

29/10/2024

Ayer y hoy hemos continuado con las reuniones del periodo formal del proceso de Integración de Targobank y Cemcice.

Tras diversas propuestas realizadas por la empresa y por la representación sindical de UGT, CC.OO. y SIB-sf **se ha llegado a un ACUERDO**, cuyos puntos principales son:

Número máximo de personas afectadas por el despido colectivo: 90. No obstante si se alcanza un número igual o superior a **60** extinciones de contrato por adscripción voluntaria, se entenderá cumplido el objetivo de extinciones.

Bajas indemnizadas voluntarias: se podrán solicitar hasta el 12/11/2024.

- Indemnización de 33 días de salario fijo bruto anual por cada año de servicio, con un mínimo de 12 mensualidades, sin topar y que se incrementará con las siguientes primas:
 - **2.900** euros brutos por cada tres años de servicio completo.
 - **5.750** euros brutos por cada 5 años de servicios o fracción (**5.750 €** hasta 5 años; **11.500 €** entre 5 y 10 años; **17.250 €** entre 10 y 15 años; **23.000 €** entre 15 y 20 años; **28.750 €** entre 20 y 25 años; **34.500 €** más de 25 años).

Bajas indemnizadas por decisión del banco:

- Indemnización de 33 días de salario fijo bruto anual por cada año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades y un mínimo de 12 mensualidades. Respetando las cláusulas de garantía que individualmente pueda tener cada persona.

Movilidad geográfica (traslados): hasta 30 personas como máximo, con las siguientes compensaciones:

- **De 25 a 75 kilómetros: 300 €** mensuales durante un periodo de 3 años.
- **De 76 a 125 kilómetros: 400 €** mensuales durante un periodo de 3 años y una indemnización de **3.500 €** brutos por una sola vez.
- **De 126 kilómetros en adelante: 600 €** mensuales durante un periodo de 3 años y una indemnización de **7.000 €** brutos por una sola vez.

En caso de **rechazo de traslado** la indemnización será la prevista en las bajas indemnizadas voluntarias.

Armonización de condiciones del personal procedente de Targobank y CEMCICE:

- **Aplicación del Convenio de Ahorro** a partir del 01/01/2025.
- Garantía de la retribución bruta anual y del salario de convenio de Banca.
- No se aplicará la absorción de la parte proporcional del trienio de TGB o cuatrienio de CSE.

- **Aplicación de Salarios Mínimos Garantizados** en posiciones de responsabilidad correspondientes a una oficina de nivel V según Acuerdo de Clasificación de Oficinas de Abanca.
- **Plus de residencia**, para la plantilla procedente de TGB que trabaje en Baleares y Canarias: las personas que actualmente lo tienen, se les mantendrá. Quienes no lo tengan, lo comenzarán a percibir por un importe de hasta 4.500 €
- **Ayuda de estudios de hijos e hijas del año 2024**: se abonará el 50% del importe correspondiente, en la nómina de enero de 2025.
- **Ayuda de guardería** de la plantilla procedente de Targobank: se mantiene su abono hasta julio 2025.
- **Seguro de salud**: alta voluntaria en póliza de seguro de salud con SANITAS, con pago de prima del 50% por parte del Banco. Alta voluntaria en póliza distinta para cónyuge e hijos e hijas con prima nivelada. En ambos casos integración en sistema de retribución flexible.
- **Previsión social**: incorporación al Plan de Pensiones del personal de Abanca.
- **Seguro de vida**: adhesión voluntaria a la póliza colectiva de vida (EG01) con abono de primas del 50% por parte del Banco.
- **Seguros de accidentes, asistencia en viajes y accidentes de trabajo**: adhesión automática a pólizas suscritas por Abanca.
- **Vacaciones**: 1 día más de libre disposición, solo en el año 2025, para las personas con menos de 15 años de antigüedad procedentes de TGB y CSE.
- **Premio de antigüedad**: en 2024 se abonará el importe previsto para la plantilla de Abanca en materia de premio de antigüedad para aquellas personas que cumplan o hayan cumplido 25 años a partir del 7 de junio de 2024.
- **Ayuda alimentaria**: para aquellas personas que actualmente estén realizando jornada partida y que estén percibiendo ayuda alimentaria, cobrarán 960 € brutos anuales a incrementar al complemento actual de 800 €, quedando ambas cantidades sujetas al horario flexible.

Con este acuerdo, **UGT, CC.OO. y SIB-sf** cerramos una negociación difícil pero con la que se ha conseguido alcanzar una importante reducción del excedente, la homologación de condiciones y primar las salidas voluntarias sobre las forzosas.