000	2,00%
Entre 35.001 y 45.000	3,67%
Entre 45.001 y 55.000	5,18%
Entre 55.001 y 65.000	6,62%
Entre 65.001 y 75.000	8,00%
Entre 75.001 y 85.000	9,35%
Entre 85.001 y 95.000	10,68%
Entre 95.001 y 105.000	12,00%
Entre 105.001 y 115.000	13,30%
Entre 115.001 y adelante	14,60%

*El porcentaje señalado en cada tramo es el máximo aplicable a la cuantía más alta del mismo.

No obstante lo anterior, si el trabajador estuviera afectado por las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada establecidas en el presente acuerdo, dejará de aplicarse la reducción salarial prevista en el presente apartado, y se reintegrará la cantidad equivalente al salario dejado de percibir desde el 1 de enero de 2013 hasta la fecha de inicio de la situación de suspensión de contrato o reducción de jornada.

Segundo.- Se garantiza en todo caso para todos los empleados de cualquier nivel el salario fijo bruto anual derivado de la aplicación del Convenio Colectivo del Sector, de manera que la reducción establecida en el apartado anterior no podrá tener como efecto la aplicación de un salario inferior al fijado en el convenio colectivo en cada momento o al salario mínimo garantizado regulado en el Acuerdo Colectivo de 4 de octubre de 2010 si fuera superior.

Tercero.- La reducción salarial se realizará mediante la aplicación de un descuento equivalente al porcentaje de reducción de salario, que constará en el recibo de salarios durante el tiempo de duración de aplicación de la medida.

2. Suspensión de aportaciones al plan de pensiones.

Primero.- Durante los años 2012, 2013 y 2014, no se realizarán aportaciones en los sistemas de aportación definida para la contingencia de jubilación al plan de pensiones de empleo o instrumento equivalente del que es promotora la Entidad. Se estudiará dentro del seno de la Comisión de unificación de los planes de pensiones una fórmula que permita establecer un sistema equivalente para los trabajadores en prestación definida.

Segundo.- No obstante lo anterior se procederá a la elaboración de un plan de recuperación de los importes correspondientes a las aportaciones suspendidas que tendrá una duración máxima de doce años, salvo para aquellos partícipes que alcanzaran la edad de jubilación o extinguieran la relación laboral antes de los doce años, en cuyo caso se amortizarán íntegramente las cantidades pendientes a la fecha de las citadas contingencias.

Si dichas aportaciones derivadas del plan de recuperación no pudieran realizarse al plan de pensiones por efecto de las limitaciones legales en el importe de las mismas, se instrumentarán a través de una póliza de seguro. En todo caso el Banco podrá en cualquier momento liquidar anticipadamente el presente plan.

Tercero.- Las partes se comprometen a realizar los actos necesarios para adaptar las especificaciones del plan de pensiones a lo establecido en el presente acuerdo.

IV. MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y LA FORMACIÓN.

1. Plan de recolocación.

Durante los seis meses siguientes a la extinción del contrato de los trabajadores afectados por la medida de baja indemnizada éstos tendrán derecho, con cargo a la entidad, a la prestación de un servicio de orientación profesional y búsqueda de empleo que será realizado por una empresa especializada contratada por la Entidad.

2. Plan de formación.

Los trabajadores afectados por la medida de suspensión tendrán derecho, mientras dure la misma, a la misma formación que si estuvieran en activo. Adicionalmente, podrán contratarse por la Entidad cursos específicos de reciclaje y mejora profesional, a los que será voluntaria la asistencia del trabajador, para lo que se fomentará el uso cuando sea posible de los cauces de formación a través de vías telemáticas.

V. GARANTÍA DE EMPLEO Y OTROS COMPROMISOS.

Primero.- El Banco se compromete a no aplicar unilateralmente medidas de las previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que no hayan sido previamente acordadas con los representantes de los trabajadores, durante la vigencia del Convenio Colectivo sectorial actual.

Segundo.- Las partes se comprometen a acelerar el proceso de armonización de los planes de pensiones de los que es promotor la entidad, con el fin de concluir el proceso antes del 30 de junio de 2012.

Tercero.- Los trabajadores seguirán teniendo la condición de electores y elegibles en las elecciones a representantes unitarios de personal durante las situaciones de suspensión de contrato.

Cuarto.- Complementos instrumentados en póliza del personal proveniente de Banca. Para aquellos trabajadores que extingan su relación laboral al amparo del presente acuerdo y tengan instrumentados sus compromisos de pensiones en póliza de seguro conforme al sistema del convenio de Banca, la entidad renunciará al derecho de rescate sobre la póliza para estos supuestos.

Quinto.- En el mismo plazo señalado en el apartado segundo del capítulo VII, las partes desarrollarán la regulación de la jornada y horario en las oficinas afectadas por el proyecto EVO.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Las partes firmantes del acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento que tendrá como funciones la interpretación, desarrollo, seguimiento e información sobre los aspectos derivados del mismo. Dicha comisión estará integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes por el mismo número de personas en representación del Banco.

Esta Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno en el que se regulará la periodicidad de las reuniones, la forma de convocatoria de las mismas y la de adopción de acuerdos.

Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los acuerdos recogidos en el presente pacto.

VII. ENTRADA EN VIGOR E INSTRUMENTACIÓN.

Primero.- El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de abril de 2012, con la salvedad de lo dispuesto en el capítulo I sobre aplicación transitoria del acuerdo colectivo de 21 de julio de 2011 hasta el 31 de marzo de 2012.

Segundo.- Las partes se comprometen a instrumentar el presente acuerdo, en un plazo de diez días desde su firma, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que las medidas puedan aplicarse efectivamente desde el 1 de abril de 2012, sin perjuicio del cumplimiento de los tiempos de preaviso legalmente previstos para la aplicación individual de las medidas pactadas.

POR SUPUESTO PODRÁN ADHERIRSE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE NUESTRA ENTIDAD QUE LO CONSIDEREN OPORTUNO.

La tabla para la reducción salarial del año 2013 se desarrolla de la siguiente manera:

TRAMOS	PLANTILLA				PORCENTAJES DESCUEN.		IMPORTES MÁXIMOS
	TRAMOS	% TRAMO	ACUMUL.	% ACUM.	DEL TRAMO	DEL TOPE	
00. Menos de 25000	451	7,07%	451	7,07%	0%		0,00
01. Entre 25.001 y 35.000	2.427	38,07%	2.878	45,15%	10,0%	2,00%	700,00
02. Entre 35.001 y 45.000	2.383	37,38%	5.261	82,53%	12,5%	3,67%	1.651,50
03. Entre 45.001 y 55.000	724	11,36%	5.985	93,88%	15,0%	5,18%	2.849,00
04. Entre 55.001 y 65.000	201	3,15%	6.186	97,04%	17,5%	6,62%	4.303,00
05. Entre 65.001 y 75.000	88	1,38%	6.274	98,42%	20,0%	8,00%	6.000,00
06. Entre 75.001 y 85.000	34	0,53%	6.308	98,95%	22,5%	9,35%	7.947,50
07. Entre 85.001 y 95.000	18	0,28%	6.326	99,23%	25,0%	10,68%	10.146,00
08. Entre 95.001 y 105.000	11	0,17%	6.337	99,40%	27,5%	12,00%	12.600,00
09. Entre 105.001 y 115.000	10	0,16%	6.347	99,56%	30,0%	13,30%	15.295,00
010. Entre 115.001 en adelante	28	0,44%	6.375	100,00%	32,5%	14,60%	
TOTALES	6.375	100,00%					

EJEMPLOS DE APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN SALARIAL			
Salario anual	30.000,00	Salario anual	70.000,00
Las primeras 25.000 exentas	0,00	Entre 55.001 y 65.000	4.303,00
El siguiente tramo de 5.000 al 10%	500,00	El siguiente tramo de 5.000 al 20%	1.000,00
Total descuento	500,00	Total descuento	5.303,00
Porcentaje aplicado por 30.000	1,67	Porcentaje aplicado por 70.000	7,58
Salario anual	50.000,00	Salario anual	150.000,00
Entre 25.001 y 45.000	1.651,50	Entre 105.001 y 115.000	15.295,00
El siguiente tramo de 5.000 al 15%	750,00	El siguiente tramo de 35.000 al 32,50%	11.375,00
Total descuento	2.401,50	Total descuento	26.670,00
Porcentaje aplicado por 50.000	4,80	Porcentaje aplicado por 150.000	17,78