

Por su parte, la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, colaborará en la difusión y coordinación de las acciones del programa que se ejecuten en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Segunda.—En el caso de que el costo total de los programas 1 y 3 fuera superior al estipulado, el Instituto de la Mujer únicamente aportará la cantidad a que se obliga en cada programa o, si el coste total fuera inferior al estipulado, la baja repercutirá, proporcionalmente, en las cantidades que corresponde aportar a ambos organismos.

Tercera.—Todas las cantidades que corresponda aportar al Instituto de la Mujer serán abonadas a la firma del presente convenio específico.

La Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, deberá acreditar que el importe total de los programas 1 y 3, reseñados en la cláusula segunda, ha sido destinado al cumplimiento de su objeto, mediante certificado del/de la Interventor/a del Organismo y reintegrar el sobrante, si procediera, antes del 30 de diciembre de 2004.

Cuarta.—Las cantidades correspondientes al Instituto de la Mujer serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2004, a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Programa n.º 1: aplicación 19.105.323B.226.10.

Programa n.º 3: aplicación 19.105.323B.751

Programas n.º 2, 4 y 5: aplicación 19.105.323B.227.06.

Todas las cantidades correspondientes a la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, se imputarán, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2004, a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Programa n.º 955 (22760, 24070, 28010, 6033, 6038, 6050, 6052, 6120, 6130, 6905)

Quinta.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Sexta.—El seguimiento de los programas, tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, se compromete a entregar, al Instituto de la Mujer, una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del convenio.

Séptima.—El presente convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas, por parte de la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer. Si fuera necesario, se podrá solicitar una prórroga para el plazo de justificación del mismo.

Octava.—El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte de la Consejería de Empleo y Mujer, a través de la Dirección General de la Mujer, determinará, para ésta, la obligación de restituir, al Instituto de la Mujer, las cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena.—Este convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

En Madrid, a 29 de julio de 2004.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.—El Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid, Juan José Güemes Barrios.

## 20406 *RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería.*

Visto el texto del acta de fecha 21 de septiembre de 2004 de la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería (ALEH), (Código de Convenio n.º 9910365), en la que consta la adopción del acuerdo de incorporación a aquél de un capítulo dedicado a los contratos formativos y otro sobre premios de jubilación, Comisión de la que forman parte la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y la Federación Española de Hostelería (FEHR) en representación de las empresas del sector; y la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT (FETHTJ-UGT) y la Federación Estatal de Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT-CC.OO.) en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de noviembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### **Acta n.º 5 de la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería**

Reunida en Zaragoza, en el Hotel Palafox, el día 21 de septiembre de 2004, a las 10 horas, la Comisión Negociadora del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, compuesta por las personas relacionadas al margen, en su condición de representantes de; las Organizaciones Sindicales, Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (FETHTJ-UGT); y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO); y de las Asociaciones Empresariales; Federación Española de Hostelería (FEHR) y Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT).

#### ACUERDAN

Suscribir el capítulo de los contratos formativos y la disposición en materia premios de jubilación, procediendo a la firma del documento, que se adjunta, en siete copias.

Se hace constar por la representación de CEHAT que la firma del presente acuerdo está condicionada a la aprobación que del mismo realice su Comité Ejecutivo en sesión prevista para mañana día 22 de septiembre de 2004.

La representación de CEHAT aportará a la Comisión Negociadora certificación del acuerdo adoptado por su Comité Ejecutivo, a los efectos de acreditación de cumplimiento de la condición referida.

Segundo.—Se mandata a Bernardo García Rodríguez al efecto de que presente ante la Dirección General de Trabajo esta acta, a los efectos de su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Manifiestación de uno de los Vocales: La vocal Carmen de Rivera Pla muestra su disconformidad y vota en contra del apartado 3.b del capítulo de los contratos formativos, al entender que la duración máxima prevista en los convenios colectivos de ámbito inferior prevalecerá sobre la regulación del ALEH; lo que se hace constar sin que tal reserva afecte a la naturaleza y eficacia de lo pactado.

Siendo las 12.30 horas del día 21 de septiembre de 2004, en Zaragoza se procede a la firma por los asistentes en señal de conformidad en siete copias de la presente acta.

Por la representación sindical:

Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (FETHTJ-UGT):

Santos C. Nogales Aguilar.  
Ximo Alite García Casarrubios.  
Javier Sigüero Alfonso.  
Hilario Pinilla Blázquez.  
José García Relucio.  
Bernardo García Rodríguez (asesor).

Federación Estatal de Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO):

Toni García Hidalgo.  
Alberto Sánchez Hernández.  
Rosalia Pascual Moreno.  
Manuel García Morales.  
Antonio Ruda Valenzuela.

Por la representación empresarial:

Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT):

Valentín Ugalde Drove.  
Manuel Álvarez de la Rosa.  
Antonio López García.  
Fermín Kutz Bruch.  
Carmen de Rivera Pla.  
Carlos Sedano Almiñana (asesor).

Federación Española de Hostelería (FEHR):

Emilio Gallego Zuazo.  
Isabel Granados Gordo.  
María Dolores del Campo Gil.  
Juan Cueto Eizaguirre.  
Jesús Garzás Sánchez.

## Nuevas materias del II ALEH

### Preámbulo

En el propio preámbulo y en el segundo párrafo del artículo 6 del vigente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (II ALEH), firmado en Bilbao en fecha de 27 de mayo de 2002, se asumió por las partes firmantes del mismo el compromiso de continuar el proceso de diálogo y negociación sectorial estatal, con el fin de seguir enriqueciendo durante su vigencia el contenido del II ALEH.

En este marco las partes proceden a incorporar al II ALEH un capítulo que regulará los contratos formativos, así como una disposición en materia de premios de jubilación.

El capítulo dedicado a los contratos formativos establece una regulación completa para todo el sector en el ámbito estatal, de manera que esta materia queda reservada desde este momento al presente ámbito, conforme prevé el artículo 10.1 y 2 del II ALEH, sin que pueda negociarse en ámbitos inferiores; sin perjuicio de la previsión de su específica retribución que estos establezcan.

Respecto a la disposición sobre los premios de jubilación la misma tiene una clara naturaleza obligacional y un carácter transitorio, pretendiendo ofrecer un remedio de mediación y de arbitraje, en su caso, que de respuesta a los problemas que puedan provocarse en los ámbitos inferiores de negociación.

### Disposiciones generales

Las partes firmantes del presente acuerdo son las mismas que suscribieron el II Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (II ALEH) en fecha de 27 de mayo de 2002. La Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) resulta de la fusión de la Federación Española de Hoteles (FEH) y de la Agrupación Hotelera de las Zonas Turísticas de España (ZONTUR).

El presente acuerdo surtirá efectos desde su firma, siendo la naturaleza jurídica, los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, la denuncia y la Comisión Paritaria los previstos en el II Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (BOE de 1.º de julio de 2002).

La regulación contenida en los convenios colectivos de ámbito inferior en materia de contratos formativos seguirá resultando de aplicación hasta la pérdida de vigencia inicial de los mismos, de tal forma que decaída ésta será de aplicación inmediata lo dispuesto en el ALEH.

### Capítulo de contratos formativos

Contratos formativos.-1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

2. Contrato de trabajo en prácticas.- Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la

terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar puestos correspondientes a las categorías profesionales incluidas en los grupos profesionales siguientes:

| Área funcional    | Grupos profesionales |
|-------------------|----------------------|
| Primera . . . . . | I y II               |
| Segunda . . . . . | I y II               |
| Tercera . . . . . | I y II               |
| Cuarta . . . . .  | II y III             |
| Quinta . . . . .  | I, II y III          |

b) Asimismo podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o Gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las categorías profesionales recogidas en el artículo 16 de II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 27 de mayo de 2002 (II ALEH).

c) El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato si así se pacta expresamente.

e) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

f) A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

g) Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el período de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos, incluidos los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

3. Contrato para la formación.-Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores que así esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

a) En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales incluidas en los grupos profesionales II y III del ALEH, siguientes: Recepcionista, Conserje, Administrativo, Relaciones públicas, Comercial, Cocinero, Repostero, Camarero, Barman, Sumiller, Camarero de pisos y Especialista de mantenimiento, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión «en formación».

b) La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

| Área funcional    | Duración máxima |
|-------------------|-----------------|
| Primera . . . . . | 18 meses.       |
| Segunda . . . . . | 24 meses.       |
| Tercera . . . . . | 18 meses.       |
| Cuarta . . . . .  | 12 meses.       |
| Quinta . . . . .  | 18 meses.       |

c) Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos periodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.

d) No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.

e) La formación teórica del trabajador será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centro de formación adecuados y acreditados por la Administración Pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.

Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador con discapacidad psíquica.

f) El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios periodos del contrato, incluso en el periodo final del mismo.

g) A la terminación del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

h) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

i) Al objeto de favorecer la vinculación con carácter estable en la empresa de los trabajadores con contratos para la formación, se establece que por cada contrato para la formación que se convierta en contrato indefinido o de los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se incrementará en el año siguiente con otro contrato para la formación.

#### *Disposición en materia de premios de jubilación*

La Disposición Adicional decimoquinta de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, bajo la rúbrica de «régimen transitorio de acomodación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación mediante planes de empleo de promoción conjunta», acordó ampliar el plazo para la adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con el personal establecido la Disposición Adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y que quedó extendido hasta el 16 de noviembre de 2002, por la Disposición Adicional vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y la Disposición Adicional primera del texto refundido de aquélla, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Así, se amplía el plazo hasta el día 31 de diciembre de 2004 para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta de aquellos compromisos establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa hasta la jubilación, que, bajo la denomina-

ción de «premios de jubilación», consistan en una prestación pagadera en el momento del cese por jubilación.

Teniendo presente la normativa expuesta, las partes en el ámbito estatal que les es propio acuerdan en materia de premios de jubilación, lo siguiente:

1. Adquieren el compromiso de impulsar la negociación de la sustitución de las cláusulas de los llamados «Premios de Jubilación» en aquellos convenios colectivos sectoriales de hostelería, a través de las partes legitimadas en los correspondientes ámbitos territoriales de negociación colectiva. Igualmente adquieren el compromiso de impulsar la negociación en los ámbitos inferiores correspondientes para adecuar o sustituir los actuales pactos que se hubieran acordado en relación con los premios de jubilación, siempre y cuando la Administración Pública estime que son externalizables.

2. Las partes legitimadas en los ámbitos territoriales citados negociarán al vencimiento del convenio en vigor, o durante la vigencia del mismo si está va más allá del 31 de diciembre de 2004, las alternativas de los llamados «Premios de Jubilación».

3. Las partes legitimadas deberán alcanzar acuerdo en el trimestre siguiente al término de la vigencia del convenio colectivo en cuestión, y en todo caso antes del 31 de diciembre de 2004.

4. El acuerdo alcanzado tendrá vigencia y eficacia no más tarde del 31 de diciembre de 2004.

5. Para ello, las organizaciones firmantes de este Acuerdo instan a las organizaciones sindicales y empresariales de ámbito territorial inferior al estatal, integrados en alguna de las asociaciones otorgantes del mismo, a negociar la eventual sustitución de los citados «Premios de Jubilación» de forma que:

a) Se garanticen y compensen los derechos y las expectativas de derecho de los trabajadores afectados en cada ámbito de negociación.

b) Se garanticen las compensaciones económicas o sociales alternativas que consideren oportunas, teniendo en cuenta sus antecedentes, en algunos casos económicos.

6. En el supuesto de que las partes negociadoras en los ámbitos inferiores citados no alcanzaran acuerdo antes del 30 de noviembre de 2004, las partes afectadas se someterán a la mediación de la Comisión negociadora del II ALEH, que designará a tales efectos una comisión específica, que se integrará en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje [SIMA] al amparo de lo previsto en el artículo 5 del Segundo Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos [ASEC II].

7. En el marco de la mediación, que se someterá a las reglas y procedimientos previstos en el ASEC II y su Reglamento, la comisión ad hoc creada propondrá fórmulas de renegociación o sustitución de los denominados «Premios de Jubilación», así como arbitraje voluntario.

Tercero.—La aplicabilidad del acuerdo en los ámbitos sectoriales de hostelería afectados se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios a través de sus organizaciones representativas, integradas en alguna de las asociaciones firmantes del Acuerdo, que cuenten con legitimidad suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión.

**20407** *RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Colectivo suscrito entre el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. y los representantes de las Secciones Sindicales, sobre Sistema de Previsión Social.*

Visto el texto del Acuerdo Colectivo de empresa suscrito el día 28 de septiembre de 2004 entre el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. y los representantes de las Secciones Sindicales con representación en la empresa CC.OO, UGT, CC, CGT, ATEXBANK y FITC, sobre Sistema del Previsión Social.

Y teniendo en consideración los siguientes:

#### **Fundamentos de Derecho**

Primero.—La cláusula adicional Sexta del XIX Convenio Colectivo de Banca (BOE 10.03.04) habilita a cada empresa en su ámbito para que mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se puedan regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en el propio Convenio Colectivo de Banca.

Siendo esto así, el Acuerdo Colectivo sobre Sistema de Previsión Social del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., ha desarrollado la encomienda que desde el Convenio Colectivo de la Banca se prevé a favor de