Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:

   a) La Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas y demás Entidades adheridas, como empleadoras.

   b) Las organizaciones sindicales (COMFIA-CC.OO., FeS-UGT, CSICA, CIC y CIG), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación del personal empleado.

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por ACARL, y, de otro, por las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO., FeS-UGT y CSICA. De acuerdo con la representación que estas organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 84,63 % del banco social, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre:

   a) Las Cajas de Ahorros y la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

   b) Las Entidades Centrales de los Sistemas Institucionales de Protección en los que se integren Cajas de Ahorros, de conformidad con lo previsto en el Art.8.3 d) de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficiente de inversión y recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, así como las Entidades de crédito -filiales de la Entidad Central- a través de las cuales se desarrolle la actividad financiera.

   c) Las entidades financieras instrumentales a través de las que una o varias Cajas de Ahorros realicen el ejercicio indirecto de su actividad, de conformidad con lo previsto en el Art. 5 del Real Decreto-Ley 11/2010, de 9 de julio, de órganos de gobierno y otros aspectos del régimen jurídico de las Cajas de Ahorros, así como las Entidades de Crédito –filiales de las entidades financieras instrumentales- a través de las cuales se desarrolle la actividad financiera.

   d) Las Entidades de Crédito, distintas de las contempladas en los apartados anteriores [1.a), 1.b) y 1.c)] de este artículo, que hubieran estado adheridas al Fondo de Garantía de Depósito de Cajas de Ahorros, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional cuarta del Real Decreto-Ley 2/2011, de 18 de Febrero, para el reforzamiento del sistema financiero;

de una parte, y el personal de dichas Instituciones, de otra.

A los efectos del presente Convenio, las expresiones "Caja", "Cajas" o "Cajas de Ahorros" se entenderán también comprensivas de las Entidades a las que se hace referencia en los apartados b), c) y d) anteriores.

2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

    a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Entidades.

    b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Entidades y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.

    c) El personal que preste sus servicios a las Entidades en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

    d) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

    No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal.

3. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación al personal español contratado por las Entidades en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, antes del último mes del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Las partes acuerdan que el plazo máximo de negociación del próximo convenio colectivo sea de dieciocho meses.

Las partes negociarán la adaptación en el ámbito del presente convenio colectivo de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de

ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en la negociación del convenio colectivo, una vez transcurrido el plazo máximo de negociación. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Paritaria del Convenio procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el B.O.E.

Artículo 4. Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán imperatividad y eficacia generales en todo el territorio del Estado español.

Artículo 5. Cláusula de mantenimiento de vigencia del Convenio Colectivo 2003-2006 (se entiende que son artículos del 2003-2006 con la redacción que les dio el 2007)

Se mantienen en vigor todos los artículos no derogados del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, así como los artículos no derogados del Convenio Colectivo 2007-2010, incluidos los apartados 2º y 3º del Acta Final del mismo incorporada como Anexo 2, salvo aquellos a los que el presente Convenio da una nueva redacción o deroga expresamente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 7. Se acuerda dar una nueva redacción al artículo 7 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

Artículo 7. Derecho necesario y negociación en ámbitos inferiores.

1. Como regla general, las regulaciones contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario.

2. No obstante lo anterior, no tendrán el carácter de norma mínima de derecho necesario aquellas regulaciones en las que se establezca expresamente la disponibilidad de las mismas. En este sentido, se consideran materias disponibles por convenio colectivo de empresa o acuerdo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores, las siguientes:

    - Los distintos sistemas de promoción profesional (experiencia, capacitación y clasificación de oficinas).
    - Previsión social complementaria,
    - Ayudas, préstamos y anticipos (Capítulo VIII del Convenio Colectivo)
    - Complemento de residencia
    - Las materias a las que se refiere el art. 84.2 del ET, con excepción de la cuantía del salario base y de los complementos salariales incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa establecidos en el

presente Convenio Colectivo. En este caso, la eventual modificación posterior de la regulación establecida en el Convenio o Acuerdo de empresa, seguirá el procedimiento legalmente establecido para la modificación de los convenios colectivos estatutarios.

Cuando mediante convenio colectivo de empresa o acuerdo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores en la empresa se haya pactado una regulación sobre alguna de estas materias, se presumirá que la misma sustituye a la establecida sobre la misma materia en el presente convenio colectivo, salvo que se establezca expresamente el carácter complementario de aquella regulación de ámbito empresarial.

3. Por el contrario, se consideran materias cuya regulación queda reservada al ámbito sectorial estatal, y, en consecuencia, no modificables mediante convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior, las siguientes:

   - Clasificación profesional
   - Período de prueba
   - Modalidades de contratación (siendo disponible su adaptación en el ámbito empresarial)
   - Ordenación jurídica de faltas y sanciones
   - Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Se mantendrán las condiciones, pactos o acuerdos colectivos vigentes en las Cajas en todo lo que no se oponga o sea incompatible respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de que, en su caso, pudiera ser aplicable lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 8. Sustitución de artículos del Convenio Colectivo 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010

Se da nueva redacción a los siguientes artículos del Convenio Colectivo para los años 2003-2006 en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, que quedan expresamente sustituidos y derogados:

8.1. Se acuerda dar una nueva redacción al tercer párrafo del artículo 13 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

8.2. Se acuerda añadir un nuevo apartado 3 al artículo 29 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

3. Las partes firmantes del presente convenio consideran conveniente para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad del personal del sector impulsar la profesionalización y mejora permanente de su formación, con el fin de:

    a) Promover su desarrollo personal y profesional a través de la mejora y actualización de sus competencias profesionales.
    b) Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y la calidad del servicio a los clientes.
    c) Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, reestructuración de entidades, etc.
    d) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo e innovación de la actividad.

Para el cumplimiento de tales fines, la política de formación de cada entidad tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

a) Fomentar la profesionalización del personal.
b) Extender la formación al máximo de la plantilla.
c) Conectar el diseño de las acciones formativas con las necesidades de capacitación profesional para el mejor desempeño de las funciones encomendadas.
d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.
e) Valorar la formación como un elemento esencial para la competitividad de las empresas.

8.3. Se acuerda dar nueva redacción a los apartados g) y h) del artículo 38.1, y crear dos nuevos apartados i) y j) del art. 38.1 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

1. El empleado o empleada, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

    g) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar, de un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de partos múltiples_y podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.

Cuando quien hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo, una excedencia por cuidado de hijo de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

- Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos.

En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

Cuando la reducción de jornada establecida en este apartado se quiera ampliar al cuidado directo de menores de 10 años, respecto de dicha

ampliación será necesario un acuerdo entre ambas partes para determinar cómo se concreta la reducción de jornada, dentro de los límites establecidos para la reducción.

i) En caso de nacimiento de hijos con discapacidad, con un grado reconocido por la Seguridad Social igual o mayor al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento, con motivos justificados acordes con la discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

j) A partir del año 2013, un día al año de libre disposición. En este caso únicamente será necesario el previo aviso.

8.4. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 40 del Convenio Colectivo, del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. La estructura legal del salario quedará compuesta de la siguiente forma:

   a) Sueldo o salario base.
   b) Complementos del salario base:

   1. Antigüedad.
   2. Complementos de puesto de trabajo.
   3. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.
   4. Pagas estatutarias: de estímulo a la producción y de participación en los beneficios de los resultados administrativos.
   5. Otros complementos de vencimiento periódico superior al mes.
   6. Plus de residencia.

2. En el ámbito de cada empresa, y mediante acuerdo con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte del pago en metálico del salario o sueldo base por las siguientes retribuciones en especie: equipos informáticos, seguros médicos, así como guardería, o cualquier otro bien o servicio que se establezca, sin alteración de la cuantía anual del salario establecido en el presente Convenio, ni de la naturaleza jurídica del concepto sustituido, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos supuestos de las propuestas de la empresa se informará previamente a la representación de los trabajadores y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio. La persona trabajadora podrá optar por sustituir nuevamente la misma por salario en metálico una vez al año, o cuando decaiga o sea imposible el disfrute de la retribución en especie.

   La sustitución del salario en metálico por salario en especie derivada de lo previsto en este artículo no afectará a la cuantía total del salario pensionable que corresponda a la persona trabajadora, que se mantendrá inalterable como si la totalidad del mismo se pagara en metálico.

8.5. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 41, del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

Para la determinación de los criterios utilizados en la regulación de la revisión salarial las partes han optado por fórmulas innovadoras que se justifican por la situación económica general y la del sector financiero en particular, y que no prejuzgan ni condicionan los criterios a utilizar en futuros Convenios, en atención a la valoración que las partes hagan de las circunstancias que concurran en el momento de la negociación.

Año 2011

1. La escala salarial anual vigente para el período comprendido entre 1 de enero de 2011 y 31 de diciembre de 2011, referida a doce mensualidades, se recoge en el Anexo 1 del presente Convenio (Tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2010).

Año 2012

2. La escala salarial anual vigente para el período comprendido entre 1 de enero de 2012 y 31 de diciembre de 2012, referida a doce mensualidades, se recoge en el Anexo 1 del presente Convenio (Tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2010).

Año 2013

3. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2010, que se recoge en el Anexo 1 del presente Convenio, referida a doce mensualidades, se revisará, siempre y cuando la variación interanual del PIB correspondiente al año 2013 sea igual o mayor que 0%, de conformidad con el siguiente escalado:

    - En caso de que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2013 sea igual o mayor que 0% y menor que 1,5%: la escala salarial vigente a 31 de diciembre de 2010 se revisará en un 1%.
    - En caso de que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2013 sea igual o mayor a 1,5%: la escala salarial vigente a 31 de diciembre de 2010 se revisará en un 0,25% más, es decir un total de 1,25%.

4. La referencia de PIB que determina la revisión salarial es la tasa de variación interanual a precios de mercado, corregido de efectos estacionales y de calendario del PIB correspondiente al año 2013, publicada por el INE, tomando como base la contabilidad nacional trimestral de España.

5. Anticipo a cuenta: Con efectos 1 de enero de 2013 se efectuará un incremento provisional, no consolidable, del 0,5%, que girará sobre la base de la escala salarial vigente a 31 de diciembre de 2010, referida a doce mensualidades, y demás conceptos del convenio referenciados a dicha escala.

6. Una vez publicada la variación interanual del PIB correspondiente al año 2013, y en función de la misma, las Entidades efectuarán una regularización al alza o a la baja respecto del incremento provisional del 0,50%, y a los efectos de dar cumplimiento a la revisión salarial establecida en el apartado 3, y con efectos 1 de enero de 2013.

7. Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual establecido en el número 3, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2014

8. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2013, en su caso revisada según lo previsto en el punto 3 anterior, referida a doce mensualidades, se revisará, siempre y cuando la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014 sea igual o mayor que 0%, de conformidad con el siguiente escalado:

    - En caso de que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014 sea igual o mayor que 0% y menor que 1,5%: la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013 se revisará en un 1%.
    - En caso de que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014 sea igual o mayor a 1,5% y menor que 1,75%: La tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013 se revisará en un 0,25% más, es decir un total de 1,25%.
    - En caso de que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014 sea igual o mayor a 1,75% y menor que 2%: La tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013 se revisará en un 0,25% más, es decir un total de 1,50%.
    - En caso de que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014 sea igual o mayor a 2%: La tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013 se revisará en un 0,50% más, es decir un total de 2%.

9. La referencia de PIB que determina la revisión salarial es la tasa de variación interanual a precios de mercado, corregido de efectos estacionales y de calendario del PIB correspondiente al año 2014, publicada por el INE, tomando como base la contabilidad nacional trimestral de España.

10. Anticipo a cuenta: Con efectos 1 de enero de 2014 se efectuará un incremento provisional, no consolidable, del 0,5%, que girará sobre la base de la escala salarial vigente a 31 de diciembre de 2013, referida a doce mensualidades, y demás conceptos del convenio referenciados a dicha escala.

11. Una vez publicada la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014, y en función de la misma, las Entidades efectuarán una regularización al alza o a la baja respecto del incremento provisional del 0,50%, y a los efectos de dar cumplimiento a la revisión salarial establecida en el apartado 8, y con efectos 1 de enero de 2014.

12. Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual establecido en el número 8, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

13. La Comisión Paritaria, dará publicidad de la escala salarial oficial y definitiva de los años 2013 y 2014, así como las cuantías del plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y plus convenio.

8.6. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 43 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

1. El personal empleado percibirá un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este Convenio cuyo importe total anual se integra por dos cuantías:

    a) Una cuantía lineal cuyos importes se fijan en 300 € para los años 2011 y 2012. El incremento para los años 2013 y 2014, con efectos del 1 de enero de cada año, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización y revisión, cuando proceda, del salario base.

    b) Una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente (valores a 31 de diciembre de 2010) para los años 2011 y 2012. El incremento para los años 2013 y 2014, con efectos del 1 de enero de cada año, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización y revisión, cuando proceda, del salario base.

GRUPO 1 NIVELES	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	641,10
II	539,76
III	479,03
IV	452,95
V	438,57
VI	424,15
VII	404,94
VIII	391,36
IX	370,89
X	353,51
XI	315,25
XII	269,50
XIII	215,59

GRUPO 2 NIVELES	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	341,06
II	322,98
III	304,72
IV	266,97
V	255,54
Personal limpieza (por horas)	255,54

2. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

8.7. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 47 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de 411,02 €/año para los años 2011 y 2012.

El incremento para los años 2013 y 2014, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

8.8. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 48 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad es de 446,79 €/año para los años 2011 y 2012.

El incremento para los años 2013 y 2014, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

8.9. Se acuerda dar nueva redacción del apartado 2 del art. 50 del Convenio Colectivo, que queda como sigue a continuación.

2. **Participación en los beneficios de los resultados administrativos:** según los resultados administrativos del Ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del Ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:

- Una mensualidad si los resultados representan desde 0,50% al 2% de dicha base.
- Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 2%.

Para la determinación de los resultados administrativos a los que se refiere este apartado, en los casos de Entidades a las que se refieren los apartados b) y c) del artículo 2 punto 1 del presente Convenio, se tendrá en cuenta el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas, siempre que éstos existan, de la Entidad que ocupe el mayor número de personal empleado. En caso de no existir, se tomará el Balance individual.

8.10. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 54 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

Salvo en las Instituciones en que las diferencias de efectivo de caja vayan a cargo de la Entidad, la compensación económica por quebranto de moneda al personal que efectúe pagos y cobros en ventanilla y soporte a su propio riesgo y cuenta las diferencias

económicas por errores en su labor, cuando el empleado maneje directa y físicamente dinero en efectivo, serán las siguientes:

Oficina	2011 y 2012 (€ /año)	2013 (€ /año)	2014 (€ /año)
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €	479	489	498
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	541	552	563
Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €	613	625	638

8.11. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 55 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

Los conceptos relativos a Dietas, Kilometraje y Ayuda de Estudios, no salariales de conformidad con la normativa vigente, se regulan por la normativa específica que sobre los mismos se establece en este Convenio Colectivo.

Dietas: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas	2011 y 2012 (€)	2013 (€)	2014 (€)
Dieta Completa	68,59	69,96	71,36
Media Dieta	34,29	34,98	35,68

Kilometraje: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Kilometraje	2011 (€)	2012 (€)	2013 (€)	2014 (€)
Kilometraje	0,31	0,33	0,34	0,35

8.12. Se acuerda añadir dos nuevos párrafos al art. 57.3 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando el progenitor empleado, que hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado de acuerdo con lo establecido en el art. 38.1.g) del presente Convenio Colectivo, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo, una excedencia por cuidado de hijo de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

- Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

En este supuesto de excedencia, el progenitor empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados.

Asimismo, en este supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en pacto colectivo, de los que sea titular el trabajador o trabajadora que disfrute de la excedencia.

8.13 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 58.5 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

5. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2011 (€ /año)	2012 (€ /año)	2013 (€ /año)	2014 (€ /año)
Ayuda Guardería	850	875	900	925

8.14. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 59.7 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

7. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados	2011 (€ /año)	2012 (€ /año)	2013 (€ /año)	2014 (€ /año)
Régimen general	480	490	500	510
Ayuda para minusválidos	3.200	3.265	3.330	3.400

8.15. Se acuerda añadir un nuevo párrafo al artículo 61.1 in fine del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el art. 57.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del anticipo regulado en el presente apartado, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

8.16. Se acuerda añadir un nuevo apartado 17 al artículo 62 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el art. 57.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo para adquisición de vivienda habitual regulado en el presente artículo, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

8.17. Se acuerda añadir un nuevo apartado 18 al artículo 63 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el art. 57.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo para cambio de vivienda habitual regulado en el presente artículo, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

8.18. Se acuerda añadir un nuevo apartado g) al artículo 64 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el art. 57.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo social para atenciones varias regulado en el presente artículo, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

8.19. Se acuerda añadir una nueva contingencia y porcentaje de complemento de pensión al artículo 66.1 y una nueva redacción del art. 66.2 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

- Cuidado menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, 100%.

2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, y en el caso de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además con los mismos requisitos, en que se otorguen éstas.

8.20. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 70.3 y 70.4.2 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, que queda como sigue a continuación:

3. Si una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, la Institución invitare a la jubilación a la persona trabajadora y éste rehusase, perderá el derecho al Complemento de Pensión establecido en el presente Convenio.

4.2) En favor del personal empleado de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base para los años 2011 y 2012 es de 735,42 € anuales, que se revisará para los años 2013 y 2014, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

8.21. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 96.3 del Convenio Colectivo, que queda como sigue a continuación: (Comisiones de servicio)

3. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio de la persona empleada.

Artículo 9

Sin perjuicio de los derechos de información establecidos legalmente a favor de los representantes de los trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio facilitarán información, una vez aprobadas por los órganos competentes de la entidad, de las Memorias y Cuentas de Resultados públicas del ejercicio inmediatamente anterior, elaboradas con los criterios establecidos en cada momento por el Banco de España. Igualmente facilitarán información sobre los Informes de relevancia prudencial, incluido el de remuneraciones, previstos en artículo décimo ter de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, sobre Coeficientes de Inversión, Recursos

Propios y Obligaciones de Información, de los Intermediarios Financieros, cuando deban hacerse públicos de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2008 del Banco de España, en su versión vigente en cada momento.

Artículo 10. Plus eficiencia

1. En el año 2014, y siempre que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2013, publicada por el INE, sea igual o mayor que 0%, y en función del ratio de eficiencia de cada Entidad del año 2013, calculado según fórmula y criterios establecidos en el Anexo 2 del presente Convenio, se establece el siguiente escalado según superación de índices:

   - Las Entidades cuyo ratio de eficiencia sea igual o mayor a 65% detraerán, de una sola vez, una cuantía por importe equivalente al 50% de la parte variable del Plus Convenio del año 2013.
   - Las Entidades cuyo ratio de eficiencia sea menor o igual a 40% pagarán, por una sola vez, un complemento salarial de devengo anual, no consolidable, por importe equivalente al 50% de la parte variable del Plus Convenio del año 2013. Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

   Mediante acuerdo con más del 50% de la representación de los trabajadores se podrá pactar la disposición de este concepto.

2. En el año 2015, y siempre que la variación interanual del PIB correspondiente al año 2014, publicada por el INE, sea igual o mayor que 0%, y en función del ratio de eficiencia de cada Entidad del año 2014, calculado según fórmula y criterios establecidos en el Anexo 2 del presente Convenio, se establece el siguiente escalado según superación de índices:

   - Las Entidades cuyo ratio de eficiencia sea igual o mayor a 65% detraerán, de una sola vez, una cuantía por importe equivalente al 50% de la parte variable del Plus Convenio del año 2014.
   - Las Entidades cuyo ratio de eficiencia sea menor o igual a 40% pagarán, por una sola vez, un complemento salarial de devengo anual, no consolidable, por importe equivalente al 50% de la parte variable del Plus Convenio del año 2014. Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

   Mediante acuerdo con más del 50% de la representación de los trabajadores se podrá pactar la disposición de este concepto.

3. La Comisión Paritaria, dará publicidad de los ratios de eficiencia de las Entidades de los años 2013 y 2014, así como de las cuantías del 50% de la parte variable del Plus Convenio de los años 2013 y 2014, a deducir o abonar en su caso.

4. En los años 2014 y 2015 el abono o detracción, en su caso, de este complemento salarial se realizará por una sola vez, una vez que haya sido publicados por la Comisión Paritaria los ratios de eficiencia de las Entidades de los años 2013 y

2014, así como de las cuantías del 50% de la parte variable del Plus Convenio de los años 2013 y 2014.

Artículo 11. Protección contra la violencia de género

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

   En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

   Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. Tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.

7. Se mantendrán las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género.

8. Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de violencia de género:

a. Se devengará antigüedad a todos los efectos.
b. La víctima podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en Pacto Colectivo, de los que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.
c. Se mantendrán íntegramente las aportaciones al Plan de Pensiones.

9. La víctima de violencia de género tendrá derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la Entidad.

10. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

11. El tratamiento recogido en el presente artículo se concederá en los casos de violencia de género en los que se haya adoptado decisión judicial cautelar o definitiva sobre la misma.

Artículo 12. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria integrada por los representantes de ACARL y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, que tendrá las siguientes competencias:

- La interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio.
- La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las modificaciones de condiciones de trabajo o de las condiciones para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo y de la negociación del convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del mismo.
- En su caso, las funciones de conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir esta Comisión con carácter previo al planteamiento formal de conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

2. El número de miembros titulares de la Parte Social de esta Comisión será de 3 por cada Sindicato firmante de ámbito estatal y uno por cada sindicato firmante de ámbito autonómico.

3. La Comisión Paritaria recibirá cuantas consultas se le formulen por las tres vías siguientes:

a) A través de la Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.

b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.
c) Directamente a la Comisión.

4. La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaria Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la Comisión, requerirán, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y que se hará constar en el acta de constitución de la Comisión Paritaria.

No alcanzado el acuerdo en primera convocatoria, se podrá de mutuo acuerdo, posponer para la siguiente convocatoria en la que se seguirá igualmente, el sistema de mayorías recogido en el apartado anterior.

En los casos en que se traslade a la Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, la misma deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia fuera planteada.

Las representaciones presentes en la Comisión, deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso.

La Comisión publicará los acuerdos, facilitando copia a las Entidades, consultantes y a los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, cuando no se alcance acuerdo en la Comisión, la Secretaría enviará al consultante, la posición mantenida por cada una de las representaciones.

5. No alcanzado acuerdo, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

El procedimiento de mediación se regirá por el sistema que a continuación se detalla:

Solicitud: Las partes del procedimiento deberán remitir el acuerdo expreso de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria, haciendo constar por escrito las discrepancias existentes entre ambas, con expresión de la opinión sustentada por cada parte, y con remisión, asimismo, de la documentación y actas de las reuniones que durante del período de consultas se han mantenido por ambas partes.

Tramitación: El procedimiento se desarrollará según los trámites que la propia Comisión Paritaria considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, y solicitar la documentación adicional que considere necesaria o pericial.

Promovido el procedimiento y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a solucionar la cuestión.

Solución: La Comisión paritaria formulará propuesta para la solución efectiva del conflicto planteado, que podrá ser aceptada por las partes, siendo el acuerdo que alcance vinculante para ambas partes, y con naturaleza de acuerdo en período de consultas.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión, se requerirá, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector y de las Entidades que conformen la parte empresarial. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y en relación con las Entidades la que se hayan reconocido en el acto de constitución de la Comisión Paritaria y que, en ambos casos, se hará constar en el acta de la mencionada reunión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, de conformidad con las mayorías antes señaladas, en el plazo improrrogable de 30 días desde que se haya constatado el desacuerdo, se emitirá informe razonado con la justificación de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y la existencia o inexistencia de los requisitos legales que fundamentan la medida planteada.

6. Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 85.3.c) del TRLET, en el caso de no existir acuerdos interprofesionales que solventen las discrepancias que puedan producirse en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 del TRLET y para la no aplicación del régimen salarial al que se refiere el art. 82.3 del TRLET, la Comisión Paritaria solventará de manera efectiva estas discrepancias de conformidad con el procedimiento de mediación, que se ha detallado en el apartado anterior, salvo que de común acuerdo se decida optar por el procedimiento de arbitraje.

7. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

8. Para los casos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia, además de la adaptación e incorporación al Convenio Colectivo de las conclusiones que le remita el Observatorio sectorial que se regula en el siguiente artículo, se constituirá una Comisión, también paritaria, con la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes.

Artículo 13. Observatorio Sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este Convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de ACARL y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado

a la mejora de la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas tanto en materia de:

- Jornada y distribución horaria
- Modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada
- Igualdad
- Prevención de riesgos laborales
- Voto electrónico y elecciones sindicales
- Carreras profesionales
- Absentismo
- Formación (Tiempos, desarrollo, estudio de perfiles, etc.)
- Responsabilidad Social Empresarial, Normas de Buen Gobierno y Políticas de Remuneración.
- Garantías para la no discriminación económica o profesional de los representantes de los trabajadores.
- Desarrollo de los contratos con finalidad formativa.
- y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

2. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, y Comisión Paritaria), éstas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.

3. Los resultados y conclusiones que se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán llevados por las partes a la Comisión Paritaria, que será la encargada de adaptar la incorporación al Convenio Colectivo de las conclusiones que le remita el Observatorio.

4. El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

En materia de distribución irregular de jornada será de aplicación el porcentaje establecido en el artículo 85.3.i) 1° del Estatuto de los Trabajadores, salvo que se modifique a resultas de las conclusiones alcanzadas en el seno del Observatorio Sectorial.

Igualmente, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.i) 2° del Estatuto de los Trabajadores, se aplicarán los procedimientos y periodos temporales de referencia establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades

establecidas en materia de clasificación profesional y clasificación de oficinas en el presente convenio colectivo.

Disposición Adicional Segunda. Empleo

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las entidades incluidas en el ámbito del presente convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

Asimismo manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de los trabajadores para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de restructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Con el fin de promover los principios señalados en esta disposición, las garantías de prevalencia funcional establecidas en el presente convenio no serán de aplicación en aquellos supuestos excepcionales en los que con ello se garantice una mayor estabilidad en el empleo para el personal directamente afectado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Durante la vigencia del presente Convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de las conclusiones que pudieran alcanzarse en el seno del Observatorio

Sectorial en materia de Elecciones Sindicales, las partes establecen que en las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que no alcancen los 50 de plantilla, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. A tal efecto se computarán todos los centros de trabajo con una plantilla de menos de 50.

Disposición transitoria segunda

Con ocasión de los procesos de reestructuración, integración, reordenación, fusión y reorganización que se están llevando a cabo por las Entidades, y por el mayor esfuerzo que supone para sus plantillas, se establece para el personal un día de libre disposición para el año 2013 y otro para el año 2014, condición que no será consolidable y cuya vigencia finalizará, en todo caso, el 31 de diciembre de 2014.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan expresamente derogados el art. 56, y el art. 98 del Convenio Colectivo 2003-2006.

Queda igualmente derogado el artículo 7 y la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 31-12-2010

(12 pagas)

	Año 2010
GRUPO 1	**€**
Nivel I	30.773,15
Nivel II	25.908,53
Nivel III	22.993,48
Nivel IV	21.742,32
Nivel V	21.050,93
Nivel VI	20.359,59
Nivel VII	19.437,23
Nivel VIII	18.785,34
Nivel IX	17.802,81
Nivel X	16.967,74
Nivel XI	15.132,33
Nivel XII	12.935,87
Nivel XIII	10.348,69

GRUPO 2	**€**
Nivel I	16.370,92
Nivel II	15.502,79
Nivel III	14.626,04
Nivel IV	12.814,65
Nivel V	12.266,15
Pers. Limpieza	6,89

CONCEPTOS SALARIALES	
	Año 2010
Plus de funciones de ventanilla y Plus de Chóferes	**€**
Plus de funciones de ventanilla	411,02
Plus Chóferes	446,79

ANEXO 1

PLUS CONVENIO 2010

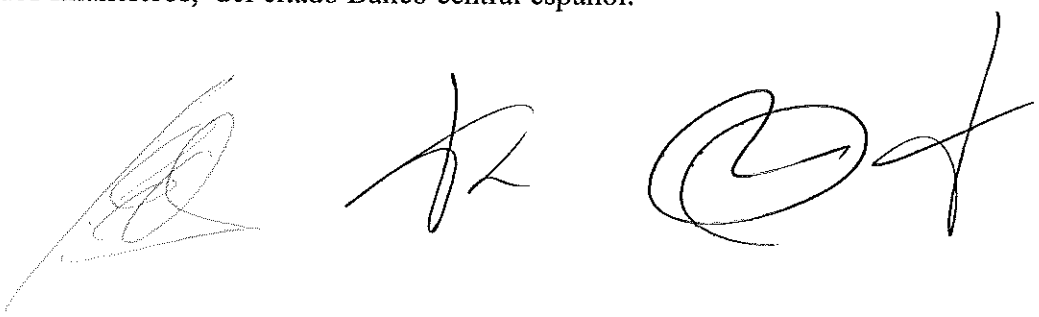
	Año 2010
GRUPO 1	**€**
Nivel I	641,10
Nivel II	539,76
Nivel III	479,03
Nivel IV	452,95
Nivel V	438,57
Nivel VI	424,15
Nivel VII	404,94
Nivel VIII	391,36
Nivel IX	370,89
Nivel X	353,51
Nivel XI	315,25
Nivel XII	269,50
Nivel XIII	215,59

GRUPO 2	**€**
Nivel I	341,06
Nivel II	322,98
Nivel III	304,72
Nivel IV	266,97
Nivel V	255,54

ANEXO 2

El Ratio de Eficiencia se calculará dividiendo los Gastos de Explotación entre el Margen Bruto. Los Gastos de Explotación se obtendrán de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre del ejercicio, mediante el agregado de gastos de administración (epígrafe 12), que comprende gastos de personal (epígrafe 12.1) y otros gastos generales de administración (epígrafe 12.2), y amortización (epígrafe 13) y el Margen Bruto, que incluye el resultado de operaciones financieras (neto) (epígrafe 8), que se obtendrá, también, de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre del ejercicio (apartado B).
En el caso de que la entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Ratio de Eficiencia se calculará del mismo modo descrito anteriormente, pero obteniendo los valores del cociente de la cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual

Todos los datos citados en los párrafos anteriores, serán extraídos de la información que las entidades financieras vienen obligadas a presentar al Banco de España, según modelos normalizados descritos en la Circular 4/2004, de 22 de diciembre, a Entidades de Crédito, sobre Normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, del citado Banco central español.



Por ACARL
D. Javier Murillo Marinas

Por COMFIA-CC.OO,
D. Jose Mª Martínez López

Por FeS-UGT
D. José Miguel Villa Antoñana

Por CSICA
Luis Alameda Belmonte