ACTA FINAL CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL PROMOVIDO POR ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA, S.A,

En Santiago, a 27 de diciembre de 2021

REUNIDOS

Por la <u>representación empresarial</u> de ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA, S.A. (la "**Empresa**" o el "**Banco**"):

Dª María Camino Agra
D. Benito Couceiro Naveira
D. Antón Cárdenas Botas
D. Javier Carpente Piñeiro

Asisten como asesor y asesora de la empresa Martín Godino Reyes y Ana Godino Reyes

Por las <u>representaciones sindicales</u> con presencia en la Comisión Negociadora:

- En representación de **CCOO**:

  Dª Rita Gippini Estévez
  Dª Inmaculada Montes Salas
  Dª María Oliva Mourelle Díaz
  D. Agustín González Marquina
  D. Genaro Souto

- En representación de **UGT**:

D. Enrique Castro Rascado
Dª Susana Castro Alonso
Dª María Gema Mel Esteban

- En representación de **SIB-sf**:

D. Jesús José Díaz Fernández
D. Francisco Carlos Peso Lombos
Dª Diana Mercado Penín

- En representación de **ASCA**:

D. Carlos Sardiña Rivera

- En representación de **CIG**:

D. Alberto Alonso Carballo

Asisten como asesores, Dª Asunción Fontenla Gutiérrez (CC.OO), D. José Ramón de Pliego Valdés (UGT), D. Juan José Bodega Falque (SIB-sf), María Mosquera González (ASCA) y Mariano Correa Torres (CIG).

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo a que se refieren los artículos 51, 40 y 41 del ET, de conformidad con las siguientes

MANIFESTACIONES

Primero. - Con fecha 15 de noviembre de 2021 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de ABANCA Corporación Bancaria, S.A. y Novo Banco, S.A la comunicación prevista en los artículos 51.2, 40 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando de la intención de la empresa de iniciar los procedimientos colectivos a que se refieren los procesos anteriores. En la misma fecha, dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se convocó a los Sindicatos para abrir un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo con el fin de debatir y acordar, en su caso, medidas que permitieran minimizar el impacto en el volumen de empleo y en el proceso de reestructuración, así como a adoptar medidas de flexibilidad interna orientadas a superar las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de reestructuración.

Segundo. - Con carácter previo se había culminado el proceso de fusión por absorción de Bankoa, S.A por parte de ABANCA y durante el transcurso del proceso se produce igualmente la integración de la plantilla Novo Banco adscrita al negocio que ha sido adquirido por ABANCA en fecha 1 de diciembre de 2021.

Tercero.- En la primera reunión mantenida entre las partes el 18 de noviembre de 2021, las Secciones Sindicales, reconociéndose las partes la legitimación necesaria, se atribuyeron la interlocución en el procedimiento de negociación previo y en el posterior periodo de consultas, designando una Comisión Negociadora de trece personas en función de su representatividad en el conjunto de los centros de trabajo afectados, así como la presencia del Sindicato LAB con voz pero sin voto, en atención a la insuficiencia de su representatividad para formar parte de la Comisión.

Cuarto.- Durante el proceso de negociación previo al periodo al periodo de consultas se celebraron reuniones los días 18, 24 y 30 de noviembre y 3 y 9 de diciembre de 2021, habiéndose levantado acta de las citadas reuniones, en las que se debatieron propuestas y contrapropuestas dirigidas a alcanzar un acuerdo que permitiera cumplir los fines previstos en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo aplicable, habiéndose facilitado

información sobre las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de reestructuración planteado.

Quinto.- En la reunión celebrada el día 9 de diciembre de 2021, la mayoría de la representación sindical y la representación de la empresa alcanzaron un acuerdo por el que se procedía a abrir un proceso de desvinculaciones voluntarias por mutuo acuerdo a través del acceso a la prejubilación de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las provincias afectadas por el proceso de reestructuración, lo que ha permitido reducir el ámbito de afectación del despido colectivo a un máximo de 140 personas trabajadoras.

Sexto. - Con fecha 10 de diciembre de 2021 se procedió a remitir a los miembros de la Comisión Negociadora, designados nominativamente en el Acta de la reunión de 9 de diciembre de 2021, convocatoria para el inicio del periodo de consultas, lo que se produjo el día 14 de diciembre de 2021.

Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 14, 20, 21 y 27 de diciembre de 2021, durante las cuales se ha debatido sobre la información facilitada y las medidas propuestas, dando respuesta la empresa a cuantas cuestiones se han ido planteando. Al mismo tiempo, se han explicado ampliamente todos los aspectos técnicos de la necesaria armonización de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras procedentes de Bankoa y Novo Banco para adecuarlas a las vigentes en ABANCA.

Séptimo.- Una vez analizadas las causas organizativas y productivas descritas durante el proceso negociador mantenido e incorporadas en el Informe Técnico aportado al inicio del periodo de consultas, las partes firmantes del presente acuerdo consideran acreditadas las citadas causas alegadas por la empresa para abordar el proceso de reestructuración, derivado fundamentalmente de la necesidad de resolver las duplicidades y solapamientos en SSCC y en Red comercial como consecuencia de la integración de Bankoa y de una parte relevante del negocio de Novo Banco. De otro lado, las partes han acordado armonizar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras procedentes de las Entidades integradas.

Octavo. - 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.

Noveno. - Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CC.OO, UGT y SIB-sf, que ostentan en su conjunto el 80,80% de representación de los miembros de Comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de la empresa.

En virtud de ello

ACUERDAN

CAPITULO I.- NUMERO, AMBITO DE AFECTACION Y EXTINCION DE CONTRATOS

Primero. - El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 140.

No obstante, si se alcanza un número igual o superior a 115 extinciones de contrato de trabajo por la aplicación del criterio preferente de adscripción voluntaria previsto en el apartado a) del Capítulo II del presente Acuerdo, se entenderá cumplido el objetivo de la restructuración en materia de extinciones y la Empresa no podrá realizar extinciones de contratos por aplicación de lo establecido en el apartado b) del mismo Capítulo II del presente Acuerdo.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medias previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se indique expresamente otra fecha, será hasta el 31 de diciembre de 2022.

Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, así como la determinación de la fecha de aplicación de las medidas de movilidad funcional y geográfica. En materia de modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII.

CAPÍTULO II. CRITERIOS DE AFECTACIÓN

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas, cuyos contratos de trabajo van a ser extinguidos, son los siguientes:

a) El criterio preferente y primero de afectación será la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada de las personas trabajadoras adscritas a los puestos de trabajo de la Red comercial y los Servicios Centrales o Corporativos de Bankoa, Novo Banco y Servicios Corporativos de Abanca, con la distribución provincial que se refleja en el Anexo 1. La empresa se reserva el derecho de aceptar o no la adscripción en función de sus necesidades organizativas, de que el número de adscripciones superen el excedente señalado en la provincia afectada, así como de la conveniencia de mantener al trabajador o trabajadora por razón del puesto que ocupa, del perfil profesional, competencia o rendimiento. El porcentaje de solicitudes rechazadas por razones organizativas o de perfil profesional no podrá superar el 10 por ciento de las adscripciones voluntarias existentes en cada provincia. En aquellas provincias donde el excedente sea inferior a 10, solo podrá producirse un rechazo de las solicitudes de adscripción.

b) Con carácter subsidiario, si con la aplicación del criterio de voluntariedad no se alcanza el número de personas trabajadoras que se considera excedente estructural, distribuido de conformidad con lo que se señala en el apartado a) y Anexo 1, tanto en la red de oficinas como en SSCC, se procederá a la selección de las personas trabajadoras en base a la valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro del ámbito provincial y funcional de referencia, así como la menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

No resultarán afectados ni podrán adscribirse a la medida de baja indemnizada en ningún caso las personas trabajadoras que tengan cincuenta años o más de edad a 31 de diciembre de 2021 o a la fecha de extinción del contrato, como consecuencia de la mayor dificultad de

reinserción en el mercado de trabajo de estas personas trabajadoras y, por tanto, por la necesidad de otorgar a los mismos una especial protección.

CAPÍTULO III.- PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Primero.- No estarán afectadas por las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo las personas trabajadoras en las que concurra alguno de los siguientes criterios de exclusión:

a) Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada.

b) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 18 de noviembre de 2021.

Segundo.- Estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas y de movilidad geográfica establecidas en el presente Acuerdo los siguientes colectivos:

a) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 18 de noviembre de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.

b) Quienes tengan hijos o hijas a su cargo que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%, declarada antes del 18 de noviembre de 2021 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.

c) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS").

d) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, siempre que acrediten dicha condición.

e) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente, reconocida como tal antes del 18 de noviembre de 2021, trabajen en el Banco y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, una de las dos personas, a su elección, tendrá derecho a ser excluida del despido colectivo.

No obstante, las personas trabajadoras referidas en este segundo apartado podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO IV.- BAJAS INDEMNIZADAS POR ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA

Primero. - Podrán acogerse únicamente las personas trabajadoras que tengan menos de 50 años de edad a 31 de diciembre de 2021. En este caso la indemnización será de 33 días de salario bruto fijo anual por año de servicio, cantidad que se incrementará con dos indemnizaciones adicionales por la adscripción voluntaria en función de la antigüedad en el Banco en las siguientes cuantías:

a) Indemnización bruta de 2.500 por cada trienio completo de prestación de servicios.

b) Indemnización bruta en función de cada tramo de antigüedad en las siguientes cuantías:

- Hasta 5 años: 5.000 euros.
- Entre 5 y 10 años: 10.000 euros.
- Entre 10 y 15 años: 15.000 euros.
- Entre 15 y 20 años: 20.000 euros.
- Entre 20 y 25 años: 25.000 euros.
- Más de 25 años: 30.000 euros.

c) Si la extinción del contrato de trabajo se produce a partir del 1 de mayo de 2022 en el caso de las personas trabajadoras adscritas a los SSCC de Novo Banco, se abonará una prima adicional de 2.000 euros.

Segundo. - La solicitud de adscripción deberá formularse por escrito siguiendo el procedimiento interno que se determine, dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente acuerdo, debiendo la Entidad aceptar o rechazar la solicitud en los treinta días naturales siguientes a la finalización del periodo de adscripción voluntaria.

CAPÍTULO V.- BAJAS INDEMNIZADAS POR DECISIÓN DEL BANCO

La indemnización será de 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES Y DEFINICIONES COMUNES A LAS BAJAS INDEMNIZADAS

Primero. - La Entidad abonará la retribución variable devengada en el año 2021, en los términos que resulten de la regulación de la misma, a las personas trabajadoras que accedan a la medida de baja indemnizada antes de la fecha prevista para el pago de la misma.

Igualmente se abonará, si corresponde, la retribución prevista en el artículo 42.3 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro en función de los resultados del ejercicio 2021 o la retribución prevista en el artículo 23.3 del Convenio Colectivo de Banca en función de la evolución del RAE en el ejercicio 2021.

Segundo. - Las definiciones a efectos del presente Acuerdo son:

a) Se entiende por Salario bruto fijo anual el percibido en metálico por la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la extinción del contrato, con exclusión de los conceptos de naturaleza compensatoria o indemnizatoria, específicamente se excluirá la retribución en especie, la retribución variable (bonus, premios, incentivos, etc.), horas extras, compensaciones de gastos (como peaje, dietas, kilometraje), ayuda de estudios,

ayuda alimentaria y aquellos otros conceptos salariales destinados a regularizar incidencias o motivos especiales no recurrentes (otros abonos).

b) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de antigüedad en la entidad de origen de cada persona trabajadora o la que tengan reconocida por acuerdo individual a efectos indemnizatorios.

c) En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del ET, el salario fijo bruto anual tomado en consideración será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.

d) Todos los importes que se establecen en el presente Acuerdo son brutos, por lo que se practicarán por la Empresa las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente sobre las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas previstas en el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Tercera. - Ayudas Financieras:

a) Préstamos de Vivienda:

Las personas afectadas por la medida de baja indemnizada por adscripción voluntaria o baja indemnizada por decisión del Banco que, a fecha de extinción, mantengan en vigor préstamos de vivienda con condiciones de empleados/as (Convenio), podrán optar por su cancelación o bien sustituirlos por préstamos hipotecarios, al tipo de interés del último Euribor a un año publicado en el momento de la extinción del contrato + un margen o diferencial de 1 %. Este diferencial será bonificable hasta en -0,50%, si se contrata seguro de vida por el 100 % del saldo pendiente (-0,25%) y seguro de hogar vinculado al préstamo (-0,25%) por mediación de ABANCA. Es decir, contratando seguro de vida y hogar, el tipo de interés a aplicar será del Euribor + 0,50%. En todo caso, el primer año se aplicará un tipo fijo del 0,95 por ciento.

La solicitud de sustitución/novación del préstamo deberá partir de la persona afectada, solicitándolo a Asesoría Laboral en el plazo máximo de 1 mes desde la fecha de extinción. En caso de no realizar la solicitud de sustitución/novación en el plazo indicado, serán de aplicación las cláusulas recogidas en la póliza/minuta del préstamo para el supuesto de extinción de la relación laboral y, en caso de que no esté establecido un tipo de interés sustitutivo por extinción de la relación laboral en su póliza/minuta, será de aplicación el tipo de interés recogido en el Artículo 10, punto 10.1., del Reglamento de Préstamos y Anticipos Laborales de ABANCA Corporación Bancaria, S.A.

El plazo del préstamo podrá ampliarse, a solicitud del empleado/a, hasta el cumplimiento de la edad de 75 años de cualquiera de los titulares, en el supuesto de que el préstamo inicial se hubiese formalizado por un plazo inferior.

b) Préstamo Social y anticipo laboral.

El anticipo se deberá cancelar en el momento de la baja, contra el abono de la indemnización/finiquito.

En préstamo social podrá ser cancelado en el momento de la baja, o en caso de querer mantenerlo, podrá sustituirse por un préstamo personal a plazo máximo 10 años, al tipo de interés de la Oferta Financiera (Modalidad 5009) vigente en el momento de la baja. A fecha de hoy, 2,5 % (primer año) y Euribor + 2,5 % (siguientes). Deberá intervenirse la póliza ante fedatario público.

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD FUNCIONAL Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA COMO MEDIDAS QUE PERMITEN REDUCIR EL ÁMBITO DE AFECTACIÓN DEL DESPIDO O ALIVIAR LAS CONSECUENCIAS DEL MISMO

Primero. - Como consecuencia de los desajustes que se pueden producir al pactarse como primer criterio de afectación la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada, la Entidad podrá adoptar medidas de movilidad funcional y/o geográfica en los términos

regulados en el presente Acuerdo durante todo el año 2022, que podrán suponer el cambio de la red de oficinas a los servicios centrales o a la inversa.

Segundo. - La determinación de los trabajadores afectados por la medida de movilidad geográfica será fijada por la Entidad, hasta el límite de 45 personas trabajadoras, cuando no sea posible la reubicación del trabajador en una distancia menor a 25 km desde el centro de origen hasta el centro de destino.

No estarán afectados por la medida de movilidad geográfica quienes con anterioridad a este proceso hayan sido trasladados de forma forzosa.

Tercero. – La persona trabajadora trasladada a más de 25 kilómetros desde el centro de origen tendrá derecho a las siguientes compensaciones en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino:

a) Entre 25 y hasta 75 kilómetros: compensación de 250 euros brutos mensuales durante un periodo de tres años.

b) Más de 75 y hasta 125 kilómetros: compensación de 350 euros mensuales durante un periodo de tres años e indemnización a tanto alzado de 3.000 euros brutos.

c) Más de 125 kilómetros: compensación de 500 euros mensuales durante un periodo de tres años e indemnización a tanto alzado de 6.000 euros brutos.

Las compensaciones citadas incluyen todos los posibles gastos de traslado y por tanto constituyen una única indemnización derivada del traslado.

En el caso de que la persona trabajadora tuviera concedido un préstamo para la financiación de su vivienda habitual por parte de la Entidad, podrá excepcionalmente compatibilizarlo con la concesión de uno nuevo para la compra de vivienda en la localidad de destino, siempre que se cumplan las condiciones de endeudamiento aplicables con carácter general. De igual manera podrá alquilar su vivienda habitual sin necesidad de proceder a recabar autorización de la Entidad.

Cuarto.- La persona trabajadora que haya sido objeto de movilidad geográfica a un centro que diste más de 50 km desde el centro de origen, podrá rechazar el traslado que le haya sido comunicado, optando por la extinción indemnizada de su contrato con derecho a percibir una indemnización igual a la establecida en el Capítulo IV para los supuestos de baja indemnizada por adscripción voluntaria, salvo en el caso de personas trabajadoras que hubieran podido acogerse por razón de la edad al acuerdo de prejubilaciones de 9 de diciembre de 2021 y no lo hubiesen hecho, en cuyo caso la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

CAPÍTULO VIII. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. ARMONIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL PERSONAL PROCEDENTE DE BANKOA Y NOVO BANCO

Primero. - Fecha de efectos y Convenio de Aplicación

A partir del 1º de enero de 2022 será de aplicación a las plantillas (personal activo) procedentes de Bankoa (en adelante BK) y Novo Banco (en adelante NB) el convenio colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, salvo que en alguna materia específica el propio acuerdo establezca una fecha de efectos diferente, dejando de aplicar el convenio colectivo de Banca y el Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España.

Segundo. - Principios rectores y garantía de retribución

Se garantizan las percepciones, en cómputo anual, tanto de la retribución dineraria bruta total como del salario bruto de convenio de Banca, a las personas trabajadoras procedentes de BK y NB como consecuencia de su integración en ABANCA. En consecuencia, no se generará incremento salarial alguno para estas personas trabajadoras, salvo el que derive de la parte proporcional del trienio devengado a la fecha de efectos establecida en el presente capítulo, siempre que en este último supuesto no percibieran algún concepto retributivo que tuviera la naturaleza de compensable o absorbible, en cuyo caso operará la compensación y absorción de la parte del trienio devengada.

Los conceptos salariales de los actuales convenios colectivos de aplicación (Banca y EEFF de Ahorro) son los siguientes:

CONVENIO BANCA
Sueldo Base
Antigüedad
Antigüedad Técnicos
Plus Transitorio
Difer. Art. 15.4.2
Participación Ben XXII CCB
Plus Polivalencia

ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO
Sueldo Base
Sueldo Base 2
Antigüedad
Plus Convenio Fijo
Plus Convenio Variable (suspendido hasta 2023)
Diferencia de Nivel

El salario a percibir bajo el CC de EEFF de Ahorro no podrá ser inferior al establecido en el CC de Banca. La reanudación, a partir del 1º de enero de 2023, de la percepción del denominado en el CC de EEFF "*Plus Convenio Variable*" (actualmente suspendida su percepción) no podrá suponer incremento salarial, absorbiéndose y compensándose su importe por cualquier otro concepto salarial fuera de convenio que perciba la persona trabajadora. De no existir complementos por encima de lo previsto en el Convenio Colectivo se mantendrá la percepción del Plus Convenio Variable aunque suponga incremento salarial.

De operar la absorción y/o compensación de aquellos conceptos retributivos que tuvieran tal característica, ésta se realizará en primer lugar sobre aquéllos que tuvieran una naturaleza funcional, y, subsidiariamente, sobre aquéllos otros de naturaleza personal.

Se adjunta como Anexo 2 mapa de conceptos BK y su conversión y características a partir del 1 de enero 2022. Se adjunta como Anexo 3 mapa de conceptos NB y su conversión y características a partir del 1 de enero 2022.

Tercero. - Antigüedad reconocida

A todos los efectos derivados de la relación laboral se considerará como fecha de ingreso aquélla que se tuviese acreditada o reconocida en BK y NB (con idéntico alcance que dicho reconocimiento hubiera tenido cuando se realizó), al tratarse de un supuesto de subrogación empresarial del artículo 44 del "*Estatuto de los Trabajadores*".

Cuarto. - Equiparación de niveles

La plantilla origen BK y NB se integrará en el CC de EEFF de Ahorro en los niveles que a continuación se detallan conforme a la siguiente tabla de conversión:

NIVEL DE BANCA	NIVEL DE ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO
I	I
II	II
III	III
IV	IV
V	V
VI	VI*
VII	VII*
VIII	VIII*
IX**	IX*
X	X*
XI	XI*

* Las personas incluidas en estos niveles podrán situarse en el nivel inmediatamente inferior o inferiores al actual, siempre que, a igual nivel, o a inferior o inferiores, se produzca incremento salarial.

** A aquellas personas que estuviesen percibiendo el concepto "Equiparación Nivel VIII" del Convenio de Banca se les asignará el nivel VIII de EEFF de Ahorro.

En relación anexa (Anexo 4 y 5) se detalla la conversión de nivel del personal origen BK y NB.

Quinto. - Liquidación trienios de antigüedad

Se procederá a liquidar a las personas trabajadoras procedentes de BK y NB, a fecha 31 de diciembre de 2021, tanto la parte proporcional del trienio devengado de antigüedad como la del trienio de Técnico, ambos del convenio de Banca.

El importe resultante podrá incluirse, bien dentro del concepto salarial antigüedad, bien integrarse dentro del salario base siempre que la homologación lo permita, respetando el principio de que el salario de convenio total sea igual o superior al del convenio colectivo de anterior aplicación.

El siguiente trienio a devengar será el correspondiente al periodo enero 2022 – diciembre 2024, para el personal comprendido entre los niveles del I al VIII, devengo que se producirá en el mes de enero de 2025 (salvo que la promoción a nuevo nivel producida en dicho periodo hubiera producido la liquidación de la parte proporcional del trienio del nivel anterior).

Sexto. - Ascensos o cambios de Nivel

El personal de BK y NB que quede incluido entre los niveles IX, X, XI y XII ascenderá al nivel superior según establece el artículo 25 del CC de EEFF de Ahorro, tomando como fecha de inicio de cómputo para el ascenso la de 01 de enero de 2022, salvo que aplicando la antigüedad en BK y NB, por el artículo 25 del citado CC de EEFF de Ahorro, le corresponda una fecha anterior para llevar a efecto el ascenso.

El mismo criterio se aplicará al personal procedente de BK y NB que pudiera quedar incluido en los niveles XIII y XIV del CC de EEFF de Ahorro.

En todo caso, se respetarán los principios rectores señalados en el apartado segundo anterior.

<u>Séptimo</u>. - Clasificación de oficinas, oficinas en cierre y oficinas con Dirección compartida.

Las posiciones de responsabilidad en la Red de Oficinas se rigen por el sistema establecido en el acuerdo sobre Clasificación de Oficinas vigente en ABANCA, de fecha 16/10/2013. Las oficinas de origen BK y NB se clasificarán, en el año 2022 (correspondiente al ejercicio 2021) como oficinas tipo X, ajustándose, si procede, los Salarios Mínimos Garantizados de sus posiciones de responsabilidad a lo establecido en el acuerdo sobre Clasificación de Oficinas vigente en ABANCA con fecha de efectos de 1 de enero 2022.

Las oficinas de origen BK y NB se incorporarán a la Clasificación de Oficinas del ejercicio 2022, a publicar en el año 2023.

En los casos de integración de oficinas en la que una oficina con clasificación se integre en una oficina de BK o NB, a las personas responsables de la oficina integrada se les aplicarán las condiciones de la oficina con clasificación.

<u>Octavo</u>. - Ayuda Guardería, Ayuda de estudios de hijos e hijas y Ayuda para la formación de personas trabajadoras

Será de aplicación a la plantilla origen BK lo establecido en los artículos 56, 57 y 58 del CC de EEFF de Ahorro en lo referente a la "*ayuda de hijos e hijas*" y "*ayuda para la formación de personas trabajadoras*", siendo la primera fecha de abono el mes de enero de 2022 para la "*ayuda de formación*" de empleados y empleadas, y septiembre de 2022 para "*ayuda guardería*" y "*ayuda de estudios de hijos e hijas*".

Será de aplicación a la plantilla origen NB lo establecido en los artículos 56, 57 y 58 del CC de EEFF de Ahorro en lo referente a la "*ayuda de hijos e hijas*" y "*ayuda para la formación de personas trabajadoras*", siendo la primera fecha de abono el mes de enero de 2022 para la "*ayuda de formación*" de empleados y empleadas, y septiembre de 2022 para *"ayuda guardería"* y "*ayuda de estudios de hijos e hijas*", quedando sin efecto lo establecido en los artículos 17 y 18 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, S.A, Sucursal en España.

Noveno. - Seguro médico

Las personas trabajadoras procedentes de BK y NB que fueran beneficiarias de seguro médico cuyas primas fueren satisfechas total o parcialmente por la entidad, causarán baja en la póliza colectiva, o si se tratara de póliza individual cesarán los pagos a cargo de la empresa, con efectos del 31 de diciembre de 2022, causando alta aquellos que voluntariamente lo soliciten en el seguro médico establecido con carácter general en ABANCA, con la aseguradora SANITAS (o con la que ABANCA discrecionalmente pueda suscribir dicho seguro en lugar de la actual), cuya prima se satisface entre el Banco y la persona trabajadora al 50%. Respecto del 50% de la prima a cargo de la persona trabajadora, ésta podrá integrarse en el sistema de retribución flexible vigente en ABANCA, así como la prima vinculada al cónyuge y descendientes hasta el límite de edad contemplado en la póliza y normativa de aplicación.

El régimen descrito será aplicable a toda la plantilla a partir de la firma del presente acuerdo, tras los trámites individuales necesarios para el alta en la póliza. Queda expresamente derogado el régimen de Seguro Médico dispuesto en el artículo 20 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España.

Décimo. - Previsión social complementaria

Plantilla proveniente de BK:

Incorporación al PP del Personal de ABANCA, Subcolectivo Uno, con efectos del 1 de enero de 2022 tanto para ahorro o jubilación como para las contingencias de riesgo (Incapacidad y fallecimiento).

Con efectos del 31/12/2021 se extingue el sistema previsto en el convenio colectivo de banca y/o acuerdo de empresa en materia de previsión social complementaria, pasando a regirse por los convenios y acuerdos colectivos aplicables en ABANCA, especialmente el de 4 de diciembre de 2019.

Los derechos económicos o derechos consolidados que tuviere atribuido el personal con origen Bankoa en el instrumento de exteriorización de los compromisos (EPSV) quedarán en

los citados instrumentos, pudiendo hacerlos efectivos cuando causen las contingencias que dan derecho a su percepción, o en su caso movilizarlos a otros instrumentos de previsión social conforme a la normativa de aplicación.

Las prestaciones de riesgo que se causen se regirán conforme al convenio o acuerdo colectivo de aplicación en el momento de la fecha de efectos del reconocimiento de la contingencia, con independencia de la fecha de resolución.

Personal pasivo origen BK beneficiario de prestaciones definidas de jubilación, invalidez o fallecimiento, y sus derivadas: Las prestaciones definidas ya causadas (totalmente aseguradas y gestionadas a través de EPSV) continuarán rigiéndose conforme al convenio/acuerdo colectivo de aplicación en el momento de causarse la contingencia de la que trae causa la prestación definida (convenio de Banca).

Plantilla proveniente de NB

Plantilla en aportación definida para ahorro o jubilación (toda la plantilla excepto una persona):

Incorporación al PP del Personal de ABANCA, Subcolectivo Uno, con efectos del 1 de enero de 2022 tanto para ahorro o jubilación como para las contingencias de riesgo (Incapacidad y fallecimiento).

Con efectos del 31/12/2021 se extingue el sistema previsto en el convenio colectivo de banca y/o acuerdo de empresa en materia de previsión social complementaria, específicamente lo regulados en el Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España, pasando a regirse por los convenios y acuerdos colectivos aplicables en ABANCA, especialmente el de 4 de diciembre de 2019.

Las prestaciones de riesgo que se causen se regirán conforme al convenio o acuerdo colectivo de aplicación en el momento de la fecha de efectos del reconocimiento de la contingencia, con independencia de la fecha de resolución.

Los derechos consolidados que las personas integradas en ABANCA procedentes de la operación societaria tuvieren atribuidos a su favor en el PP Empleados Novo Banco, se movilizarán al PP Personal de ABANCA dentro del año siguiente a la fecha de efectos de dicha operación, es decir, hasta como máximo el 1 de diciembre de 2022.

ABANCA solicitará la movilización (a través de movimientos individuales de traslado de derechos consolidados), dentro del plazo legalmente establecido, al Plan de Pensiones del Personal de ABANCA (Fondo de Pensiones "A" del Personal de ABANCA) de los derechos consolidados de todos los partícipes en activo afectados por la operación societaria, y, si se diera el supuesto (entre la fecha de la operación societaria y el alta en el PP del Personal de ABANCA), de los derechos económicos de algún posible beneficiario que hubiere causado una prestación con fecha efectos comprendida en dicho periodo, aun siendo ya plantilla de ABANCA.

Por último, respecto de la única persona en régimen de prestación definida, se garantiza la prestación definida asegurada a 31/12/2021, pasando a integrarse con efectos del 1º de enero de 2022 en el PP del Personal de ABANCA, Subcolectivo 1 de aportación definida para jubilación, novándose sus compromisos por pensiones conforme a los establecidos para este subcolectivo y desde su fecha de incorporación al Plan.

Se derogan expresamente los artículos 21 y 22 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España.

<u>Decimoprimero</u>. – Préstamos, anticipos y oferta financiera

En materia de préstamos se mantendrán las condiciones contractuales de aplicación a la cartera viva de préstamos que tenga concedidos el personal proveniente de BK y NB hasta su cancelación.

A partir de la firma del presente acuerdo, a las nuevas operaciones de préstamos y anticipos que se soliciten y formalicen por la plantilla, les será de aplicación lo establecido en el Reglamento de préstamos y anticipos de ABANCA, así como, en su caso, todos los beneficios contenidos en la Oferta Financiera que para la plantilla se encuentre vigente en cada momento.

Queda derogado expresamente lo dispuesto en los artículos 11, 12, 13, 14, 15 y 16 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España.

Decimosegundo. - Seguros de vida, accidentes y asistencia en viaje

1. **Seguro de vida: Póliza EG01 suscrita con la aseguradora ABANCA Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros, SA)**:

   Con efectos del 31 de diciembre de 2021 se procederá a la cancelación de los seguros de vida y accidentes que a título individual (en póliza colectiva) o colectivo tuviera en vigor la plantilla origen BK y NB.

   Con efectos del 1º de enero de 2022, la plantilla origen BK y NB podrá adherirse de manera voluntaria a la póliza colectiva de vida (EG01) que ABANCA tiene suscrita con la aseguradora ABANCA Vida y Pensiones, cuya prima es abonada en un 50% por el Banco, con las siguientes coberturas (los capitales no son acumulables) y contingencias:

   - Incapacidad Permanente Total: 20.000 €
   - Incapacidad Permanente Absoluta y GI: 50.000 €
   - Fallecimiento por cualquier causa: 50.000 €
   - Fallecimiento por accidente de circulación: 60.000 €

2. **Seguro de Accidentes: Póliza 250.565 suscrita con la aseguradora CASER**:

   Con efectos del 31 de diciembre de 2021 se procederá a la cancelación de los seguros de accidentes que a título individual o colectivo tuviera en vigor la plantilla origen BK y NB.

   Con efectos del 1º de enero de 2022 se integrará automáticamente en la póliza de accidentes suscrita por ABANCA con CASER la plantilla con origen BK y NB, con las siguientes coberturas y contingencias:

   - Fallecimiento por Accidente: 36.060,73 €
   - Invalidez Permanente Total por accidente: 84.141.69 €

- Fallecimiento por infarto laboral: 12.020,24 €
- Fallecimiento/Invalidez por atraco (en el trabajo): 300.000,00 €

3. **Seguro de asistencia en viajes y accidentes de trabajo: Póliza 50.226.829 suscrita con la aseguradora CASER**,

Con efectos del 1º de enero de 2022, la plantilla origen BK y NB se integrará automáticamente en la citada póliza, con las siguientes coberturas y contingencias:

Seguro de accidentes:

- Fallecimiento por accidente de circulación: 150.000 €
- I.P. Absoluta por Accidente de Circulación: 150.000 €

Además, cubre asistencia de viaje laboral (gastos de asistencia médica, gastos odontológicos de urgencia fuera del país de residencia habitual, traslado por fallecimiento, etc.)

Se deroga expresamente los dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, S.A, Sucursal en España.

Decimotercero. - Vacaciones

Las vacaciones serán, con carácter general, de 25 días laborables, salvo para el personal que tenga 15 años de antigüedad en la empresa, que serán 26 días y para el personal con 20 años de antigüedad en la empresa, que tendrá derecho a 28 días.

Con carácter transitorio y excepcional, para el ejercicio 2022, el sistema de vacaciones y días de libre disposición exclusivamente para el personal procedente de Bankoa y Novo Banco será el siguiente:

ANTIGÜEDAD A 31/12/2022	Vacaciones	Libre Disposición
Menos de 15 años	25	3
Entre 15 y 19 años	26	2

20 años o más	28	2

Asimismo, con carácter excepcional, aquellas personas que a 31 de diciembre tuviesen días de vacaciones pendientes de disfrutar o días de libre disposición, podrán hacerlo hasta el 28 de febrero de 2022.

Decimocuarto. - Premio por antigüedad

Desde la entrada en vigor del presente acuerdo, al personal que cumpla 25 años de servicios, computando a estos efectos el periodo de servicios prestado en BK y NB, le será de aplicación lo establecido con carácter general para la plantilla de ABANCA en materia de premio por antigüedad.

Se deroga expresamente el artículo 8 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España.

Decimoquinto. – Igualdad

Desde la entrada en vigor del presente acuerdo les será de aplicación el Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres vigente en ABANCA a las plantillas origen BK y NB, quedando sin efecto los planes de igualdad o normativa equivalente que tuvieran en las entidades de origen.

Si a la fecha de efectos del presente acuerdo alguna persona estuviera disfrutando de alguna medida de conciliación prevista en el Plan de Igualdad de BK o en el Plan de Igualdad de NB, la misma continuará rigiéndose hasta el 31/12/2022 o hasta la fecha específica de finalización si la misma fuere anterior, por lo establecido en el mismo, salvo que fuera de interés para la persona renunciar a ella y solicitarla al amparo del régimen previsto en el Plan de Igualdad de ABANCA, siempre que tal opción tuviere el oportuno encaje legal o reglamentario.

Decimosexto. - Incorporación tras suspensión del contrato

El personal de BK o NB que se incorpore a ABANCA tras la firma del presente acuerdo, proveniente de una situación de excedencia o cualquier otra situación que conlleve la suspensión del contrato de trabajo, lo hará en las condiciones establecidas en el mismo.

Decimoséptimo. – Jornada y horario.

Como norma general, será de aplicación a toda la plantilla procedente de BK y NB el horario general de trabajo previsto en el acuerdo de 26 de diciembre de 2014 y de 21 de abril de 2020 en cuanto éste modifique el primero de los citados.

Aquellas personas que vengan realizando una jornada partida en BK y NB pasarán, con carácter "*ad personam*" a la jornada y horario flexible establecido en el capítulo IV, punto tercero (primer párrafo) del acuerdo de 21 de abril de 2020 para el personal de SSCC y en el capítulo IV, punto cuarto (primer párrafo) del acuerdo de 21 de abril de 2020 para el personal de Red, sin que puedan superarse los límites allí establecidos Estas personas percibirán, en tanto mantengan la jornada flexible, su actual compensación por jornada partida como complemento no absorbible ni revalorizable.

Queda expresamente derogados el artículo 23 del Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España.

Decimoctavo. - Pacto global, derogación acuerdos e interpretación conjunta

El presente acuerdo forma un conjunto unitario en el que no resultan admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de pronunciarse sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones que se establecen.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen expresamente que las condiciones laborales recogidas en el mismo, en el CC de aplicación (EEFF de Ahorro) y demás acuerdos colectivos de ABANCA y regulación interna sobre estas materias, globalmente consideradas, son superiores a las que tenían asignadas en BK y NB, por cuya razón todas las mejoras laborales, sociales y conceptos extrasalariales que venían disfrutando anteriormente se compensan y sustituyen en su totalidad por las que a partir del presente acuerdo de homologación les corresponden y, por lo tanto, entienden que la modificación de

condiciones que pueda afectar en particular a cada trabajador está plenamente justificada y no requiere de compensación específica distinta de la aplicación del marco general de condiciones que aquí se establece.

Desde la fecha de efectos del presente Acuerdo de Homologación (1 de enero de 2022), o desde la especifica en aquellas determinadas materias que tienen una diferente, serán de aplicación los beneficios sociales existentes en ABANCA, sustituyendo en la totalidad a los que se venían disfrutando en BK y NB.

En todo lo no previsto en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en el CC de aplicación a toda la plantilla de ABANCA (en la actualidad, CC de EEFF de Ahorro) y por los acuerdos colectivos vigentes en ABANCA.

Por tanto, queda derogado y sin efecto cualquier pacto o acuerdo colectivo y/o individual existente con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo que regule las materias comprendidas en el mismo. En particular queda derogado y sin efecto Convenio Colectivo del Banco Espírito Santo, SA, Sucursal en España, publicado en resolución de 16 de agosto de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado del viernes 31 de agosto de 2012.

Decimonoveno.- Otras medidas.

1. Las personas trabajadoras afectadas por el proceso de cierre de oficinas o recepción del negocio de estas y por la reestructuración de servicios centrales, que estén en período de consolidación de un nivel profesional superior, tanto por aplicación del sistema de clasificación de oficinas como en servicios centrales, mantendrán el derecho a la consolidación del mismo cuando se cumpla el tiempo establecido para aquella, siempre que haya transcurrido más de la mitad del período previsto para la consolidación de nivel superior. De la misma forma, si el proceso de cierre o reestructuración da lugar a la pérdida de un complemento funcional, este se mantendrá durante el período de dos años naturales. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional específico, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda, en función del nuevo puesto y, si este fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el periodo que reste hasta el límite

de dos años antes señalado. Lo señalado en este párrafo será de aplicación retroactiva a 1 de enero de 2021.

2. Toda persona que esté ejerciendo doble dirección o subdirección, percibirá un complemento salarial que será equivalente al 10 % del SMG garantizado de la oficina de mayor nivel. Este plus se percibirá cuando se haya producido el nombramiento para la doble Dirección y Subdirección, en 12 mensualidades y durante el tiempo que se ejerza esa doble función.
3. Cuando los dos miembros de una pareja, en los términos definidos en el plan de igualdad vigente en el Banco, sean empleados de la Entidad, y uno de ellos se vea afectado por una medida de movilidad geográfica, se procurará atender la solicitud de cambio de centro de trabajo de la pareja a un destino lo más cercano posible al centro de destino del trabajador que ha sido objeto de movilidad geográfica.

4. Aquellas personas trabajadoras procedentes de Bankoa o Novo Banco que vinieran realizando una jornada partida y perciban una compensación o ayuda para comida, la seguirán manteniendo con el sistema actual de tarjeta o cheque gourmet que tenían en su entidad de origen durante el periodo 2022.

CAPÍTULO IX.- PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA

Primero. - Las personas trabajadoras afectadas 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 una empresa especializada que se acompaña al presente Acuerdo como Anexo 6.

Segundo. - Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET y el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada ("RD 1483/2012"). En concreto, el Plan de recolocación se extiende a dieciocho meses computados desde la fecha de extinción del contrato, tanto en el caso de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada como en la baja indemnizada por voluntad del Banco o en los supuestos de movilidad geográfica en los que la persona trabajadora opte por la extinción indemnizada del contrato.

CAPITULO X.- COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por la representación de la Entidad.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo, recibir información, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las condiciones establecidas en el presente acuerdo. Específicamente tendrá derecho a ser informada, con carácter previo a su ejecución, de los supuestos de movilidad geográfica, cuando sean a una distancia superior de 50 km, así como de la decisión de la persona trabajadora si optara por la extinción del contrato.

La Comisión se reunirá al menos una vez al mes durante el primer trimestre y a partir de ese momento una vez cada tres meses, levantándose acta de las mismas.

DISPOSICION FINAL: EFICACIA DEL ACUERDO Y TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL

Las partes manifiestan que en los términos contenidos en el presente documento han alcanzado un ACUERDO de finalización del periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que someterán las Secciones Sindicales a sus respectivas ejecutivas sindicales y la empresa a sus órganos de gobierno, elevándose a Acuerdo definitivo si no se manifiesta nada en contra por ninguna de las partes antes de las 23 horas del próximo día 30 de diciembre de 2021.

La Dirección de la Entidad, conforme dispone el artículo 51.2 del ET y el artículo 12.1 del RD 1483/2012, dará traslado del presente DOCUMENTO DE ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS a la Autoridad Laboral Competente.

En virtud de todo cuanto antecede, las partes firmantes, manifiestan que el contenido del presente documento tiene valor y carácter de Acuerdo final del periodo de consultas, que ha

sido alcanzado libre y voluntariamente, y sin que haya mediado coacción, fraude o abuso de derecho para su conclusión, surtiendo los efectos previstos en el artículo 51.2 del ET, y artículo 28 del RD 1483/2012.

ANEXO 1

Distribución Provincial del excedente

Provincia	Excedente
GUIPUZCOA	37
VIZCAYA	3
MADRID	87
Asturias	3
VALENCIA	6
MALAGA	2
SEVILLA	2
	140

ANEXO 2

Mapa de conceptos Bankoa

Clave	Concepto Salarial (Bankoa)	Clave	Concepto Salarial (ABANCA)
1102	SUELDO BASE	4001	SUELDO BASE
1145	ANTIGÜEDAD	4010	ANTIGÜEDAD
1146	ANTIGÜEDAD TÉCNICOS	4018	ANTIGÜEDAD TÉCNICOS
1120	ASIGNACION TRANSITORIA (Tec 11)	4003	COMPL.TRANSIT.ASCENSO
1117	DIF.ART 15.4.2	4074	DIFERENCIA ART. 15 4.2
1108	IMPORTE AYUD ALIMENT	4041	IMPORTE AYUD ALIMENT
2210	AYUDA ALIMENTARIA	4082	AYUDA ALIMENTARIA VARIABL
2211	AYUDA ALIMENTARIA exenta	4087	AYUDA ALIMENTARIA exenta
2220	HORAS COMPLEMENTARIAS	4401	HORAS COMPLEMENTARIAS
1104	PLUS POLIV. FUNCIONAL	4130	PLUS POLIVALENCIA
1147	PLUS TRANSITORIO	4019	PLUS TRANSITORIO
1115	COMPLEMENTO PUESTO	4056	COMP. PERS.
1116	COMPLEMENTO EXCLUSIVIDAD	4523	DEDICACIÓN EXCLUSIVA
1110	RETRIBUCION VOLUNTARIA	4544	COMP. PERSONAL NRNANP

ANEXO 3

Mapar de Conceptos de Novo Banco

Clave	Concepto Salarial (NOVOBANCO)	Clave	Concepto Salarial (ABANCA)
9900	SALARIO BASE DE NIVEL	4001	SUELDO BASE
99XX	TRIENIOS COMUNES	4010	ANTIGÜEDAD
99AT	TRIENIOS TÉCNICOS	4018	ANTIGÜEDAD TÉCNICOS
9904	PLUS TRANSITORIO CONVENIO	4019	PLUS TRANSITORIO CONVENIO
9928	PARTIC. EN BENEF XXII CCB	4084	PARTICIP. BEN. XXII CCB
9903	PLUS POLIVALENCIA	4130	PLUS POLIVALENCIA
9905	BOLSA VACACIONES COMPLEM.	4134	BOLSA VACACIONES COMPLEM.
9930	DIFERENCIA ARTÍC. 15.4.2	4218	COMPENSACIÓN DIF. PAGAS
99PR	PRORRATA PAGA EXTRA	4551	PAGAS PRORRATEADAS
9910	VIVIENDA (DINERARIO)	4220	PLUS VIVIENDA
9915	PLUS DEDICACIÓN	4319	COMPL. PUESTO
9914	PLUS ESPECIAL 1	4319	COMPL. PUESTO
9919	COMPL FUNCIONAL DIRECCIÓN	4345	PLUS FUN NR NP ABS
9920	COMPL FUNCIONAL DIRECCIÓN	4345	PLUS FUN NR NP ABS
9918	PLUS FUNCIONAL	4345	PLUS FUN NR NP ABS
9909	MEJORA VOLUNTARIA	4351	COMP. PERS. VOLUNTARIO

ANEXO 4:
Relación de niveles Bankoa

NIVELES BANCA VS AHORRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	TOTAL
1	9										9
2		2									2
3			30								30
4				21							21
5					35						35
6						37	2				39
7							32				32
8								28	3		31
9								8	4		12
10										16	16
11										7	7
Total general	9	2	30	21	35	37	34	36	7	23	234

ANEXO 5:

Relación de niveles Novo Banco

NIVELES BANCA VS AHORRO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
1	18									18
2		13								13
3			15							15
4				23						23
5					23					23
6						19				19
7							19			19
8								27		27
9								2	4	6
Total general	18	13	15	23	23	19	19	29	4	163

ANEXO 6:
Plan de Recolocación Externa