

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO ENTRE ABANCA
CORPORACION BANCARIA, S.A Y LA REPRESENTACION
LEGAL DE LOS TRABAJADORES, DEL PERIODO DE
NEGOCIACIÓN PREVISTO EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL
QUINTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS Y
ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO**

En Santiago de Compostela, a 14 de abril de 2020

REUNIDOS

Por la representación empresarial

María Camino Agra
Antón Cárdenas Botas
Javier Carpente Piñeiro
Pedro Clemente Mateo
Benito Couceiro Naveira

Asisten como asesores Ana Godino Reyes y Martín Godino Reyes

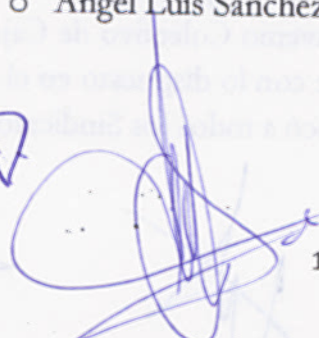
Por la representación sindical:

CC.OO:

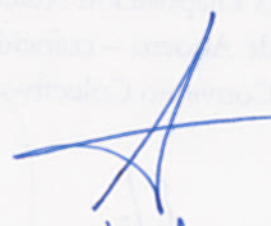
- Rita Gippini Estévez
- Agustín González Marquina
- María Oliva Mourelle Díaz
- Enrique Félix Ordiales Rosado
- Angel Luis Sanchez Alcón.


(COO)


VGT


1




SIB-SI

UGT:

- Enrique Castro Rascado
- Julio Lantes Silva
- Alberto Martín López
- Gema Mel Esteban
- Santiago Soto

SIB-FINE:

- María Blanco Louro
- Juan Bodega Falqué
- Jesús José Díaz Fernández
- Luis Manuel Paz Gómez

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo colectivo, de conformidad con los siguientes

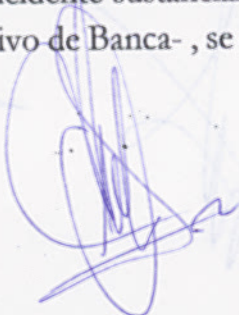
ANTECEDENTES

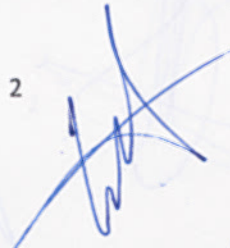
Primero.- Con fecha 26 de febrero de 2020 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de Abanca Corporación Bancaria, S.A y Banco Caixa Geral, S.A, comunicación en la que se anunciaba la intención de la empresa de iniciar los procedimientos previstos en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la potencial afectación a todos los centros de trabajo de la Entidad.

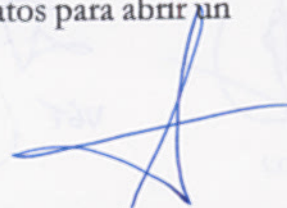
Segundo.- En la citada comunicación, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Ahorro – coincidente sustancialmente con lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca-, se convocó a todos los Sindicatos para abrir un

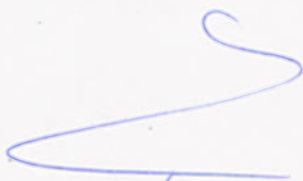

CCOO


UGT






SIB-FINE



proceso de negociación previo y limitado en el tiempo con el fin de debatir y acordar, en su caso, medidas que contribuyeran a minimizar el impacto en el volumen de empleo del proceso de reestructuración, así como a atenuar sus consecuencias mediante la potenciación de medidas de ajuste voluntario y no traumático de la plantilla, armonizar las condiciones laborales de la plantilla resultante tras la fusión y de otras medidas de flexibilidad interna complementarias pero también orientadas a superar las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de reestructuración.

Tercero.- Con fecha 14 de marzo de 2020 ha culminado el proceso de fusión por absorción de Banco Caixa Geral, S.A. por parte de Abanca Corporación Bancaria, S.A., operación en virtud de la cual todos los trabajadores de Banco Caixa Geral se han integrado desde la citada fecha en Abanca, pasando a ser un única Entidad.

Cuarto.- Durante el proceso de negociación se constituyó la Comisión Negociadora el día 28 de febrero de 2020, reconociéndose las partes en el acta de dicha reunión la legitimación necesaria para participar en la misma y atribuyéndose las Secciones Sindicales la interlocución en el procedimiento de negociación previsto en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo y, en su caso, en el posterior periodo de consultas.

Quinto.- Durante el proceso de negociación se han celebrado reuniones los días 28 de febrero, 5 y 12 de marzo, 2, 8 y 14 de abril de 2020, habiéndose levantado acta de las citadas reuniones, en las cuales se han debatido diversas propuestas y contrapropuestas dirigidas a alcanzar un acuerdo que permita cumplir los fines previstos en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo aplicable, habiéndose facilitado por la empresa información sobre las causas productivas y organizativas que justifican el procedimiento de reestructuración planteado.

Sexto.- Las partes manifiestan que 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, intentando agotar las

posibilidades para minimizar o atenuar los efectos del mismo sobre los trabajadores.

Séptimo.- Como fruto de dicho proceso de negociación, se ha alcanzado el presente acuerdo colectivo, que se desarrolla en dos Capítulos distintos.

En el Capítulo I se regula un proceso de desvinculaciones voluntarias por prejubilación que permite, como efecto fundamental, evitar un proceso de despido colectivo, reduciéndose además la afectación en el volumen de empleo e impidiendo la aplicación forzosa de medidas de flexibilidad externa.

En el Capítulo II y siguientes se sientan los criterios fundamentales para la aplicación de medidas de flexibilidad interna, como son la movilidad geográfica y la modificación de condiciones de trabajo, para armonizar en lo posible las aplicables a todo el personal de la Entidad, superando las diferencias derivadas del reciente proceso de fusión.

Octavo.- Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos CC.OO, UGT, SIB-FINE, que ostentan en su conjunto el 81,7 % de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de la empresa.

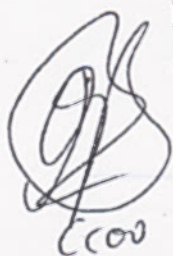
En virtud de lo expuesto,

ACUERDAN

CAPÍTULO I. ACUERDO SOBRE PREJUBILACIONES

Primero.- Solicitud de adhesión a la prejubilación y número máximo.

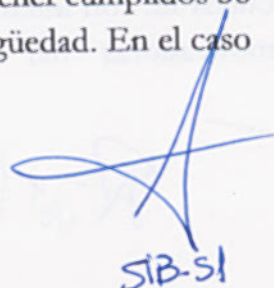
Podrán solicitar voluntariamente el acogimiento a la medida de prejubilación los empleados que a fecha 31 de diciembre de 2020 vayan a tener cumplidos 58 o más años de edad y cuenten con más de diez años de antigüedad. En el caso



CC.OO



UGT



SIB-SI

de trabajadores adscritos a los Servicios Centrales del extinto Banco Caixa Geral, la edad exigible a partir de la cual podrán acogerse a la medida de prejubilación será de 55 años, cumplidos a la misma fecha de 31 de diciembre de 2020.

En todo caso, el número máximo de extinciones a través de esta fórmula de extinción del contrato será de 190 trabajadores.

Segundo.- Plazos para la solicitud, la contestación y la efectividad de la medida.

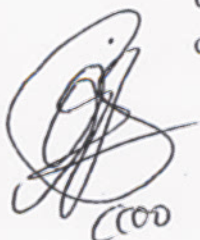
El plazo para solicitar el acogimiento a la prejubilación será de quince días desde la firma del presente acuerdo. La solicitud deberá canalizarse a través de la aplicación habilitada a tal efecto en la intranet corporativa.

Recibida la solicitud, la Entidad tendrá un plazo de quince días desde la finalización del plazo de solicitud de acogimiento para contestar al empleado si accede a la extinción del contrato por prejubilación solicitada, pudiendo la empresa rechazarla por motivos organizativos y/o por haberse alcanzado el excedente de plantilla definido para cada ámbito provincial, que se incorpora como Anexo número 1, y de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado siguiente.

En caso de aceptación de la solicitud, la fecha de efectividad de la extinción del contrato será decidida por la Entidad y comunicada al trabajador.

Tercero.- Criterios de preferencia para la aceptación de las solicitudes recibidas.

Recibidas las solicitudes de acceso a la prejubilación dentro del plazo establecido en el apartado anterior, la Entidad procederá, siempre que cumplan los requisitos de edad y antigüedad establecidos en el apartado primero, a comunicar la aceptación o rechazo de la solicitud, en función de los siguientes criterios de preferencia:

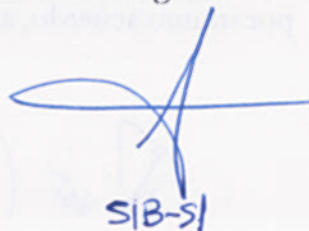

CCO


JGT



5




SIB-SI

- 
- a) Los trabajadores adscritos a SS.CC de Banco Caixa Geral.
 - b) Los trabajadores adscritos a la Red comercial que presten servicios en las provincias calificadas como excedentarias en el Anexo 1 y hasta el límite del excedente identificado en cada caso. Si el número de adhesiones supera el número de excedentes en la provincia, se aplicará un criterio de preferencia en favor de la mayor edad.
 - c) Los trabajadores adscritos a SS.CC en provincias excedentarias, siempre que no se haya cubierto el cupo definido con trabajadores adscritos a la Red comercial.
 - d) Si con las adhesiones voluntarias aceptadas de trabajadores destinados en las provincias identificadas como excedentarias no se ha cubierto el cupo máximo de 190 trabajadores, se aceptarán el número de adhesiones necesarias para alcanzar dicho cupo, aunque el trabajador preste servicios en otras provincias, aplicando un criterio de preferencia en favor de la mayor edad.
 - e) En todo caso, la Entidad podrá rechazar cualquier solicitud de prejubilación por razones organizativas, perfil profesional y/o dificultad de cobertura del puesto amortizado.

Si el número de solicitudes de adhesión voluntaria a la medida de prejubilación contenida en este Capítulo excede del número de extinciones máximas de contrato previstas en el apartado primero, la Entidad se compromete a valorar, a partir del ejercicio 2021, la posibilidad, en función de las circunstancias concurrentes en aquel momento, de admitir las solicitudes que no hayan podido ser atendidas con arreglo a los criterios precedentes por haberse cubierto el cupo máximo de 190 prejubilaciones, comprometiéndose a mantener las condiciones económicas pactadas en este acuerdo colectivo.

Cuarto.- Instrumentación de la prejubilación.

La prejubilación se instrumentará mediante extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1. a) del Estatuto

de los Trabajadores, a cuyo efecto se suscribirá por las partes el correspondiente acuerdo individual de extinción, recogiendo las compensaciones que se establecen en el presente acuerdo colectivo.

Quinto.- Compensación por la prejubilación.

- a) Las personas trabajadoras que se acojan a la prejubilación tendrán derecho a la compensación que resulte de aplicar sobre el salario bruto fijo anual el porcentaje que se señala a continuación en función de la edad de acceso a la misma, desde la fecha de extinción del contrato hasta el momento de cumplimiento de los 63 años.
- b) Se entenderá por salario fijo bruto anual en el caso de trabajadores procedentes de ABANCA, 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, y aquellos otros conceptos salariales destinados a regularizar incidencias o motivos especiales no recurrentes (otros abonos). En el caso de personal procedente de Banco Caixa Geral, se computarán todos los conceptos efectivamente percibidos en el último año a excepción de la ayuda alimentaria, retribución en especie y retribución variable.
- c) Los porcentajes que se relacionan a continuación se aplicarán de forma progresiva a cada trabajador desde la fecha de cumplimiento de la edad a que se refiere en el cuadro siguiente:

Edad	Porcentaje
55	70 %
56	70 %
57	70 %
58	70 %
59	71 %



60	72 %
61	75 %
62	80 %

- d) La compensación total resultante, que podrá percibirse a elección del trabajador en forma de renta mensual o en forma de capital, derivada de la aplicación de los porcentajes anteriores sobre salario regulador en función de la edad y durante el periodo de duración de la prejubilación, no podrá ser inferior en ningún caso a 20 días de salario fijo bruto por año de servicio con el mínimo de una anualidad, siendo ésta última la cantidad a percibir si fuera superior.

En el caso de que la elección lo sea en favor del cobro en forma de renta mensual, se garantiza el derecho a la percepción, en caso de fallecimiento del empleado, de la cuantía pendiente de percibir por parte de sus herederos o causahabientes.

- e) La Entidad reembolsará el coste correspondiente al pago del Convenio Especial con la Seguridad Social que suscriba el empleado entre la fecha de extinción del contrato y hasta el momento en que cumpla 63 años. La base de cotización será la que acredite el trabajador en el momento de la extinción del contrato, la cual podrá incrementarse cada año en el mismo porcentaje que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización con el límite del 2 por ciento anual. El empleado deberá, a requerimiento de la Entidad, acreditar el pago de dicho Convenio Especial mediante la aportación del correspondiente justificante.

- f) La compensación y el pago del Convenio Especial se abonarán mensualmente durante el período que abarca desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años.

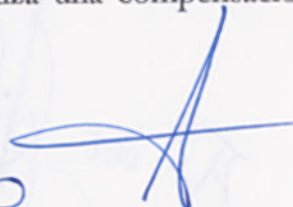
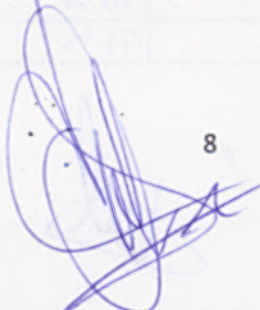
- g) Para los trabajadores que en el momento de extinción del contrato tengan ya cumplidos 63 años o más, se garantiza una compensación



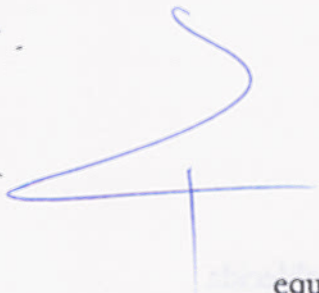
CCOO



12-8/2



SIB-SI



equivalente a 20 días del salario bruto fijo anual con el límite de 12 mensualidades.

h) Para los trabajadores que extingan su relación laboral al amparo del presente acuerdo y tuvieran compromisos por pensiones instrumentados en póliza de seguro (personal proveniente de convenio de Banca anteriores a 8 de marzo de 1980), ABANCA les cede el derecho económico que tengan reconocido a 30 de abril de 2020 para la contingencia de jubilación, obligándose a la realización, en su caso, de las modificaciones oportunas en la póliza, a fin de que puedan percibir, a su elección y una vez que accedan a la situación de jubilación:

- Bien el valor de rescate de las provisiones matemáticas existentes para la contingencia de jubilación, valor que consistirá en el valor de realización de los títulos (valor de mercado en la fecha en que se efectúe) en los que se encuentra materializada la inversión que aseguraba la prestación de jubilación instrumentada en la póliza.
- Bien la renta vitalicia (con las reversiones que procedan conforme a la póliza) asegurada a fecha 30 de abril de 2020, renta cuyo pago inicial se iniciará en la fecha prevista para su jubilación en el contrato de seguro que la instrumenta (certificado de seguro) y de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el mismo.

En el supuesto de fallecimiento del asegurado antes del rescate de las provisiones matemáticas o del inicio del cobro de la renta vitalicia asegurada, sus herederos tendrán derecho al cobro del valor de rescate de las provisiones matemáticas existentes en ese momento.

i) Se mantendrán las condiciones aplicables a las operaciones de préstamo/préstamo que se encuentren vivas en el momento de la extinción del contrato y hasta su total amortización. Igualmente tendrán

derecho a las condiciones recogidas en la Oferta Financiera establecida en Abanca para sus empleados, prejubilados y personal pasivo.

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA, PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTACION

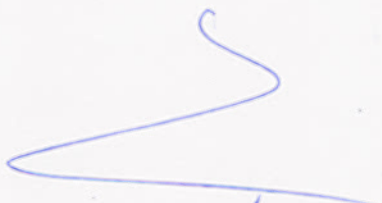
1. Medidas de movilidad funcional y recolocación interna

Se aplicará la medida de movilidad funcional, con recolocación dentro de la provincia de actual destino, para un mínimo de 25 trabajadores que prestan sus servicios actualmente en los Servicios Centrales de Banco Caixa Geral y que serán destinados a puestos de la Red comercial o puestos de SS.CC., cuando sea posible, dentro de su provincia. Al menos 20 trabajadores de la cifra total serán designados de entre los que prestan servicios en los actuales SSCC de Banco Caixa Geral en Madrid. La elección de estos trabajadores se realizará por la Entidad en función de su perfil profesional, idoneidad, conocimientos y existencia de necesidad de puestos a cubrir en dicha provincia.

2. Movilidad Geográfica.

Durante el proceso de negociación la empresa ha explicado detalladamente las razones que hacen necesaria la utilización de la medida de movilidad geográfica. Son fundamentalmente las siguientes:

- a) La necesidad de contar con unos Servicios Centrales unificados que se sitúan en Galicia y que son capaces de absorber todas las funciones necesarias para dar soporte en cada una de las áreas, con integración y sustitución íntegra de las que hasta ahora se realizaban en Banco Caixa



Geral, lo que provoca que los trabajadores destinados en éstos sean íntegramente excedentarios.

- b) La necesidad de dar solución al excedente generado por solapamientos y reordenación de oficinas en la Red comercial, que no puedan ser reubicados en otras oficinas de su ámbito.
- c) La propia solución al exceso de capacidad existente en la Entidad mediante el uso exclusivo de la medida voluntaria de prejubilación.

Como consecuencia de lo expuesto, las partes consideran que existen causas que justifican que la Entidad pueda trasladar a un máximo de 50 trabajadores a más de veinticinco kilómetros desde su centro de origen al centro de destino, hasta el 31 de diciembre de 2020.

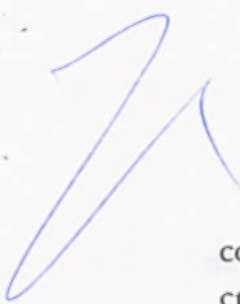
3. Modificación de condiciones de trabajo.

La conveniencia de armonizar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Entidad, al margen de su procedencia, hace también que las partes consideren necesaria la modificación de condiciones de trabajo para adaptarla al esquema de condiciones que se establecen en el presente acuerdo colectivo.

Igualmente, la armonización de condiciones y la necesidad de mejora de la eficiencia y productividad hace necesario adoptar acuerdos en materia de modificación de horarios existentes en la actualidad.

4. Instrumentación de las medidas.

En el presente acuerdo se fijan los criterios y marco general de aplicación tanto de la movilidad geográfica como de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante, por razones de seguridad jurídica,



consideran las partes que es necesario instrumentar y desarrollar tales criterios en el procedimiento formal de consultas previsto en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se comprometen a trasladar el marco aquí establecido al acuerdo que ponga fin al citado periodo de consultas, que se iniciará en los días inmediatamente siguientes a la firma del presente acuerdo.

CAPITULO III.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Primero.- La determinación de los trabajadores afectados por la medida de movilidad geográfica será fijada por la Entidad, hasta el límite máximo establecido en el apartado segundo del Capítulo II, cuando traiga causa en la necesidad del cierre de los SSCC de Banco Caixa Geral y/o motivados por cierres o integración de oficinas y no sea posible la reubicación del trabajador a una distancia menor a 25 km desde el centro de origen.

Segundo.- Compensación por traslado.

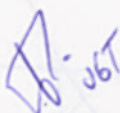
El trabajador trasladado a más de 25 kilómetros desde el centro de origen tendrá derecho a las siguientes compensaciones, en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino.

- Desde 25 km y hasta 100 km, se abonará al trabajador una cantidad igual a 250 euros brutos mensuales durante un periodo máximo de tres años.
- Desde 100 km. en adelante, se abonará una cantidad a tanto alzado de 6.000 euros brutos. Adicionalmente percibirán una ayuda de vivienda por importe de 500 euros/mes durante un periodo de tres años.

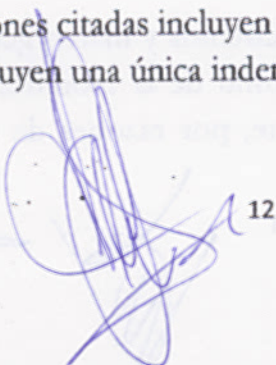
Las compensaciones citadas incluyen todos los posibles gastos de traslado y por tanto constituyen una única indemnización derivada del traslado.



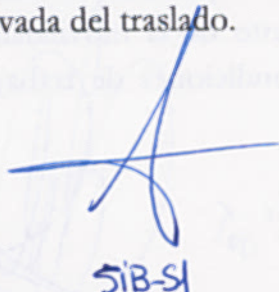
(COO



10-06T



12



51B-S1

En el caso de que el trabajador 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 el trabajador podrá alquilar su vivienda habitual sin necesidad de proceder a recabar autorización de la Entidad.

En el caso de generarse vacantes en la provincia de origen, el trabajador trasladado tendrá un derecho preferente a ocupar la plaza que ha quedado vacante, siempre que las características del puesto lo permitan, teniendo en cuenta para ello el perfil profesional, idoneidad y competencias, valorados a criterio de la Entidad.

Tercero.- Extinción del contrato por rechazo del traslado.

El trabajador podrá rechazar el traslado que le haya sido comunicado en los treinta días siguientes a la comunicación, optando por la extinción indemnizada de su contrato, con derecho en tal caso a percibir las siguientes compensaciones:

- a) Una indemnización de 33 días de salario por año de servicio sin tope máximo, salvo en el caso de trabajadores que hubieran podido acogerse por razón de edad a la medida de prejubilación, 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.
- b) Adicionalmente, una indemnización por cada trienio completo de prestación de servicios cumplido en la Entidad de 2.500 euros.
- c) Una indemnización en función de la antigüedad de:
 - a. 5.000€ hasta 5 años

- 
- b. 10.000€ hasta 10 años
 - c. 15.000€ hasta 15 años
 - d. 20.000€ hasta 20 años
 - e. 25.000€ hasta 25 años
 - f. 30.000 euros desde 25 años o más

- d) La Entidad se hará cargo del coste de un plan de recolocación en favor del trabajador, suscrito con una empresa de Outplacement y durante un periodo máximo de 15 meses.
- e) Las indemnizaciones adicionales de los puntos b), c) y d) no serán de aplicación a trabajadores que hubieran podido acogerse por razón de edad a la medida de prejubilación.

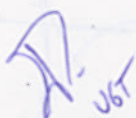
CAPITULO IV.- ARMONIZACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Primero.- Principios rectores y garantía de retribución

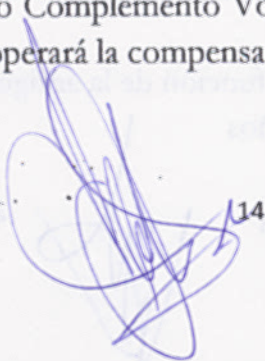
Se garantizan las percepciones, en cómputo anual, tanto de la retribución dineraria bruta total como del salario bruto de convenio, a los trabajadores procedentes de Banco Caixa Geral como consecuencia de su integración en Abanca. En consecuencia, no se generará incremento salarial alguno para estos trabajadores, salvo el que derive de la parte proporcional del trienio devengado a la fecha de efectos establecida en presente capítulo, siempre que en este último supuesto no percibieran algún concepto retributivo que tuviera la naturaleza de compensable o absorbible, como son la “retribución voluntaria” y el “complemento voluntario personal” [anteriormente en BCG denominados Precio Retribución Voluntaria (1582), Precio Retribución Voluntaria Abs. (1602) y Precio Complemento Voluntario Personal Absorbible (1512)], en cuyo caso operará la compensación y absorción de la parte del trienio devengada.



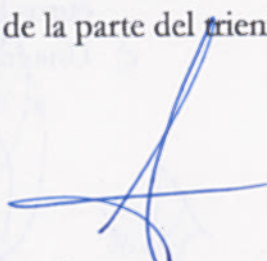
CCO



14



14



SIB-SI

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
Equiparación nivel VIII
Compensación Fiestas
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
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.

De operar la absorción y/o compensación de aquellos conceptos retributivos (complementos, pluses u otra denominación, ya mencionados anteriormente) que tuvieran tal característica, ésta se realizará en primer lugar sobre aquéllos que tuvieran una naturaleza personal, y seguidamente, sobre aquéllos otros, de naturaleza funcional.

Se adjunta como Anexo II mapa de conceptos BCG y su conversión y características a partir del 1 de julio de 2020.

Segundo.- Fecha de efectos de la armonización

La fecha de entrada en vigor de este capítulo será la de 1 de julio de 2020 (nómina de la mensualidad de julio), salvo respecto de aquellas materias en las que se pacte expresamente una específica fecha de efectos diferente.

Tercero.- Antigüedad reconocida.

A todos los efectos derivados de la relación laboral se considerará como fecha de ingreso aquella que se tuviese acreditada o reconocida en BCG (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 BCG 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 se situarán en el nivel inmediatamente inferior o inferiores al actual, siempre que, a igual nivel, o a inferior o inferiores, se produzca incremento salarial.

** Aquellas personas que estuviesen percibiendo el concepto "Equiparación Nivel VIII" -Código SAP 4072 , Código Meta4

1542- del Convenio de Banca serán llevadas al nivel VIII de EEFF.

En relación anexa (Anexo III) se detalla la conversión de nivel y de retribución de cada persona origen BCG afectada.

Quinto.- Liquidación trienios de antigüedad

Se procederá a liquidar a los trabajadores procedentes de Banco Caixa Geral, a fecha 30 de junio de 2020, tanto la parte proporcional del trienio devengado de antigüedad como la del trienio de Técnico.

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 anterior.

El siguiente trienio a devengar será el correspondiente al periodo julio 2020 - junio 2023, para el personal comprendido entre los niveles del I al VIII, devengo que se producirá en el mes de julio de 2023 (salvo promoción a nuevo nivel producida en dicho periodo y que conlleve la liquidación de la parte proporcional del trienio del nivel anterior).

Sexto.- Ascensos o cambios de Nivel

El personal de BCG que quede incluido entre los niveles IX, X, XI y XII ascenderá al siguiente nivel según el siguiente esquema:

- Los de niveles IX, X, XI y XII ascenderán al nivel superior según establece el artículo 23 del CC de EEFF de Ahorro, tomando como fecha de inicio de cómputo para el ascenso la de 01 de enero de 2020, salvo que aplicando la antigüedad en BCG, por el artículo 23 del citado CC de EEFF de Ahorro, le corresponda una fecha anterior para llevar a efecto el ascenso.

(COO)

R. 06T

17

SIB-S)

- 
- El personal que quede incluido en los niveles XIII y XIV ascenderá al siguiente nivel según lo que se establezca en el artículo 23 del CC de EEFF de Ahorro, tomando como fecha de inicio del cómputo para el ascenso la de 01 de enero de 2020.

Séptimo.- Clasificación de oficinas

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 BCG se clasifican como oficinas tipo X en el ejercicio 2020 (correspondiente al ejercicio 2019), 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 julio de 2020.

De ser técnicamente posible, las oficinas de origen BCG se incorporarán a la Clasificación de oficinas del ejercicio 2020 a clasificar en 2021.

Octavo.- Ayuda de hijos y ayuda para la formación

A partir del 1 de julio de 2020, será de aplicación a la plantilla origen BCG, íntegramente, lo establecido en los artículos 54, 55 y 56 del CC de EEFF de Ahorro en lo referente a la “ayuda de hijos” y “ayuda para la formación”, dejando de percibirse en la misma fecha la ayuda de estudios de hijos de empleados vigente en BCG.

A partir del 1 de enero de 2021 dejarán de percibirse los pluses del Acuerdo 2008 - “Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales y Condiciones de Trabajo- (“Compensación Acuerdo 01/01/2008”



código Meta4 1302, "Complemento Acuerdo 01/01/2008" código Meta4 1312) y "Economato Laboral" código Meta4 1922,.

A partir del 1 de julio de 2020, se unificarán en un solo complemento personal, congelado y absorbible, los siguientes conceptos: "Precio Ayuda Alimentaria Ant. Banco Luso" código Meta4 1872, "Bolsa de Vacaciones Complementaria" código Meta4 2005 y "Precio Compensación Ayuda Médica" código Meta4 1932 (este último con reducción, en los casos en que se acceda al seguro médico general para la plantilla de ABANCA, de 250 euros brutos anuales).

Noveno.- Seguro médico

Los trabajadores procedentes de Banco Caixa Geral que fueran beneficiarios del seguro médico con pago a cargo de la Entidad, dejarán de percibirlo el 31 de diciembre de 2020, sustituyéndose por el seguro médico establecido con carácter general en ABANCA, con las aseguradoras SANITAS o CASER según libre elección, 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. 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.

Décimo.- Previsión social complementaria

En materia de previsión social complementaria, sin perjuicio del proceso de integración en el Plan de Pensiones del Personal de ABANCA de los derechos económicos que mantiene la plantilla origen BCG con fecha de

ingreso posterior a 8 de marzo de 1980 en el “Plan de Previsión Social Empresarial de BCG”, con efectos del 1º de enero de 2021 se integrarán en el “Plan de Pensiones del Personal de ABANCA, con el régimen de prestaciones y aportaciones previstas en el “Acuerdo de Previsión Social Complementaria de ABANCA” de 4 de diciembre de 2019.

Los trabajadores ingresados antes del 8 de marzo de 1980 (sistema de prestación definida) que tiene sus compromisos por pensiones exteriorizados en pólizas de seguros, mantendrán los citados compromisos y los instrumentos de exteriorización en sus mismos términos, subrogándose ABANCA en la posición que como tomador de las pólizas de exteriorización de compromisos por pensiones tenía BCG.

Se creará una comisión de Previsión Social (PS) - BCG para el estudio y análisis de una posible modificación o sustitución del sistema de prestación definida para jubilación del colectivo procedente de BCG anterior a 8 de marzo de 1980, así como la viabilidad de una posible sustitución y homogeneización, en su caso, de las prestaciones de riesgo de este colectivo, a fin de equipararlas con las previstas para el resto de la plantilla en el Plan de Pensiones del Personal de ABANCA. Dicha comisión se reunirá en el periodo septiembre - diciembre 2020, con la periodicidad necesaria a efectos de presentar sus resultados a 31 de diciembre de 2020.

Decimoprimer.- Préstamos y anticipos

En materia de préstamos se mantendrán las condiciones contractuales de aplicación a la cartera viva de préstamos que tenga concedidos el personal proveniente de BCG 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, la Oferta Financiera que para la plantilla se encuentre vigente en cada momento.

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 2020 se procederá a la cancelación de los seguros de vida y accidentes que a título individual o colectivo tuviera en vigor la plantilla origen BCG.

Con efectos del 1º de enero de 2021, la plantilla origen BCG 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 2020 se procederá a la cancelación de los seguros de accidentes que a título individual o colectivo tuviera en vigor la plantilla origen BCG.

Con efectos del 1º de enero de 2021 se integrará automáticamente en la póliza de accidentes suscrita por ABANCA con CASER la plantilla con origen BCG, 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 julio de 2020, la plantilla origen BCG se integrará automáticamente en la citada póliza, con las siguientes coberturas y contingencias:

Seguro de accidentes:

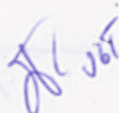
- Fallecimiento por accidente de circulación: 150.000 €
- I.P. Absoluta por Accidente de Circulación: 150.000 €

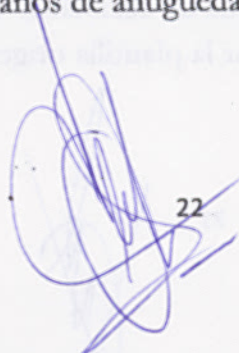
Además, cubre asistencia de viaje laboral (gastos de asistencia médica, gastos odontológicos de urgencia fuera del país de residencia habitual, traslado por fallecimiento, etc.)

Decimotercero.- Vacaciones

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


CCOO




22




SIB-SI

Con carácter transitorio y excepcional, para el ejercicio 2020, el sistema de vacaciones y días de libre disposición exclusivamente para el personal procedente de Banco Caixa Geral será el siguiente:

ANTIGÜEDAD A 31/12/2020	Vacaciones	Libre Disposición
Menos de 15 años	24	3
Entre 15 y 19 años	25	2
20 años o más	26	2

Las personas con jornada partida en BCG a fecha de fusión mantendrán exclusivamente para el ejercicio 2020 un día adicional de vacaciones. Las personas que a fecha de fusión tengan una antigüedad inferior a 15 años en BCG disfrutarán de un día adicional de libre disposición exclusivamente en el ejercicio 2021.

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 BCG, le será de aplicación lo establecido con carácter general para la plantilla de ABANCA en materia de premio por antigüedad.

A fin de garantizar que las personas que acrediten entre 26 y 30 años de antigüedad a fecha de firma de este acuerdo, que no hayan disfrutado del premio de antigüedad a los 30 años vigente en BCG, tengan acceso al premio señalado en este punto, se establece de forma transitoria el disfrute del referido premio en función de la siguiente tabla:

Año de incorporación a BCG	Año del premio de antigüedad
1990	2020
1991	2021



1992	2022
1993	2023
1994	2024

Decimoquinto.- Igualdad

Desde la entrada en vigor del presente acuerdo queda sin efecto el Plan de Igualdad de BCG, sustituyéndose en su integridad por el de ABANCA.

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 BCG, la misma continuará rigiéndose, hasta su finalización, 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 BCG 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.- 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 BCG, 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. Desde la fecha de efectos del presente Capítulo (1 de julio de 2020), 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 BCG.

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.

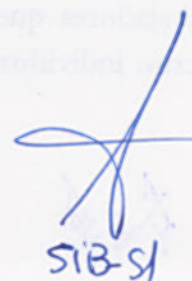
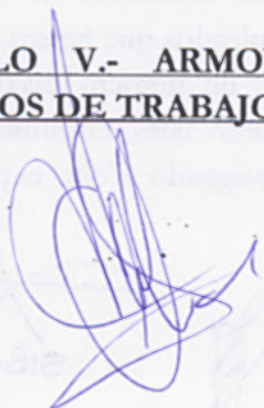
Por tanto, queda derogado y sin efecto cualquier pacto o acuerdo colectivo y/o individual existente con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo que regule las materias comprendidas en el mismo. En particular queda derogado y sin efecto el "Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales y Condiciones de Trabajo de 27 de diciembre de 2007" firmado en BCGB, así como su Anexo y cualquier otro que pudiera existir sobre estas materias.

CAPITULO V.- ARMONIZACION Y ORDENACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO

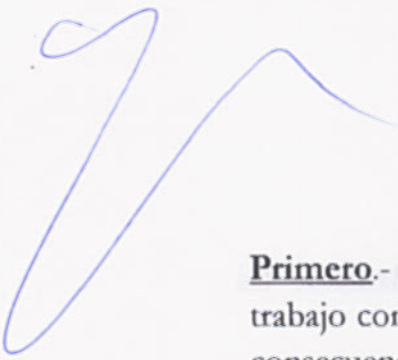


(COO)

A-UGT



SIB-SI



Primero.- Se mantendrá el marco general de regulación del horario de trabajo contenido en el acuerdo colectivo de 26 de diciembre de 2014. En consecuencia, se mantendrán también con su propia regulación y alcance las jornadas y horarios especiales que se encuentren actualmente amparados en otros acuerdos colectivos o en pactos o contratos individuales. En todo caso los acuerdos individuales posteriores a la firma del presente acuerdo deberán ajustarse al marco establecido en el mismo.

Segundo.- Con carácter general, y al margen de lo establecido en el apartado anterior, la jornada anual efectiva de trabajo en la empresa no será superior en ningún caso a 1623 horas, a la que podrán añadirse hasta 32 horas adicionales dedicadas a formación.

Tercero.- Cuando al amparo de pactos colectivos o individuales el personal destinado en servicios centrales tenga regulada un horario flexible o partido, el marco horario deberá estar comprendido entre las 8,30 y las 18,00 horas, con un periodo o periodos de descanso dentro de la jornada de un total de una hora y media y, en todo caso, con la garantía de que la flexibilidad habrá de garantizar el servicio a la red comercial. Los viernes de los periodos donde se hagan dichas jornadas el horario será de 9 a 14:30.

En el caso de los empleados de servicios centrales que se encuentren en el horario general al que se refiere el punto 1 del acuerdo colectivo de 26 de diciembre de 2014, el horario de la tarde de prestación de servicios será de 16 a 18,30 horas, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización, y estableciéndose los turnos necesarios para que se cubran los servicios las tardes comprendidas entre el lunes y el jueves de cada semana.

Cuarto.- Se modifica el número de gestores especializados establecido en el apartado 2 del acuerdo colectivo de 26 de diciembre de 2014, como consecuencia de la incorporación de los empleados que tienen actualmente una jornada partida en BCG, fijándolo en un número máximo de 550 trabajadores que pueden ser designados como tales, comunicándolo por escrito individualmente a cada trabajador designado. Todo el personal que



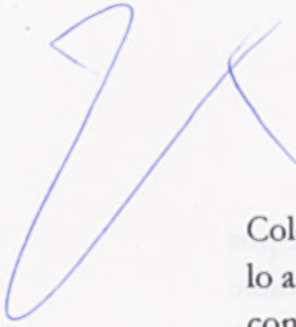
venga realizando en BCG jornada partida seguirá percibiendo el importe por compensación de dicha jornada como complemento personal no absorbible ni revalorizable y, con independencia de que siga o no realizando dicha jornada. En todo caso la jornada deberá estar comprendida entre las 8,00 y las 18,30 horas.

En el caso de los empleados de la red comercial que se encuentren en el horario general al que se refiere el punto 1 del acuerdo colectivo de 26 de diciembre de 2014, el horario de la tarde de prestación de servicios será de 16 a 18,30 horas, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización, y estableciéndose los turnos necesarios para que se cubran los servicios las tardes comprendidas entre el lunes y el jueves de cada semana, salvo en las oficinas rurales de 3 o menos empleados que mantendrán un turno fijo. En todo caso, no podrá superarse la jornada máxima anual señalada en el apartado segundo del presente Capítulo.

CAPITULO VI.- CLAUSULA DE CIERRE Y COMPROMISOS

Primero.- Las partes consideran que globalmente consideradas las condiciones pactadas para los trabajadores procedentes de Banco Caixa Geral son superiores a las que venían disfrutando antes de su fusión, por lo que 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.

Segundo.- Quedan derogados y sustituidos todos los acuerdos colectivos o individuales anteriores en los que se establezcan condiciones distintas a las establecidas en el presente acuerdo en las materias reguladas o en cualesquiera otras que establecieran beneficios sociales o condiciones mejores respecto de las establecidas en el convenio colectivo del sector. De este modo, las condiciones aplicables a la plantilla de Abanca -con independencia de su origen- serán la establecidas en dicho Convenio



Colectivo, en el presente acuerdo y, en lo que no resulte incompatible con lo aquí pactado, en los acuerdos colectivos suscritos en el ámbito de Abanca con anterioridad a la fusión con Banco Caixa Geral.

CAPÍTULO VII.- 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, la empresa dará información puntual sobre el listado de gestores especializados vigente en cada momento a efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en el Capítulo V del presente acuerdo.

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, levantándose acta de las mismas.

CAPÍTULO VIII.- ENTRADA EN VIGOR

Las partes someterán el presente acuerdo para su plena validez, a la ratificación de los órganos de decisión de sus respectivas Organizaciones Sindicales y a los órganos de decisión de la Entidad.

En todo caso, la entrada en vigor de lo establecido en el Capítulo I del presente acuerdo colectivo queda condicionada y diferida a la conclusión con acuerdo del periodo de consultas que se iniciará para dar cumplimiento a lo establecido en los Capítulos III, IV y V del mismo.

ANEXO I.- DISTRIBUCION DEL EXCEDENTE POR PROVINCIA

Red / SSCC	Prov.	Amortización
RED/Segmentos	A Coruña	23
	Lugo	17
	Ourense	14
	Pontevedra	75
	Madrid	12
	Vizcaya	3
	Badajoz	2
	Álava	2
	León	6
	Salamanca	2
		156
SSCC	Madrid	87
	Cáceres	3
	Pontevedra	4
		94
TOTAL AMORTIZACIÓN		250

ANEXO II: Mapa de conceptos

CD BCG	DENOMINACIÓN BCG	CD ABANCA	DESCRIPCIÓN ABANCA MARZO	CARACTERÍSTICA	NOTA
1579	Precio Mejora Voluntaria	4077	MEJORA VOLUNTARIA	PERSONAL	1 complemento personal congelado no absorbible
1672	Precio Gastos de Representación	4078	GASTOS REPRESENTACIÓN	PERSONAL	1 complemento personal congelado no absorbible
1751	Precio Premio de Permanencia	4134	COMP. PERSONAL MRRARP	PERSONAL	1 complemento personal congelado no absorbible
1832	Precio Seguro Base Nivel	4001	SEGURO BASE	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1892	Precio Seguro Antiquedad	4002	ANTIGÜEDAD	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1962	Precio Seguro Antiquedad Grupo Técnicos	4003	ANTIGÜEDAD TÉCNICOS	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1712	Precio Plus Transitorio	4009	PLUS TRANSITORIO	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1342	Precio Equiparación Sueldo Nivel VII (ART. 15.4.1)	4072	EQUIPARACIÓN NIVEL VII	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1782	Precio Compensación Fiestas Suprimidas	4073	COMPENSACIÓN FIESTAS SUP.	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1852	Precio Diferencia Artículo 15.4.2	4074	DIFERENCIA ART. 15.4.2	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1842	Precio Participación Ben. XIII LCB	4084	PARTICIP. BEN. XIII LCB	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1712	Precio Plus de Posvalencia Funcional	4130	PLUS POSVALENCIA	CONVENIO	Se agrupan en 3 conceptos de Convenio (SB 1 + SB 2 + Art. 1) + PCT y PCBV
1292	Precio Plus Traslado				
1322	Precio Compensación Traslado				
2062	Precio Compensación Traslado	4143	COMPLEMENTO	VIVIENDAS / PLUS TRASLADO	Ayuda de vivienda con fecha fin, se mantendrá la fecha de supresión acordada individualmente.
1412	Precio Plus Horario Especial	4079	PLUS HORARIO ESPECIAL	FUNCIONAL	Se agrupa en 1 concepto funcional absorbible
1822	Precio Plus Turno Especial	4080	PLUS TURNO ESPECIAL	FUNCIONAL	Se agrupa en 1 concepto funcional absorbible
1842	Precio Plus Inspección	4081	PLUS INSPECCIÓN	FUNCIONAL	Se agrupa en 1 concepto funcional absorbible
1852	Precio Complemento Puesto de Trabajo	4445	PLUS PUN NRP ABSORBIBLE	FUNCIONAL	Se agrupa en 1 concepto funcional absorbible
1922	Precio Economato Laboral Bruto	4086	ECONOMATO		Acuerdos 01/01/2008 (suprimir enero 2021)
1302	Precio Compensación Acuerdo 01.01.2008	4544.1	COMP. PERSONAL MRRARP		Precio Compensación Acuerdo 01.01.2008 (suprimir enero 2021)
1312	Precio Complemento acuerdo 01.01.2008	4545	NUOVO PLUS 1 NP y COMELA		Precio Complemento acuerdo 01.01.2008 (suprimir Enero 2021)
1582	Precio Retribución Voluntaria				
1692	Precio Retribución Voluntaria Absorbible	4351	COMP. SAL. PERS. VOLUNT.	COMP. SAL. VOLUNT.	Complemento ad personam, absorbible por cualquier incremento
1512	Precio Comp. Voluntario Personal, absorbible	4521	COMP. VOLUNTARIO PERSONAL	COMP. VOLUNTARIO	Complemento ad personam, absorbible por cualquier incremento y susceptible en los términos de la circular BCG n.º CS.06.055
1862	Precio Ayuda Alimentaria Variable	4092	AYUDA ALIMENTARIA	PERSONAL	Complemento personal congelado no absorbible
2005	Bolsa de Vacaciones (Complementaria)	4124	BOLSA DE VACACIONES	PERSONAL	Complemento personal congelado absorbible
1872	Precio Ayuda Alimentaria Antiguo B. Luso	4119	AYUDA ALIMENTARIA ANTIG. B. LUSO	PERSONAL	Complemento personal congelado absorbible
1932	Precio Compensación Ayuda Médica	4083	COMPENSACIÓN AYUDA MÉDICA	PERSONAL	Complemento personal congelado absorbible

ANEXO III: RELACIÓN DE NIVELES

Niveles Banca / Ahorro	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Nivel 1	24											
Nivel 2		30										
Nivel 3			26									
Nivel 4				59								
Nivel 5					83	1						
Nivel 6						85	4	1				
Nivel 7							58	1				
Nivel 8								67	24	6	2	
Nivel 9								18	5	1		
Nivel 10											2	
Nivel 11												7


CCOO


D. V. G.




SIB-SI

