

Artículo 50. *Edad de jubilación.*

Se entiende por edad ordinaria de jubilación el cumplimiento de 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, de conformidad con la normativa de Seguridad Social. Estas edades de jubilación se aplicarán de forma gradual, en los mismos términos que resulten de aplicación en la normativa vigente en cada momento de la Seguridad Social.

Artículo 51. *Remisión a los acuerdos de Empresa.*

En el ámbito de cada Empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 44, 45 y 47 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 52. *Anticipos al personal.*

Previa petición motivada, cualquier trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 53. *Préstamos sin interés.*

1. La cuantía de los préstamos que las Empresas concedan a su plantilla no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- a) Matrimonio.
- b) Traslado fuera de la plaza.
- c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o descendientes.
- d) Obras en vivienda por riesgo de inhabilitación.
- e) Divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- f) Nacimiento y adopción de hijos o hijas o sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- g) Enfermedad grave de la persona empleada o de sus familiares hasta primer grado.
- h) Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará 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.

2. El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos:

a) Con el límite máximo de nueve mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- Obras y reformas en su domicilio habitual, incluidas instalaciones ecológicas.
- Asistencia médica en caso de enfermedad grave de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y

cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.

– Adquisición de vehículos ecológicos.

b) Con el límite máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

– Adquisición de mobiliario, enseres domésticos, equipos informáticos y electrodomésticos.

– Compra de vehículo propio. Esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana».

– Tratamientos odontológicos de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.

– Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.

– Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

– Reparación de averías de vehículo propio.

– Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.

– Gastos derivados de estudios propios o de sus descendientes, incluyendo gastos de desplazamiento y de alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar.

Se deberá justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

3. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 2 y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 1, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

4. No se podrá exigir amortización superior al 10 por ciento del total de las percepciones.

5. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés y se podrá formalizar como póliza de préstamo con cuotas de amortización a adeudar en cuenta corriente, o como anticipo de nóminas con descuento de las cuotas en la nómina mensual.

6. No existe incompatibilidad entre los anticipos del artículo 52 y los préstamos del artículo 53.

7. En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá un préstamo comercial con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Artículo 54. *Préstamos para adquisición de vivienda.*

Las Empresas concederán préstamos a su personal para la adquisición de vivienda habitual.

Las Empresas atenderán también preferentemente y en las mismas condiciones, las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios y de quienes fueran trasladados forzosos, conforme al art. 38. del Convenio.

El plazo máximo de amortización de los mismos será de 30 años, teniendo como límite la fecha en que el empleado o empleada cumpla los 70 años de edad, y en ningún caso podrán ser superiores a 150.000 euros.

Este tipo de préstamos se podrá formalizar o con garantía personal o con garantía hipotecaria, a criterio de la Empresa. En los casos de formalización del préstamo con garantía personal será necesario disponer o concertar un seguro de amortización del préstamo para el caso de fallecimiento, a favor de la Empresa, con la entidad aseguradora elegida por la persona titular del préstamo, con la conformidad de la Empresa.

Se respetarán las condiciones más favorables que existan en las entidades para los préstamos vivienda a favor de su plantilla, consideradas en su conjunto y globalidad. No obstante, será decisión de la persona trabajadora optar por el préstamo vivienda de Convenio o por el préstamo vivienda de la entidad, correspondiendo a la dirección de las Empresas el determinar si ambos préstamos, para la misma finalidad, se pueden combinar o no.

El tipo de interés, anual y variable, aplicable a estas operaciones, será el Euribor a un año, o valor de referencia que lo sustituya, más 0,15, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo. El Euribor de cada año será calculado en base al valor medio existente el último día laborable del mes de octubre del año anterior.

La dotación mínima que las Empresas deben destinar cada año a esta finalidad será la cantidad resultante de multiplicar el total de plantilla al 31 de diciembre del año anterior por la cantidad de 600 euros. La dotación no consumida en el año no se acumulará al año siguiente.

En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá hipoteca, con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Artículo 55. *Viviendas arrendadas con motivo de la relación laboral.*

Habida cuenta de la excepcionalidad de las situaciones que regulaba el artículo 41 del XXII Convenio para estos supuestos, se mantiene su vigencia para los casos existentes a la fecha de firma del presente Convenio.

Artículo 56. *Préstamo para atenciones diversas.*

Para otras necesidades de consumo (excluidas refinanciaciones) no especificadas en el artículo 53, se establecen préstamos para el personal fijo en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad, con las siguientes condiciones:

- a) El capital máximo será la mayor de las dos cantidades siguientes:
 - El 25% de la retribución anual de Convenio que tenga establecida cada persona.
 - 10.000 euros
- b) El tipo máximo de interés variable será el EURIBOR a un año más 1,25%, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo.
- c) Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondiente al último día laborable del mes de octubre del año anterior (publicado por el Banco de España en noviembre).
- d) Se podrá formalizar como póliza de préstamo con cuotas de amortización a adeudar en cuenta corriente, o mediante descuento de las cuotas en la nómina mensual.
- e) El plazo de amortización será el que solicite el empleado o empleada con un máximo de ocho años.
- f) En materia de préstamos para atenciones diversas se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada Entidad, consideradas en su conjunto y globalidad. En caso de que la Empresa disponga de una línea de préstamos para este tipo de necesidades en condiciones más favorables, la persona trabajadora deberá optar por el préstamo de Convenio recogido en este artículo o por el ofrecido por la Empresa.

g) En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 34 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 de este préstamo.

CAPÍTULO X

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 57. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las Empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del E.T.

Artículo 58. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

1. Las relaciones laborales en las Empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las Empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior registro. Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.