

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

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 90.

No obstante, si se alcanza un número igual o superior a 60 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 reestructuración 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 medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se indique expresamente otra fecha, será hasta el 31 de enero de 2025.

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 Servicios Centrales y Red comercial de las provincias afectadas, con la distribución funcional y 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 supere 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.

- 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 SSCC como en la red de oficinas, 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 2024 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 17 de octubre de 2024.
- c) Las personas que tengan 50 o más años de edad a 31 de diciembre de 2024.

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 17 de octubre de 2024 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 17 de octubre de 2024 o con efectividad reconocida antes de dicha fecha.
- c) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a una persona menor afectada 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 17 de octubre de 2024, 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 solicitar acogerse a la medida de baja indemnizada las personas trabajadoras que, prestando servicios en las provincias y servicios identificados como excedentarios en el Anexo I, tengan menos de 50 años de edad a 31 de diciembre de 2024.

En este caso la indemnización será de 33 días de salario bruto fijo anual por año de servicio, con un mínimo de doce mensualidades. Esta cantidad 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 2.900 euros por cada tres años completos de prestación de servicios.

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

- Hasta 5 años: 5.750 euros.
- Entre 5 y 10 años: 11.500 euros.
- Entre 10 y 15 años: 17.250 euros.
- Entre 15 y 20 años: 23.000 euros.
- Entre 20 y 25 años: 28.750 euros.
- Más de 25 años: 34.500 euros.

Segundo.- La solicitud de adscripción deberá formularse por escrito, siguiendo el procedimiento interno que se determine, antes de las 23 horas del día 12 de noviembre de 2024, debiendo la Entidad aceptar o rechazar la solicitud antes del martes, 19 de noviembre, a las 23 horas.

CAPÍTULO V.- BAJAS INDEMNIZADAS POR DECISIÓN DEL BANCO

La indemnización será de 33 días de salario por año de servicio con el tope máximo de 24 mensualidades y un mínimo de doce mensualidades, salvo cuando en virtud de acuerdo o cláusula de garantía individual la persona trabajadora tenga reconocida una indemnización superior para los supuestos de extinción del contrato por decisión de la empresa.

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES Y DEFINICIONES COMUNES A LAS BAJAS INDEMNIZADAS

Primero. - La Entidad abonará la retribución variable devengada en el año 2024, en los términos que resulten de la regulación de la misma, a las personas trabajadoras que accedan a la medida de extinción indemnizada antes de finalizar el año, tomando en consideración a estos efectos el año completo.

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

- a) Se entenderá por salario fijo bruto anual la retribución obtenida del *"Informe Salario Anualizado"*, disponible en el *"Portal"*, *"Mi Espacio"*, *"Retribución y Beneficios"*, *"Anualidad"*, excluida por tanto 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 acreditada en la entidad de origen 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.

Tercero.- 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, bien por mantenerlos en las condiciones previstas contractualmente para los supuestos de cese o extinción de la relación laboral, bien por su cancelación, o bien sustituirlos por préstamos hipotecarios previstos en la oferta financiera para la plantilla de ABANCA y Colectivos Afines (HMC Variable; HMC Mixta y HMC Fija), con las bonificaciones previstas en la misma.

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/anexo 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, 3,35% (primer año) y Euribor + 3,35 % (siguientes). Deberá intervenir 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. – Con el fin de reducir el excedente identificado y dar solución al mismo mediante recolocación en otros puestos o áreas geográficas, la Entidad podrá adoptar, hasta el 31 de enero de 2025, medidas de movilidad funcional y/o geográfica en los términos regulados en el presente Acuerdo, que podrán suponer el traslado de la persona trabajadora a provincias no afectadas por el excedente donde puedan existir vacantes, e igualmente movilidad funcional que suponga cambio de puesto de trabajo desde la red de oficinas a los servicios centrales o a la inversa.

Segundo. - La determinación de las personas trabajadoras afectadas por la medida de movilidad geográfica será fijada por la Entidad, hasta el límite de 30 personas trabajadoras, cuando no sea posible la reubicación en una distancia menor a 25 km desde el centro de origen hasta el centro de destino. Esta medida no se podrá aplicar a aquellas personas que hayan sido afectadas por la medida de movilidad geográfica en el ejercicio 2024.

Tercero. – La persona trabajadora trasladada a un centro que diste más de 25 km desde el centro de origen tendrá derecho a la siguiente compensación, en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino:

- De 25 a 75 kilómetros: 300 euros brutos mensuales durante un periodo de tres años.
- De 76 a 125 kilómetros: 400 euros brutos mensuales durante un periodo de tres años y una indemnización a tanto alzado de 3.500 euros brutos por una sola vez.
- De 126 kilómetros en adelante: 600 euros brutos mensuales durante un periodo de tres años y una indemnización a tanto alzado de 7.000 euros brutos por una sola vez.

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 25 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 bajas indemnizadas por adscripción voluntaria, salvo en el caso de personas trabajadoras que hubieran podido acogerse por razón de la edad al acuerdo de prejubilaciones de 3 de octubre de 2024 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. A las personas que rechacen la medida de traslado y opten por la extinción de su contrato les será de aplicación el régimen de ayudas financieras previstas en el punto tercero del capítulo VI del presente acuerdo.

CAPÍTULO VIII. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. ARMONIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL PERSONAL PROCEDENTE DE TARGO BANK Y CEMCICE

Primero. - Fecha de efectos y Convenio de Aplicación

A partir del 1º de enero de 2025 será de aplicación a las plantillas (personal activo) procedentes de Targobank (en adelante TGB) y CEMCICE (en adelante CSE) el convenio colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro (en adelante convenio 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 de

Oficinas y Despachos de Madrid. En todo caso, y para el ejercicio 2024, se garantiza para el personal del Convenio de Banca un incremento de los conceptos de convenio sueldo base, participación en beneficios y plus de polivalencia en un 4,25% y en el caso de la antigüedad (en sus dos acepciones) un 1,80%.

En lo que se refiere al denominado complemento Economato y Acuerdo Economato, ambos han sido actualizados para 2024 en función de lo previsto en el acuerdo que lo regula, revalorizándose a partir de 2025 en el mismo porcentaje que se establezca en cada momento en el Convenio Colectivo de aplicación para el salario base.

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 TGB, y en idénticos términos a las personas procedentes de CSE respecto del convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid, con motivo 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 para el personal de procedencia TGB, o el que derive de la parte proporcional del complemento personal de antigüedad a la fecha de efectos establecida en el presente capítulo para el personal de procedencia CSE, y siempre que no percibieran algún concepto retributivo que tuviera la naturaleza de compensable o absorbible, pues de percibirlos operará la compensación y absorción de la parte del trienio devengada. Con carácter excepcional, no se aplicará esta absorción para la parte proporcional del trienio (TGB) o cuatrienio (CSE) devengado y regularizado a 31 de diciembre de 2024.

El complemento de residencia regulado en el artículo 48 del Convenio Colectivo de Ahorro que perciban las personas trabajadoras por razón del centro de trabajo donde prestan sus servicios será absorbido con los complementos funcionales que se vinieran percibiendo. En el caso de que el complemento de residencia no pueda ser absorbido en su totalidad por los citados complementos, el incremento salarial que la persona trabajadora podrá percibir se limitará a la cuantía máxima de 4.500 euros, con la oportuna redistribución en el resto de los conceptos salariales de Convenio colectivo.

El complemento de residencia previsto en el artículo 48 del Convenio de Ahorro para el personal con destinos en Baleares o Canarias se mantendrá en los casos de cambio de provincia que implique la pérdida de la insularidad y sólo para las personas que a la fecha de firma del presente acuerdo presten servicios efectivamente en Baleares procediendo de TGB o CSE. En ese caso, el citado complemento se transformará en otro de naturaleza personal, no absorbible y revisable. Excepcionalmente, para aquellos empleados que aplicando estos criterios tengan en el convenio de Entidades Financieras de Ahorro un nivel inferior al actual de banca, mantendrán el nivel de Banca, a excepción de los niveles X y XI, que irán respectivamente al nivel XI y XII respectivamente.

Los conceptos salariales de los actuales convenios colectivos objeto del presente acuerdo (Banca, Oficinas y Despachos de Madrid y Ahorro) se señalan en el Anexo II.

El salario a percibir bajo el convenio de Ahorro no podrá ser inferior al establecido en el CC de Banca para personas procedentes de TGB ni del CC de Oficinas y Despachos de Madrid para personas procedentes de CSE.

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 III mapa de conceptos salariales del personal con origen en TGB y su conversión y características a partir del 1 de enero 2025. Y lo mismo con respecto a los conceptos salariales del personal con origen en CSE en el Anexo IV.

Tercero. - Antigüedad reconocida

A todos los efectos derivados de la relación laboral se considerará como fecha de ingreso aquélla que tuviesen acreditada o reconocida en TGB y CSE (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 TGB y CSE se integrará en el CC de Ahorro en los niveles que a continuación se detallan conforme a la siguiente tabla de conversión:

A) Personal procedente de TGB

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.

B) Personal procedente de CSE.

Habida cuenta que el personal integrado desde CSE sólo tiene asignado los niveles retributivos 2 (Grupo I Nivel 2) y 6 (Grupo III Nivel 6), la tabla de conversión no detalla el resto de niveles del convenio de oficinas y despachos de Madrid (n/a = no aplica):

NIVEL DE Oficinas y	NIVEL DE ENTIDADES

Despachos de Madrid	FINANCIERAS DE AHORRO
1	n/a
2	Grupo 1 Nivel IV
3	n/a
4	n/a
5	n/a
6	Grupo 1 Nivel XII a Grupo 1 Nivel VIII (**)
7	n/a
8	n/a
9	n/a

** Las personas incluidas en el Nivel 6 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid que se integran en ABANCA lo harán en los niveles XII a VIII del Grupo 1 del Convenio Colectivo de Ahorro bajo los siguientes criterios:

- Personas con salario bruto anual fijo a fecha de integración por debajo de 27.000 euros: pasan a integrarse en el Grupo 1 nivel XII, sin que tal integración conlleve mayor retribución bruta total, salvo la que corresponda al devengo de la parte proporcional del complemento personal de antigüedad.
- Personas con salario bruto anual fijo a fecha de integración por debajo de 30.000 euros y más de 27.000 euros: pasan a integrarse en el Grupo 1 nivel XI, sin que tal integración pueda implicar mayor retribución bruta total, salvo la que corresponda al devengo de la parte proporcional del complemento personal de antigüedad.
- Personas con salario bruto anual fijo a fecha de integración entre 30.000 euros y 32.000 euros: pasan a integrarse en el Grupo 1 nivel X, sin que tal integración conlleve mayor retribución bruta total, salvo la que corresponda al devengo de la parte proporcional del complemento personal de antigüedad.
- Personas con salario bruto anual fijo a fecha de integración entre 32.000 euros y 34.000 euros: pasan a integrarse en el Grupo 1 nivel IX, sin que tal integración conlleve mayor retribución bruta total, salvo la que corresponda al devengo de la parte proporcional del complemento personal de antigüedad.

- Personas con salario bruto anual fijo a fecha de integración superior a 34.000 euros: pasan a integrarse en el Grupo 1 nivel VIII, sin que tal integración conlleve mayor retribución bruta total, salvo la que corresponda al devengo de la parte proporcional del complemento personal de antigüedad.

En Anexos III y IV se detallan los cuadros de conversión de nivel del personal origen TGB y CSE.

Quinto. - Liquidación trienios de antigüedad

Personas procedentes de TGB:

Se procederá a liquidar a las personas trabajadoras procedentes de TGB, a fecha 31 de diciembre de 2024, 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, que se abonará en el concepto 4014 -antigüedad 12p, será el correspondiente al periodo enero 2025 – diciembre 2027 para el personal comprendido entre los niveles del I al VII, devengo que se producirá en el mes de enero de 2028 (salvo que una eventual promoción a nuevo nivel durante dicho periodo hubiera producido la liquidación de la parte proporcional del trienio del nivel anterior).

Personas procedentes de CSE:

Se procederá a liquidar a las personas trabajadoras procedentes de CSE, a fecha 31 de diciembre de 2024, la parte proporcional de complemento personal de antigüedad (cuatrienios) devengada a esa fecha.

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, que se abonará en el concepto 4014 -antigüedad 12p, será el correspondiente al periodo enero 2025 – diciembre 2027 para el personal comprendido entre los niveles del I al VIII, devengo que se producirá en el mes de enero de 2028 (salvo que una eventual promoción a nuevo nivel durante dicho periodo hubiera producido la liquidación de la parte proporcional del trienio del nivel anterior).

Sexto. - Ascensos o cambios de Nivel

El personal de TGB y CSE que quede incluido entre los niveles IX, X, XI, XII y XIII ascenderá al nivel superior según establece el artículo 25 del Convenio de Ahorro, tomando como fecha de inicio de cómputo para el ascenso la de 01 de enero de 2025, salvo que aplicando la antigüedad en TGB y CSE, por el artículo 25 del citado Convenio de Ahorro, le corresponda una fecha anterior para llevar a efecto el ascenso.

En todo caso, se respetarán los principios rectores señalados en el artículo segundo del presente capítulo.

Séptimo. - Clasificación de oficinas, oficinas en cierre.

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 y por los salarios mínimos garantizados del Acuerdo de 25 de junio de 2024. Las oficinas de origen TGB se clasificarán, en el año 2025 (correspondiente al ejercicio 2024) como oficinas tipo X (con salarios mínimos garantizados correspondientes a una tipo V), 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 en los importes determinados en el Acuerdo de 25 de junio de 2024 con fecha de efectos de 1 de enero 2025.

Las oficinas de origen TGB se incorporarán a la Clasificación de Oficinas del ejercicio 2025, a publicar en el año 2026.

En los casos de integración de oficinas en la que una oficina ya clasificada se integre en una oficina de TGB, a las personas responsables de la oficina integrada se les aplicarán las condiciones de la oficina que estaba clasificada.

Las personas trabajadoras afectadas por el proceso de cierre de oficinas o recepción del negocio de estas, que estén en período de consolidación de un nivel profesional superior, tanto por aplicación del sistema de clasificación de oficinas, 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 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 partir del 7 de junio de 2024.

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

Será de aplicación a la plantilla origen TGB y CSE 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 2025 para la “ayuda de formación” de empleados y empleadas, y septiembre de 2025 para “ayuda guardería” y “ayuda de estudios de hijos e hijas”, quedando sin efecto a partir del 1 de enero de 2025 lo dispuesto en los puntos 2.2.2, 2.2.3, 2.2.5 y 2.2.6 de la Guía Concilia de Targobank y lo dispuesto en el convenio de Banca.

De manera excepcional, y para aquellas personas que reunieran los requisitos para haber accedido a la ayuda de hijos e hijas en el curso 2024-25, recibirán, si permanecen en la empresa a la fecha de abono, el 50% de la citada ayuda en la nómina del mes de enero de 2025. De la misma forma, se mantiene la ayuda guardería de TGB hasta julio de 2025.

Noveno. - Seguro salud

Con efectos de 31 de diciembre de 2024 ABANCA cancelará las pólizas de salud cuyo tomador fuere TGB y/o CSE y tuviere como asegurada a la plantilla con origen TGB y CSE y sus familiares.

Las personas trabajadoras procedentes de TGB y CSE que fueran beneficiarias de seguro de salud cuyas primas fueren satisfechas total o parcialmente por la entidad, causarán baja en la póliza colectiva (si existiese o estuviese vigente), o si se tratara de póliza individual cesarán los pagos a cargo de la empresa, con efectos del 31 de diciembre de 2024, causando alta aquellos que voluntariamente lo soliciten en el seguro de salud 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 con efectos del 1º de enero de 2025, previa solicitud por la persona interesada de alta en la correspondiente póliza cursada en el plazo habilitado al efecto (entre el 15 de noviembre y 15 de diciembre de 2024).

Décimo. - Previsión social complementaria

Plantilla origen TGB

1.- Alta en el Plan de Pensiones del Personal de Abanca

Las personas con origen TGB que se encuentren en activo y las que tengan relación laboral suspendida, con derecho a prestaciones y aportaciones por parte del promotor en el Plan de Pensiones de los Empleados de Targobank, S.A., se incorporarán con efectos del 1º de enero de 2025 al PP del Personal de ABANCA, Subcolectivo Uno, tanto para las contingencias de ahorro o jubilación como para las contingencias de riesgo (incapacidad y fallecimiento), con el régimen de aportaciones y prestaciones establecidas para dicho Subcolectivo en las especificaciones del Plan de Pensiones del Personal de Abanca, sustituyéndose y quedando sin efecto el sistema previsto en el convenio colectivo de Banca y/o en acuerdos en materia de previsión social complementaria hasta la fecha aplicables en TGB.

Las citadas personas pasarán a tener la condición de partícipes en suspenso del PP de los Empleados de Targobank, S.A con efectos del 31/12/2024.

Las personas con origen TGB que a fecha del presente acuerdo tengan vigente una excedencia o suspensión de la relación laboral distinta de las contempladas en el párrafo anterior, en el supuesto de producirse su reincorporación a la Entidad les será de aplicación lo previsto en el presente acuerdo a partir del momento de su reincorporación.

2.- Movilización de derechos consolidados al PP del Personal de ABANCA. Terminación del PP Empleados TGB

Los derechos consolidados que las personas partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarias de prestaciones no definidas tuvieren atribuidos a su favor en el PP Empleados TGB, se movilizarán al Plan de Pensiones del Personal de ABANCA dentro del año siguiente a la fecha de efectos de la integración de TGB en ABANCA, es decir, hasta como máximo el 7 de junio de 2025, salvo los partícipes en suspenso que hubieren extinguido la relación laboral, que podrán ejercitar la opción de movilización a otros instrumentos de previsión social complementaria que otorga la normativa.

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.

Realizada la movilización prevista en el apartado anterior, se llevarán a cabo cuantos actos sean necesarios para la terminación y liquidación del Plan de Pensiones Empleados TGB, subrogándose la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Personal de ABANCA en las pólizas de seguro de prestaciones ya causadas, así como en cualesquiera otros derechos y obligaciones que se integren en el PP del Personal de ABANCA, obligándose las comisiones de control de los Planes y Fondos afectados a adoptar los acuerdos y acciones necesarias para implementar el presente acuerdo.

3.- Personal pasivo origen TGB beneficiario de prestaciones definidas ya causadas

Personal pasivo proveniente de TGB beneficiario de prestaciones definidas de jubilación, invalidez o fallecimiento (viudedad y/o orfandad) ya causadas (aseguradas), 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).

4.- Régimen transitorio de prestaciones de riesgo (en curso)

Las prestaciones de riesgo que se causen desde la fecha del presente acuerdo 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. Es decir, solo las contingencias de fecha de efectos del 1 de enero de 2025 en adelante se regirán por las especificaciones del Plan de Pensiones del Personal de ABANCA.

5. Aportaciones voluntarias ejercicio 2025.

A partir de un máximo de 15 días tras la firma del acuerdo, se habilitará el plazo para la realización de aportaciones voluntarias para los partícipes en activo a fecha del presente acuerdo del Plan de Pensiones de los Empleados de Targobank, con la misma cantidad de aportación empresarial hasta un máximo, esta última, de 150 euros.

Plantilla proveniente de CSE

Las personas con origen CSE que se encuentren en activo se incorporarán con efectos del 1º de enero de 2025 al PP del Personal de ABANCA, Subcolectivo Uno, tanto para las contingencias de ahorro o jubilación como para las contingencias de riesgo (incapacidad y fallecimiento), con el régimen de aportaciones y prestaciones establecidas para dicho Subcolectivo en las especificaciones del Plan de Pensiones del Personal de Abanca, sustituyéndose y quedando sin efecto cualesquiera sistema de previsión social que pudiera prever y/o establecer el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid.

Las prestaciones de riesgo (incapacidad/fallecimiento) que se causen se regirán conforme al Plan de Pensiones del Personal de ABANCA siempre que la fecha de efectos del reconocimiento de la contingencia fuere del 1º de enero de 2025 en adelante.

Decimoprimer. – 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 TGB y CSE 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 derogada expresamente la Guía de Beneficios de Empleados/as de Targobank.

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 2024 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 TGB o CSE.

Con efectos del 1º de enero de 2025, la plantilla origen TGB y CSE 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 2024 se procederá a la cancelación de los seguros de accidentes que a título individual o colectivo tuviera en vigor la plantilla origen TGB y CSE.

Con efectos del 1º de enero de 2025 se integrará automáticamente en la póliza de accidentes suscrita por ABANCA con CASER la plantilla con origen TGB y CSE, 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 2025, la plantilla origen TGB y CSE 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.)

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.

Las personas con menos de 15 años de antigüedad procedentes de TGB y CSE tendrán, excepcionalmente y sólo para el 2025, un día adicional de libre disposición.

Los días de libre disposición serán 2 con carácter general (artículo 39 del CC de Cajas) y uno adicional para los ejercicios 2025 y 2026 (Disposición Adicional Undécima del CC Cajas).

Asimismo, con carácter excepcional, aquellas personas que a 31 de diciembre de 2024 tuviesen días de vacaciones pendientes de disfrutar o días de libre disposición, podrán hacerlo hasta el 28 de febrero de 2025.

Decimocuarto. - Premio por antigüedad

Desde la entrada en vigor del presente acuerdo, al personal que cumpla 25 años de servicios efectivos prestados, computando a estos efectos el periodo de servicios prestado en TGB y

CSE, le será de aplicación lo establecido con carácter general para la plantilla de ABANCA en materia de premio por antigüedad. Excepcionalmente, se abonará el importe previsto con carácter general para la plantilla ABANCA en materia de premio de antigüedad a la plantilla de TGB o CSE que hiciese los 25 años a partir del 7 de junio de 2024.

Se derogan expresamente los Días de libranza por fidelidad y vinculación al Grupo del personal procedente de TGB, señalados en el punto 2.2.11 de la Guía Concilia.

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 TGB y CSE, quedando sin efecto los planes de igualdad, Plan Concilia 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 TGB, la misma continuará rigiéndose hasta el 31/12/2025 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 TGB o CSE 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 ABANCA de conformidad con el convenio colectivo de aplicación para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

Las personas que antes de la suspensión de la relación laboral estuviesen percibiendo la ayuda familiar por discapacidad igual o superior al 33% a la reanudación de la misma recibirán un complemento personal de importe equivalente a la citada ayuda.

Las personas a las que se le reconozca una discapacidad igual o superior al 33% antes del 31-12-2024 se les asignará un complemento personal de importe equivalente a la ayuda familiar por discapacidad que contemplaba el Plan Concilia de TGB.

Aquellas personas que tengan la relación laboral suspendida con TGB por haberse incorporado ya en ABANCA, les resultarán de aplicación las presentes condiciones de homologación siempre que fueren más favorables que aquellas que disfrutaban actualmente en ABANCA en su conjunto.

Decimoséptimo. – Jornada y horario.

Como norma general, será de aplicación a toda la plantilla procedente de TGB y CSE el horario general de trabajo previsto en el acuerdo de 25 de junio de 2024.

Aquellas personas que vengán realizando una jornada partida en TGB y CSE pasarán, previa la consulta prevista en el párrafo siguiente, a la jornada y horario flexible establecido en el capítulo I, apartado C (horario Flexible) del acuerdo de 25 de junio de 2024. Estas personas percibirán, en tanto mantengan la jornada flexible, su actual compensación por jornada partida como complemento no absorbible ni revalorizable. Como quiera que la compensación por jornada partida se establecía en TGB en 11 euros por día efectivamente trabajado en jornada partida, este complemento se cifra en 960 euros brutos anuales, importe al que se adicionará, en su caso, el fijo de 800 euros del concepto “Prima Horario SSCC”.

La plantilla de TGB y CSE recibirá la consulta prevista en el acuerdo de 25 de junio de 2024 para los supuestos concretos en los que quepa la elección entre jornada general o jornada flexible antes de final del ejercicio 2024, de tal forma que puedan ejercitar su opción con las consecuencias previstas en este punto y en el citado acuerdo. Las personas de TGB o CSE que estando en jornada partida o flexible opten por pasar a la general perderán la compensación que venían percibiendo

Se derogan expresamente los acuerdos de TGB de libranza de sábados de 15 de julio de 2015, el acuerdo de horario de servicios centrales de 18 de enero de 2018 y el acuerdo de teletrabajo de fecha 22 de abril de 2022.

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 TGB y CSE, 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 2025), o desde la específica 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 TGB y CSE.

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 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 los acuerdos de TGB de 15 de julio de 2015 (Libranza Sábados), 15 de julio de 2015 (Acuerdo Igualdad), 15 de

enero de 2016 (Economato laboral Madrid), 18 de enero de 2018 (horario SSCC), y 22 de abril de 2022 (Teletrabajo).

CAPITULO 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 5.

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 18 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, 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 hasta el final del periodo de ejecución del presente procedimiento, 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 octubre de 2024.

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.

Ambas partes acuerdan tramitar la inscripción en el REGCON del presente Acuerdo y en consecuencia acuerdan delegar en D. ANTONIO RAIMUNDO CARDENAS BOTAS, con DNI 30.563.295-K. para que proceda a realizar cuantos actos fueren necesarios para tramitar telemáticamente la solicitud de inscripción, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y colectivos de trabajo.

ANEXO 1

Distribución provincial y funcional del excedente_

Provincia	nº	Apoyo	Negocio
MADRID	79	79	
BARCELONA	3	3	
GIPUZKOA	2	1	1
CÓRDOBA	2	1	1
CASTELLON	1	0	1
MALAGA	1	1	0
ALMERÍA	1	0	1
JAEN	1	0	1
Total	90	85	5

ANEXO 2

Conceptos salariales de los actuales convenios colectivos de aplicación:

- Banca
- OyD Madrid
- EEFF de Ahorro

CONVENIO BANCA
Sueldo Base
Antigüedad
Antigüedad Técnicos
Participación Ben XXII CCB
Plus Polivalencia
CONVENIO OyD Madrid
Sueldo Base
Antigüedad

ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO
Sueldo Base
Sueldo Base 2
Antigüedad
Plus Convenio Fijo
Plus Convenio Variable
Plus Mejora Convenio
Diferencia de Nivel

ANEXO 3

Mapa de conceptos TGB y su conversión y características a partir del 1 de enero 2025.

							Transposición ABANCA	
Cód	Concepto	Pagas	Origen	Tipo	Revalorizable	Absorbible	Cód	Concepto
4001	SUELDO BASE	14	Conv. Banca	Convenio	Si	No	4001	Sueldo Base
4470	A CUENTA CONVENIO	14	Conv. Banca	Convenio	Si	No	N/A	N/A
4010	ANTIGÜEDAD	14	Conv. Banca	Convenio	Si	No	4010	Antigüedad
4018	ANTIGÜEDAD TÉCNICOS	14	Conv. Banca	Convenio	Si	No	4010	Antigüedad
4171	CT.VOLUNT 12P	12	Acuerdo individual	Personal	No	Si	4351	Comp. Sal. Pers. Volunt.
4084	PARTICIP. BEN. XXII CCB	12	Conv. Banca	Convenio	Si	No	4002	Sueldo Base 2
4093	PRIMA HORARIO SSCC	12	Acuerdo interno	Acuerdo col. Interno	No	No	4319	Comp. Puesto
4111	COMPENSACIÓN ECONOMATO	1	Acuerdo interno	Acuerdo col. Interno	Si	No	4218	Comp. Dif Pagas
4112	ACUERDO ECONOMATO	1	Acuerdo interno	Acuerdo col. Interno	Si	No	4218	Comp. Dif Pagas
4130	PLUS POLIVALENCIA	12	Conv. Banca	Convenio	Si	Si	4003	Comp. Transitorio de ascenso
4334	COMPL. RESIDENCIA 14P	14	Conv. Banca	Convenio	Si	No (salvo destino)	4333	Comp. Residencia
4220	PLUS VIVIENDA	12	Acuerdo individual	Personal	No	No	4220	Plus Vivienda
4345	PLUS FUN NR NP ABSORBIBLE	12	Acuerdo individual	Funcional	No	Si	4345	PLUS FUN NR NP ABSORBIBLE
4302	COMPLEMENTO PERSONAL	14	Acuerdo individual	Personal	No	No	4302	Complemento Personal
4322	COMP.PERSONAL	12	Acuerdo individual	Personal	No	No	4322	Comp. Personal

ANEXO 4

Mapa de conceptos CSE y su conversión y características a partir de 1/01/2025