

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7845** *Resolución de 2 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.*

Visto el texto del Convenio colectivo para las Cajas y entidades financieras de ahorro (código de convenio nº 99000785011981), que fue suscrito, con fecha 30 de junio de 2016, de una parte por la organización empresarial Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.–Servicios, CSICA-FINE y FeSMC-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de agosto de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO PARA LOS AÑOS 2015-2018**

**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 2/2015, de 23 de octubre, 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 (CC.OO SERVICIOS., CSICA-FINE, FeSMC-UGT, 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 CC.OO. SERVICIOS., CSICA-FINE, FeSMC-UGT, de acuerdo con la representación que estas organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 85,13 % 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 del personal de las siguientes Entidades:

- a) Las Cajas de Ahorros.
- b) Las entidades de crédito a las que una Caja de Ahorros haya traspasado en cualquier momento su patrimonio afecto a su actividad financiera, en virtud de lo dispuesto en la Ley 26/2013, de 27 de diciembre de 2013, de Cajas de Ahorro y Fundaciones Bancarias.
- c) Las Entidades de Crédito, distintas de las contempladas en los apartados anteriores 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;

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) y c) anteriores.

2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

- a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las entidades, así como en las fundaciones bancarias y fundaciones ordinarias vinculadas a las Cajas de Ahorros.
- b) El personal empleado en CECA.
- c) 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.
- d) El personal que preste sus servicios a las Entidades en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- e) 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 2018.

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, en el 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 a contar desde la fecha de finalización de la vigencia del mismo, es decir, hasta el 30 de junio de 2020.

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 mantienen en vigor todos los artículos no derogados del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción que proceda del citado convenio o de las modificaciones realizadas por convenios posteriores, salvo aquellos a los que el presente Convenio deroga o da una nueva redacción.

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 a los siguientes artículos o apartados de los artículos del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, sustituyendo la redacción que tuvieran en el mismo o la que se haya dado a tales preceptos en convenios posteriores:*

«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 el propio convenio establece 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 (Art. 24 y 25), capacitación (Art. 26) y clasificación de oficinas (Capítulo XI).
- Previsión social complementaria (Capítulo IX).
- Ayudas, préstamos y anticipos (Capítulo VIII).
- Complemento de residencia (art. 49).
- Las materias a las que se refiere el art. 84.2 del ET. No obstante, 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, únicamente serán disponibles por convenio colectivo de empresa negociado por los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET. 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, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa
- Periodo de prueba.
- Modalidades de contratación, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa.
- 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 Entidades 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 16. *Niveles retributivos.*

Dentro de cada grupo profesional existirán varios Niveles retributivos, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto al Nivel retributivo inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este Convenio Colectivo.

- Dentro del Grupo Profesional 1 existirán 14 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIV.
- Dentro del Grupo Profesional 2 existirán 5 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

#### Artículo 24. *Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1.*

1. Dentro del Grupo 1, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:

- a) El personal que tenga reconocido el Nivel XIV, promocionará al Nivel XIII una vez transcurrido un año de permanencia en el citado Nivel XIV en la Entidad.
- b) El personal que tenga reconocido el Nivel XIII, promocionará al Nivel XII una vez transcurrido un año de permanencia en el citado Nivel XIII en la Entidad.
- c) El personal que tenga reconocido el Nivel XII, promocionará al Nivel XI una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel XII en la Entidad.
- d) El personal que tenga reconocido el Nivel XI, promocionará al Nivel X una vez transcurridos siete años de permanencia en el citado Nivel XI en la Entidad.
- e) El personal que tenga reconocido el Nivel X, promocionará al Nivel IX una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel X en la Entidad.
- f) El personal que tenga reconocido el Nivel IX, promocionará al Nivel VIII una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel IX en la Entidad.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

#### Artículo 26. *Promoción por Capacitación. Apartados 1 y 3.*

1. Ascenderán por convocatoria de oposiciones cada 3 años, un mínimo de:
  - 3% del total de la plantilla de niveles XIV, XIII, XII y XI al Nivel X.
  - 3% del total de la plantilla de niveles XIV, XIII, XII y XI al Nivel VIII.

3. La determinación del número de plazas a cubrir se calculará aplicando los porcentajes requeridos en el punto uno sobre el total de plantilla adscrita a los niveles XIV, XIII, XII y XI al 31 de diciembre del año anterior al de la realización de las pruebas.

Artículo 31. *Jornada y horarios. Apartados 2, y 2.1.*

2. Horario.

Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de cada entidad, salvo acuerdo colectivo en el ámbito de la misma que disponga otra cosa, estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan.

2.1 En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril:

- Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas.
- Jueves: De ocho a catorce treinta y de dieciséis a diecinueve horas.

Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores.

Durante los tres jueves citados el horario será de 8 a 15 horas, salvo que en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengán aplicando horarios reducidos.

Artículo 31. *Jornada y horarios. Apartado 7. Jornadas y horarios singulares.*

7. Las Entidades podrán establecer jornadas y horarios singulares siempre que así se acuerde mediante acuerdo colectivo con más del 50% de la representación de los trabajadores de la Entidad, y sin que en ningún caso dichas jornadas excedan de los límites fijados en el apartado 1 anterior.

Artículo 32. *Horas Extraordinarias. Apartado 2.*

2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse también mediante el disfrute de un periodo de descanso retribuido equivalente.

Artículo 38. *Permisos. Apartado 1.a), b), c) y h) y nuevo Apartado 3.*

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. En éste último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, derivada de matrimonio o de constitución de pareja de hecho siempre que se acredite mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, derivada de matrimonio o de constitución de pareja de hecho debidamente acreditada en la forma prevista en el apartado a). Cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.

3. En los supuestos de acompañamiento en la asistencia médica, tratamientos médicos de radioterapia, quimioterapia, diálisis o de entidad similar y sesiones de rehabilitación de hijo/a cónyuge, padre o madre, o pareja de hecho debidamente acreditada, el trabajador podrá disfrutar de un permiso no retribuido, y por tanto obligatoriamente recuperable en la forma que señale la entidad, de hasta 20 horas anuales siempre que se acredite debidamente la causa ante la entidad, previa autorización por parte de la misma y sea compatible con las necesidades organizativas de la misma.

#### Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

1. No obstante lo previsto en el artículo anterior, en casos extraordinarios y debidamente justificados, las entidades podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. El empleado deberá formular su solicitud a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Dentro de los supuestos a los que se refiere el primer párrafo de este artículo, al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Entidad, y que lo solicite, se le concederán los permisos no retribuidos que se relacionan a continuación:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

- De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

En los dos supuestos anteriores se facilitará el acceso a las actividades formativas.

- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.
- Finalizado el periodo de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.

2. Se podrán disfrutar hasta 10 días no retribuidos por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho e hijo/a(s) y familiares hasta primer grado, sin necesidad de haber agotado las vacaciones para su disfrute.

#### Artículo 41. *Escala salarial (sueldo o salario base).*

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 2015*

1. La escala salarial anual vigente para el período comprendido entre 1 de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2015, referida a doce mensualidades, se recoge en el Anexo 1 del presente Convenio.

#### *Año 2016*

2. La escala salarial anual vigente para el período comprendido entre 1 de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2016, referida a doce mensualidades, se recoge en el Anexo 2 del presente Convenio.

#### *Año 2017*

3. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2016 (Anexo 2), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 1% con efectos a partir de 1 de enero de 2017 para el período comprendido entre 1 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2017, resultando tal y como se recoge en el Anexo 3 del presente Convenio.

#### *Año 2018*

4. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2017 (Anexo 3), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 1,25% con efectos a partir de 1 de enero de 2018 para el período comprendido entre 1 de enero de 2018 y 31 de diciembre de 2018, resultando tal y como se recoge en el Anexo 4 del presente Convenio.

5. En los seis primeros meses del año 2018, y en función de los resultados de cada entidad en el ejercicio 2017 y el período de prestación de servicios de cada empleado durante ese ejercicio, se abonarán por una sola vez las siguientes cantidades, no tendrán carácter de pensionables y que no se incorporarán a las tablas salariales antes señaladas:

a) En caso que el Beneficio después de Impuestos (BDI) de la Entidad (D.A.6<sup>a</sup>) sea positivo o la entidad reparta dividendos correspondiente a ese ejercicio, se abonará una cantidad adicional equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el Art. 40.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2016.

b) Adicionalmente, y con independencia de lo establecido en el apartado a), en caso que el ROE de la Entidad (D.A.7<sup>a</sup>) sea mayor o igual a 6 se abonará una cantidad equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el Art. 40.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2016.

c) En caso que el ROE de la Entidad (D.A.7<sup>a</sup>) sea mayor o igual a 10 se abonará una cantidad adicional a las anteriores equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el Art. 40.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2016.

6. En los seis primeros meses del año 2019, y en función de los resultados de cada entidad en el ejercicio 2018 y el período de prestación de servicios de cada empleado durante ese ejercicio, se abonarán por una sola vez las siguientes cantidades, que no tendrán carácter de pensionables y que no se incorporarán a las tablas salariales antes señaladas:

a) En caso que el Beneficio después de Impuestos (BDI) de la Entidad (D.A.6ª) sea positivo o la entidad reparta dividendos correspondiente a ese ejercicio, se abonará una cantidad adicional equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el art. 40.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2017.

b) Adicionalmente, y con independencia de lo establecido en el apartado a), en caso que el ROE de la Entidad (D.A.7ª) sea mayor o igual a 6 se abonará una cantidad adicional equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el art. 40.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2017.

c) En caso que el ROE de la Entidad (D.A.7ª) sea mayor o igual a 10 se abonará una cantidad adicional a las anteriores equivalente al 0,50% sobre los conceptos que se establecen en el Art. 40.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2017.

7. Cláusula de Garantía: Se garantizan en todas las Entidades las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia de los incrementos porcentuales establecidos en este artículo, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

#### Artículo 43. *Plus Convenio.*

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 cuyo importe se fija en 303 € para los años 2015 y 2016. Las cuantías para cada uno de los años 2017 y 2018, con efectos de 1 de enero de cada año, se establecen en los Anexos 3 y 4 respectivamente.

b) Una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente con valores a 31 diciembre 2015. Las cuantías para cada uno de los años 2017 y 2018, con efectos de 1 de enero de cada año, ya incrementadas de conformidad con los criterios establecidos para la actualización y revisión del salario base, se establecen en los anexos 3 y 4 respectivamente.

Grupo 1	Plus Convenio variable por nivel retributivo
Niveles	
I	647,51
II	545,16
III	483,82
IV	457,48
V	442,96
VI	428,39
VII	408,99
VIII	395,27
IX	374,60
X	357,05
XI	318,40
XII	272,20
XIII	217,75



Grupo 2	Plus Convenio variable por nivel retributivo
Niveles	
I	344,47
II	326,21
III	307,77
IV	269,64
V	258,10
Personal limpieza (por horas)	258,10

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

3. Excepcionalmente durante el año 2016 únicamente se abonará la parte fija del plus convenio, no abonándose cantidad alguna en concepto de parte variable, teniendo por tanto esta previsión efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016 y eficacia plena desde la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 47. *Plus de funciones de ventanilla.*

El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de 415,13 €/año para todos los años de vigencia de éste Convenio.

Artículo 48. *Plus de chóferes.*

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad es de 451,26 €/año para todos los años de vigencia de éste Convenio.

Artículo 54. *Quebranto de moneda.*

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, durante toda la vigencia del Convenio:

Oficina	(€ /año)
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €.	498
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €.	563
Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €.	638

Artículo 55. *Otros conceptos no salariales.*

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 durante toda la vigencia del Convenio quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas	(€)
Dieta Completa.	71,36
Media Dieta.	35,68

Kilometraje: La cuantía durante toda la vigencia del Convenio quedan establecidas en 0,35 €.

Artículo 57. *Excedencias. Apartado 3 párrafo segundo.*

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, o pareja de hecho debidamente acreditada, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 58. *Ayuda de Guardería. Apartado 5.*

El importe a abonar por este concepto será de 925€/año durante toda la vigencia del Convenio

Artículo 59. *Ayudas para la formación de hijos de empleados. Apartado 4 y 7.*

4. Los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación especial, la terapia o el transporte colectivo de personas con discapacidades físicas o psíquicas, serán atendido en todo caso hasta los importe señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por los organismos oficiales competentes.

7. Los importes a abonar por estos conceptos durante toda la vigencia del Convenio serán los siguientes:

Ayuda Formación hijos de empleados	(€/año)
Régimen general.	510
Ayuda para personas con discapacidad.	3.400

Artículo. 60. *Ayuda para Estudios de Empleados. Apartado 1 a).*

a) Estudios universitarios de Grado y Master de Postgrado en: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas, Estadística, así como aquellos que puedan facilitar a los empleados del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.

Artículo 61. *Anticipos. Apartado 1 b).*

b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o constituir pareja de hecho debidamente acreditada.

Artículo. 62. *Préstamo para adquisición de vivienda habitual. Apartados 2 y 3.*

2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en

el art. 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 200.000 € o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.

3. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo del 5,25% y mínimo del 1,5% para el año 2016, el mínimo del 0,9% para el año 2017 y mínimo del 0,5 % a partir del año 2018.

Estos tipos mínimos se aplicarán a la cartera viva de préstamos sin perjuicio de lo que pueda pactarse en cada una de las Entidades.

Artículo 63. *Préstamo para cambio de vivienda habitual. Apartados 3 y 4.*

3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el art. 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 200.000€ o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.

4. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo del 5,25% y mínimo del 1,5% para el año 2016, el mínimo del 0,9% para el año 2017 y mínimo del 0,5 % a partir del año 2018.

Estos tipos mínimos se aplicarán a la cartera viva de préstamos sin perjuicio de lo que pueda pactarse en cada una de las Entidades.

Artículo 64. *Préstamo social para atenciones varias. Apartados b) y c).*

b) No obstante, cualquier empleado podrá obtener hasta la cantidad de 25.000 euros.

c) El tipo máximo de interés variable será el EURIBOR a un año, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo.

Artículo 75. *Revisión de los complementos de pensiones. Apartado 1.*

1. Anualmente se revisarán los complementos de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez causadas de conformidad con lo que tengan previsto/pactado en su Reglamento, pacto de empresa o Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo, y, en su defecto, aplicando el índice general de revaloración de las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, siempre que no sea inferior al porcentaje de revalorización de la pensión máxima, en cuyo caso se aplicará ésta, y sin que el incremento en ningún caso pueda ser superior al incremento a tablas establecido en el mismo ejercicio para el personal activo.

Artículo 89. *Apartado 1.*

Se establecerá en cada Entidad la siguiente clasificación de Oficinas con su correspondiente puntuación y la equiparación del Director y, en su caso, Subdirector o Interventor, al Nivel retributivo en relación directa con la clasificación de la Oficina:

– Nivel de Directores:

Clasificación de Oficinas	Nivel Directores
A	Nivel III
B	Nivel IV
C	Nivel V
D	Nivel VI-VII *

\* En las oficinas de tipo D, el 35% de las mismas se equiparará al Nivel VI y el 65% al Nivel VII.

– Nivel retributivo de Subdirectores o segundos responsables:

En las oficinas de tipo A el Subdirector o segundo responsable de oficina se equiparará mínimo al nivel VI, y en las de tipo B al nivel IX.

En las oficinas de tipo A el segundo responsable de oficina se equiparará, sin producir alteración de la situación actual, o bien al Nivel V o bien al Nivel VI, según la clasificación que tenga la oficina al momento de la firma del Convenio. En las oficinas de tipo B la equiparación se producirá o bien al Nivel VII o bien al Nivel IX, con el mismo criterio que antes señalado. Este criterio se aplicará a las oficinas de nueva creación hasta en tanto no se lleve a cabo la adaptación prevista de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Quinta y en la Disposición Transitoria Cuarta.

En las oficinas de tipo C y D en que existiera un segundo responsable con firma reconocida y Nivel retributivo inferior a IX, se le reconocerá una gratificación anual, mientras realice dicha función, de 450,76 euros para las C y de 300,51 euros para las D, distribuida en doce mensualidades, a la que se denominará gratificación de apoderamiento.

Artículo 93.

Los sistemas particulares de clasificación de oficinas y de complementos de puesto de trabajo que pudieran existir en las Instituciones, y siempre que superen lo establecido en el presente Convenio, mantendrán su vigencia y régimen específico.»

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

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

- La interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio.
- 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 patronal representante de las Entidades incluidas en el ámbito funcional del Convenio.
- 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, Secretaría 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 el 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 a la 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. Los casos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia se someterán a la Comisión Negociadora del Convenio.

#### Artículo 9. *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 las Entidades 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.
- Conciliación e Igualdad.
- Prevención de riesgos laborales.
- Voto electrónico y elecciones sindicales.
- Carreras profesionales.
- Absentismo.
- Formación (Tiempos, desarrollo, estudio de perfiles, etc.).
- Responsabilidad Social Empresarial, Deontología Profesional, 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 y Comisión de estudio de la Disposición Adicional Tercera), 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 Negociadora del Convenio.

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.

Artículo 10. *De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.*

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y Nivel profesional en la organización, a continuación se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada Empresa:

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, incluidos los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.

2. En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán establecer, de mutuo acuerdo, entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de los representantes sindicales.

3. Los representantes legales de los trabajadores serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.

4. Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el delegado o la delegada así lo decida, por parte de las Empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

Disposición adicional primera.

En materia de distribución irregular de jornada será de aplicación el porcentaje establecido legalmente, salvo que se modifique por la Comisión Negociadora a resultas de las conclusiones alcanzadas en el seno del Observatorio Sectorial.

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.

Igualmente, las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del convenio se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2018, a mantener al menos un 95% de la plantilla con contratos de duración indefinida, salvo que excepcionalmente, según se acredite ante la Comisión Paritaria, debiera disminuirse ese porcentaje.

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 al menos quince días de duración, 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 reestructuración 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 el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera. *Comisión de Estudio y Trienios.*

1. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 se suspende el devengo de trienios, de manera que dicho periodo no se computará para ningún trabajador como tiempo de prestación de servicios a efectos del cómputo de los trienios que pudiera haber generado.

La suspensión durante 18 meses del devengo de trienios se aplicará en todas las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, incluso si tienen establecidos pactos internos que establezcan particularidades en la forma de cómputo o importe de los trienios.

2. Por tal razón, en el mes de julio de 2016 las Entidades abonarán la parte devengada del trienio en curso por antigüedad hasta el 30 de junio de 2016, cuya cuantía quedara integrada en lo sucesivo en este concepto retributivo. No obstante lo anterior y dada la fecha de firma del presente Convenio, dicho abono podrá realizarse hasta el 30 de septiembre de 2016, aunque con efecto del 1 de julio del mismo año.

3. Durante los 18 meses del periodo de suspensión del devengo de trienios, se crea una Comisión de estudio y análisis del convenio colectivo para su adaptación a la realidad del sector, integrada por las partes firmantes del mismo, que tendrá entre sus funciones el estudio de la posible transformación de los trienios por antigüedad en otra retribución ligada a la evolución económica de la empresa y a la productividad.

Los casos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia se someterán a la Comisión Negociadora del Convenio.

4. En caso de que se alcance un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora sobre la transformación de los trienios por antigüedad se estará a lo acordado. Si no se hubiera alcanzado ningún acuerdo, se reanudará el 1 de enero de 2018 el devengo de trienios, descontándose los dieciocho meses de suspensión, por lo que se devengará la mitad de un trienio el 30 de junio de 2019.

5. En el caso de los trabajadores que accedan durante el periodo de suspensión del devengo de trienios a un nivel profesional en el que se genere el derecho a los mismos, se comenzará a computar el trienio una vez terminado el periodo de suspensión, es decir, desde el 1 de enero de 2018, por lo que se devengará la mitad de un trienio el 30 de junio de 2019.



Disposición adicional cuarta. *Salario mínimo de sector.*

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 del ET, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada a tiempo completo y el nivel profesional, ningún empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá percibir una retribución inferior a 15.000 euros anuales en concepto de sueldo o salario base por el total de las pagas que tenga derecho a percibir por aplicación del convenio durante el primer año de contratación, y de 16.500 euros anuales por los mismos conceptos durante el segundo año de contratación. A partir del año 2017 las cuantías señaladas se actualizarán en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base de Convenio.

Disposición adicional quinta. *Clasificación de Oficinas.*

Sin perjuicio de las facultades conferidas a las entidades en esta materia, la adaptación al sistema de clasificación de oficinas establecido en el artículo 89.1 del convenio colectivo se realizará, salvo pacto colectivo de empresa que disponga otra cosa, con efectos del 1 de enero de 2017.

Disposición adicional sexta. *Determinación del Beneficio después de Impuestos de cada Entidad.*

El Beneficio después de Impuestos, al finalizar el ejercicio, se extraerá del Apartado «F» de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre de ejercicio, presentada por las entidades, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2004, Epígrafe 670, «RESULTADO DEL EJERCICIO» del citado Estado, en vigor a partir del mes de junio de 2016.

En el supuesto de que la entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Beneficio después de Impuestos se obtendrá del mismo epígrafe 670 «RESULTADO DEL EJERCICIO», pero de la cuenta de Resultados Pública Individual.

Disposición adicional séptima. *Determinación del ROE de cada Entidad.*

El ROE se obtendrá dividiendo el Resultado al final del ejercicio, entre el valor medio de los Fondos Propios.

El Resultado al finalizar el ejercicio se extraerá del Apartado «F» de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre de ejercicio, presentada por las entidades, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2004, Epígrafe 670 del citado Estado, en vigor a partir del mes de junio de 2016.

El valor medio de los Fondos Propios, se calculará dividiendo entre cinco, el agregado de los importes del capítulo, Fondos Propios del Patrimonio Neto del Balance Consolidado Público, del mes diciembre del cierre de ejercicio, más el mismo valor de cada uno de los trimestres del propio año (marzo, junio y septiembre) y más la cuantía del mes de diciembre del año anterior, datos divulgados por las entidades, conforme a las instrucciones dictadas por el Banco de España en la Circular 4/2004. Epígrafe 320 de los citados Estados, en vigor a partir del mes de junio de 2016.

En el supuesto de que la entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el ROE se calculará del mismo modo descrito anteriormente, pero obteniendo los valores que determinan el cociente, respectivamente, de la cuenta de Resultados Pública Individual (Epígrafe 670) y de los Balances Públicos Individuales (Epígrafe 320).

Disposición transitoria primera.

Durante la vigencia del presente Convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2018, 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

empleados 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 empleados.

#### Disposición transitoria segunda.

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del convenio estén percibiendo los pluses de máquinas y de penosidad regulados en los art. 44 y 46 del convenio colectivo 2003-2006, mantendrán la percepción de tales conceptos sin alteración de su cuantía, régimen y naturaleza jurídica.

#### Disposición transitoria tercera.

Se establece, para el personal un día de libre disposición para el año 2016, otro para el 2017 y otro para el 2018, condición que no será consolidable y cuya vigencia finalizará, en todo caso, el 31 de diciembre de 2018.

#### Disposición transitoria cuarta.

El proceso de adaptación del sistema de clasificación de oficinas garantizará a las personas afectadas, tanto la percepción de las diferencias retributivas reguladas en el artículo 92, como las expectativas de consolidación de Nivel que le hubiese correspondido en el sistema de clasificación de oficinas anterior a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las oficinas clasificadas en cada una de la entidades como Oficinas A y B pasarán al nivel de clasificación A. Las oficinas clasificadas como Oficinas C y D pasarán al nivel de clasificación B. Las oficinas clasificadas como Oficinas E y F, pasarán al nivel de clasificación C. Las oficinas clasificadas como Oficinas G, pasarán al nivel de clasificación D.

Para el cómputo del periodo de consolidación establecido en el artículo 90, así como los que estén establecidos en los sistemas particulares que pudieran existir en las entidades, se computarán los periodos de desempeño acumulados hasta la entrada en vigor del nuevo modelo.

#### Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados desde la entrada en vigor del presente convenio los artículos 18, 44, 46 del Convenio Colectivo 2003-2006, en la redacción vigente a la fecha de la derogación.

#### Disposición final. *Entrada en vigor.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, las modificaciones establecidas en los artículos 16 y 24 del Convenio Colectivo para los años 2003 a 2006, así como las Disposiciones adicionales tercera y cuarta y la Disposición transitoria tercera entrarán en vigor el 1 de Julio de 2016. Igualmente entrarán en vigor en las fechas específicamente señaladas en el articulado del convenio la revisión salarial establecida en el artículo 41, el Plus Convenio previsto en el art. 43 y el sistema de clasificación de oficinas previsto en el artículo 89 del mismo.

## ANEXO 1

## Tabla salarial año 2015

(12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I	31.080,88
Nivel II	26.167,62
Nivel III	23.223,41
Nivel IV	21.959,74
Nivel V	21.261,44
Nivel VI	20.563,19
Nivel VII	19.631,60
Nivel VIII	18.973,19
Nivel IX	17.980,84
Nivel X	17.137,42
Nivel XI	15.283,65
Nivel XII	13.065,23
Nivel XIII	10.452,18
Grupo 2	
Nivel I	16.534,63
Nivel II	15.657,82
Nivel III	14.772,30
Nivel IV	12.942,80
Nivel V	12.388,81
Pers. Limpieza (Valor hora)	6,96

## ANEXO 2

## Tabla salarial 2016

(12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I	31.080,88
Nivel II	26.167,62
Nivel III	23.223,41
Nivel IV	21.959,74
Nivel V	21.261,44
Nivel VI	20.563,19
Nivel VII	19.631,60
Nivel VIII	18.973,19
Nivel IX	17.980,84
Nivel X	17.137,42
Nivel XI	15.283,65
Nivel XII	13.065,23
Nivel XIII	10.702,70
Nivel XIV	9.729,73
Grupo 2	
Nivel I	16.534,63
Nivel II	15.657,82
Nivel III	14.772,30
Nivel IV	12.942,80
Nivel V	12.388,81
Personal Limpieza (Valor hora)	6,96

## ANEXO 3

## Tabla salarial 2017

(12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I	31.391,69
Nivel II	26.429,29
Nivel III	23.455,65
Nivel IV	22.179,34
Nivel V	21.474,05
Nivel VI	20.768,82
Nivel VII	19.827,92
Nivel VIII	19.162,93
Nivel IX	18.160,65
Nivel X	17.308,79
Nivel XI	15.436,49
Nivel XII	13.195,88
Nivel XIII	10.809,73
Nivel XIV	9.827,03
Grupo 2	
Nivel I	16.699,98
Nivel II	15.814,40
Nivel III	14.920,02
Nivel IV	13.072,22
Nivel V	12.512,70
Personal limpieza (valor hora)	7,03

## Plus convenio año 2017

	Euros
Cuantía lineal	306,03

## Cuantía variable

	Euros
Grupo 1	
Nivel I	653,99
Nivel II	550,61
Nivel III	488,66
Nivel IV	462,05
Nivel V	447,39
Nivel VI	432,68
Nivel VII	413,08
Nivel VIII	399,23
Nivel IX	378,34
Nivel X	360,62
Nivel XI	321,59
Nivel XII	274,92
Nivel XIII	225,20
Nivel XIV	204,73

	Euros
Grupo 2	
Nivel I	347,92
Nivel II	329,47
Nivel III	310,84
Nivel IV	272,34
Nivel V	260,68
Personal limpieza (por horas)	260,68

**ANEXO 4****Tabla salarial 2018***(12 pagas)*

	Euros
Grupo 1	
Nivel I	31.784,09
Nivel II	26.759,66
Nivel III	23.748,84
Nivel IV	22.456,58
Nivel V	21.742,48
Nivel VI	21.028,43
Nivel VII	20.075,77
Nivel VIII	19.402,46
Nivel IX	18.387,65
Nivel X	17.525,15
Nivel XI	15.629,45
Nivel XII	13.360,83
Nivel XIII	10.944,85
Nivel XIV	9.949,87
Grupo 2	
Nivel I	16.908,73
Nivel II	16.012,08
Nivel III	15.106,52
Nivel IV	13.235,63
Nivel V	12.669,11
Personal limpieza (valor hora)	7,12

**Plus convenio año 2018**

	Euros
Cuantía lineal	309,86

*Cuantía variable*

	Euros
Grupo 1	
Nivel I	662,16
Nivel II	557,49
Nivel III	494,77
Nivel IV	467,83
Nivel V	452,98
Nivel VI	438,08
Nivel VII	418,24
Nivel VIII	404,22
Nivel IX	383,07
Nivel X	365,12
Nivel XI	325,61
Nivel XII	278,35
Nivel XIII	228,01
Nivel XIV	207,29
Grupo 2	
Nivel I	352,26
Nivel II	333,59
Nivel III	314,73
Nivel IV	275,74
Nivel V	263,93
Personal limpieza (por horas)	263,93