

CAPÍTULO VIII

Prestaciones complementarias**Artículo 43. *Enfermedad.***

Con efectos desde la fecha de firma del presente Convenio, el personal de banca, en caso de baja por incapacidad temporal por enfermedad, tendrá derecho a percibir de la Empresa, durante dieciocho meses, una percepción económica mensual total en concepto de mejora voluntaria de la prestación que reciba de la Seguridad Social, igual al 100 por ciento de la que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo, como si en dicho período estuviera en activo. No se percibirá en ningún caso, sumadas las prestaciones económicas que pueda otorgar la Seguridad Social y el complemento a cargo de la Empresa, una cantidad superior a la percepción económica anteriormente indicada.

En el supuesto excepcional de que la Seguridad Social suspendiera o extinguiera la prestación, mientras dure esta situación, las Empresas no vendrán obligadas a abonar este complemento. Si dicha prestación se retomase con carácter retroactivo, las Empresas tendrán que abonar dicho complemento también con carácter retroactivo.

Artículo 44. *Incapacidad permanente total para la profesión habitual.*

1. Las Empresas satisfarán a los trabajadores o las trabajadoras que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería por las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, como si en dicha fecha estuviese en activo, en las condiciones establecidas en el mismo y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por doceavas partes en cada mes natural.

2. La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo de la Empresa se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3. Tendrán igual consideración a los efectos de esta calificación, los mayores de 60 años que estén aquejados de enfermedad crónica que les impida asistir con asiduidad al trabajo y que se jubilen al amparo de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

4. Cuando la incapacidad de un empleado o una empleada de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él o ella hallándose en acto de servicio, la Empresa le concederá la cantidad establecida en el punto 2 del artículo 49, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma.

Artículo 45. *Jubilación.*

1. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo la prestación económica a cargo de la Empresa que más adelante se indica.

Tienen la condición de mutualista aquellos empleados que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967.

2. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad, aunque no cuente con 40 años de servicio efectivo en la Empresa, podrá ser jubilado por mutuo acuerdo con la misma, con la prestación económica a cargo de ésta que más adelante se indica.

3. Para el personal que tenga la condición de mutualista, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por doceavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, a la fecha en que se produzca su jubilación.

Fórmula:

$$\frac{A(SNA-SS)-(B\frac{\sum BC}{84}12)}{SNA} 100 = PE$$

A = 65 años: 100%.
60 a 64 años con 40 de servicio: 95%.
60 a 64 años sin 40 de servicio: 90%.

B = 65 años: 100%.
64 años: 92%.
63 años: 84%.
62 años: 76%.
61 años: 68%.
60 años: 60%.

SNA = Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

$\sum BC$ = Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

$B \frac{\sum BC}{84} 12$	El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.
---------------------------	---

4. Las trabajadoras y los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que no tengan la condición de mutualista y que se encuentren en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo podrán jubilarse a petición propia desde el momento que cumplan 63 años de edad, en cuyo caso, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el 90% a quienes se jubilen a los 63 años, y el 95% a quienes se jubilen a los 64 años, del porcentaje PE correspondiente a la edad de 65 años de la fórmula anterior, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado. En el caso de que la jubilación a los 63 ó 64 años se produjera por mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa, la prestación a cargo de la Empresa se determinará aplicando el 100% de dicho porcentaje PE de 65 años.

Este mismo porcentaje del 100% del PE de 65 años, se aplicará también en los casos de jubilación a partir de los 65 años y hasta los 67 años de edad.

5. El personal contratado por las Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación a excepción de lo dispuesto en el apartado 6, de este mismo artículo.

Lo contenido en el párrafo precedente no afectará al personal que cambie de Empresa y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio al 31 de diciembre de 1979.

La acreditación de esta última circunstancia, que corresponderá siempre al trabajador o trabajadora, le otorgará los derechos comprendidos en los cinco primeros números de este mismo artículo.

6. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio dispondrán de un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor del personal en activo contratado a partir del 8 de marzo de 1980, a quienes hace referencia el punto anterior, y que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la Empresa.

La aportación mínima anual a cargo de la Empresa será de 450 euros para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 y de 550 euros a partir de 2023.

Este importe podrá complementarse, mediante acuerdo colectivo entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, y/o como estipulen las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo sobre el régimen y/o modificación de aportaciones, con aportaciones de igual importe de Empresa y trabajador.

El instrumento de previsión social al que se realicen las aportaciones otorgará derechos económicos sobre las mismas al personal o a sus beneficiarios derechohabientes en caso del fallecimiento del mismo.

Artículo 46. *Jubilación Obligatoria.*

La Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) El establecido en el vigente apartado b) de la Disposición Adicional Décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se entenderá cumplido cuando la Empresa adopte alguna o algunas de las siguientes medidas:

- La contratación de nuevas personas trabajadoras.
- La transformación de contratos temporales en indefinidos;
- La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
- La contratación de personas jóvenes y/o de colectivos de personas trabajadoras con baja empleabilidad, desempleados de larga duración o personas en riesgo de

exclusión, según los requisitos establecidos legal o reglamentariamente en cada momento para cada uno de los mencionados colectivos.

– El relevo generacional, mediante la contratación, por cada contrato extinguido, de una nueva persona trabajadora con edad inferior a 35 años. Dicha contratación deberá realizarse dentro de los seis meses siguientes a la extinción del contrato por jubilación obligatoria.

Artículo 47. *Viudedad y orfandad.*

a) Viudedad:

1. Se establece una pensión complementaria a favor de las personas en situación de viudedad del personal fallecido –en situación de activo o de jubilación o invalidez a partir de 1969.

2. La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3. La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, derivadas de la aplicación del Convenio, en las condiciones establecidas en el mismo y deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento

En el supuesto de que la persona fallecida se encontrase en situación de jubilación o invalidez, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación o invalidez que percibiera de la Seguridad Social, más en su caso, la prestación que por el mismo concepto percibiera de la Empresa.

4. Para ser considerados beneficiarios de esta pensión será preciso:

– Que la persona en situación de viudedad reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido se considerará viudo o viuda del personal fallecido aquella persona a la que la Seguridad Social reconozca prestación de viudedad derivada del fallecimiento del causante.

– No obstante lo anterior, las viudas o los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan descendientes gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5. Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

b) Orfandad:

1. Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por ciento (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2. La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los descendientes que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3. Cuando el huérfano obtenga una calificación de discapacidad conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones del causante en el

momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado o inválido.

Artículo 48. *Seguro de vida.*

Coexistiendo con los seguros de vida que puedan tener contratados las Empresas y con independencia de ellos y de los acuerdos realizados al amparo del artículo 51 de este Convenio, se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal en activo, por un capital único asegurado de 10.000 euros, cuyo beneficiario será el último cónyuge superviviente y, en su defecto, cualquier otra persona designada expresamente por el titular siempre que se trate de conviviente o familiar de primer grado del mismo.

Se considerará «cónyuge superviviente» aquella persona a la que la Seguridad Social otorgue una prestación de viudedad, derivada del fallecimiento del causante (empleado o empleada en situación de activo). Esta persona, a efectos de este artículo, tendrá también la consideración de «último cónyuge superviviente», siempre que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

En caso de que existiera concurrencia de dos o más beneficiarios de prestación de viudedad de la Seguridad Social derivadas del fallecimiento del mismo causante (empleado o empleada en situación de activo), tendrá la consideración de «último cónyuge superviviente», exclusivamente aquel que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

Artículo 49. *Fallecimiento en acto de servicio.*

1. La Empresa concederá a los viudos/viudas y/o huérfanos/huérfanas del personal fallecido como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio la cantidad establecida en el punto 2, siempre que en el fallecimiento concurren las siguientes condiciones:

a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.

b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

1.º O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un siniestro que, por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.

2.º O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.

3.º O por actos de un tercero.

2. La cantidad a satisfacer por la Empresa será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio percibiera el trabajador o trabajadora en el momento de su fallecimiento en las condiciones establecidas en el mismo, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Empresa. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por ciento del mismo.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por doceavas partes en cada mes natural.

3. Cuando el fallecimiento de un empleado o una empleada de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre su persona hallándose en acto de servicio, la Empresa concederá al viudo/viuda y/o huérfanos/huérfanas la cantidad establecida en el punto 2 del presente artículo, con los aumentos que le corresponderían durante el tiempo que le faltase para cumplir los sesenta y cinco años.

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