Resolución de 17 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito.

Visto el texto del XX Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (Código de Convenio n.º 99004835011981), que fue suscrito, con fecha 23 de mayo de 2012, de una parte por la organización empresarial Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 17 de julio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XX CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. ***Ámbito territorial.***

El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 2. ***Ámbito personal y funcional.***

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito, de una parte, y el personal que en ellas preste sus servicios, de otra.

Artículo 3. ***Ámbito temporal.***

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, esto es, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014, y entra en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOE. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2011, salvo para aquellos conceptos en que se indique otra fecha.

Artículo 4. ***Prórrogas y denuncia.***

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de tres meses a la fecha de su expiración.

CAPÍTULO II

Garantías

Artículo 5. ***Compensación y absorción.***

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios, laudos o pacto, bien por decisión unilateral de las empresas, según cómputo anual.

2. Quedarán asimismo absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerados en cómputo anual.

CAPÍTULO III

Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas

Artículo 6. ***Exámenes y período de prueba.***

1. El ingreso de los empleados se efectuará de acuerdo con lo que dispone la legislación vigente. En los ingresos en los que medie prueba colectiva o que se produzcan con carácter sistemático y estandarizado en el curso de un año, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores información sobre el contenido y objetivos de las pruebas de selección y de los resultados de las mismas, para facilitar la transparencia en las mismas.

2. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente y como medida de fomento de la contratación indefinida, podrá concertarse un período de prueba de hasta nueve meses para este tipo de contratos.

Cuando el trabajador hubiera estado vinculado con la misma entidad por contrato temporal y desarrollando la misma función, el período de prueba pactado en aquel contrato se computará a efectos del máximo de 9 meses establecido en el párrafo anterior.

Artículo 7. ***Clasificación profesional.***

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio pertenecerá a uno de los tres grupos profesionales siguientes:

i) Grupo directivo: Los cometidos y funciones propias de este grupo, no obstante ser su relación laboral ordinaria, consisten en la preparación y/o colaboración con los Consejos Rectores en la toma de las decisiones relativas a la definición y proposición de la estrategia del negocio, la elaboración del plan operativo anual, la fijación de objetivos de activo o pasivo, cuenta de resultados o expansión de la entidad, así como el seguimiento del presupuesto.

Igualmente, están comprendidas en este grupo las tareas de búsqueda y propuesta de criterios de mejora de la productividad, definición y orientación de la política social de la entidad, teniendo siempre como característica el mantenimiento de una visión global de la entidad y de sus objetivos.

Las condiciones laborales del personal encuadrado en este grupo serán las establecidas con carácter imperativo en el Estatuto de los Trabajadores, en su contrato de trabajo o acuerdo de nombramiento o contratación adoptado por el órgano de gobierno o administración de la empresa y, en lo no previsto o exceptuado en ellos, las de este Convenio que resulten de aplicación.

ii) Grupo administrativo y de gestión: Comprende este grupo a los responsables y encargados de la realización de las actividades propias de la operativa diaria del negocio, en sus diferentes vertientes, entre las que se incluyen:

La organización y dirección de la actividad administrativa, de gestión, de negocio, promocional o de control bajo su responsabilidad.

La coordinación de las distintas actividades correspondientes a su nivel de gestión con las de otras áreas del negocio.

La ejecución de las decisiones y misiones encomendadas por los responsables de la Dirección.

La prestación de las tareas de apoyo administrativo, informático o de gestión.

La prestación de las tareas conexas a la función administrativa.

iii) Grupo de oficios varios: En él están comprendidos los empleados a quienes se encomiendan tareas no específicamente bancarias, pero sí de apoyo y soporte, tales como conductores, personal no cualificado o personal de mantenimiento.

Artículo 8. ***Niveles retributivos.***

Dentro de cada grupo profesional se distinguen los niveles retributivos que se recogen en el Anexo I a este Convenio, en el que se establece la equiparación salarial de las categorías recogidas en la derogada Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito a cada uno de los niveles retributivos en el que quedan subsumidas, extinguiéndose tales categorías y atribuyéndose sus funciones al grupo profesional correspondiente. En consecuencia, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Sin perjuicio de lo anterior y sólo a los efectos de la responsabilidad de los empleados en el ejercicio de sus tareas, aquélla se graduará atendiendo al nivel retributivo reconocido, de forma que a mayor nivel retributivo corresponda mayor responsabilidad.

Artículo 9. ***Promoción profesional y económica.***

La promoción y acceso de los empleados dentro de cada uno de los grupos profesionales descritos en el artículo 7 se producirá teniendo en cuenta los criterios de antigüedad, méritos y formación que se determinen en el ejercicio de sus facultades organizativas por parte de las entidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el párrafo anterior, se establecen los siguientes supuestos de promoción de los empleados del grupo

profesional II:

• El personal que tenga reconocido el nivel 10 tendrá derecho al nivel retributivo 9 una vez transcurridos cuatro años de servicios efectivamente prestados en el citado nivel 10 en la entidad.

• El personal que tenga reconocido el nivel retributivo 9 y haya permanecido seis años de servicios efectivos en el mismo, tendrá derecho al nivel retributivo 8.

• El personal que haya prestado sus servicios efectivos durante seis años con el nivel retributivo 8 tendrá derecho al nivel retributivo 7.

Artículo 10. *Promoción profesional y económica de los Directores de Oficina.*

1. Los empleados que desempeñen el puesto de Director de Oficina estando designados expresamente para ello y con al menos un empleado a su cargo, promocionarán al nivel 6 del Grupo II, transcurridos tres años de prestación en dicho puesto. Los efectos económicos se producirán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2. En las oficinas unipersonales, la promoción a la que se refiere el presente artículo se efectuará al nivel 8 del Grupo II y en el mismo plazo.

Una vez alcanzado el nivel 8, los directores de oficina unipersonales promocionarán al nivel 7 transcurridos 5 años en el desempeño de sus funciones directivas, contados a partir de la adquisición del nivel 8.

3. El presente artículo no será de aplicación respecto de aquellos empleados adscritos a la plantilla de una oficina con más de un empleado que tengan encomendado atender una sucursal a tiempo parcial, así como los empleados contratados a tiempo parcial.

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica

Artículo 11. *Rotación por departamentos*.

El trabajador tiene derecho al cambio una vez cumplidos tres años en su mismo puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa con seis meses de antelación.

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario,

regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 12. *Movilidad geográfica*.

Las empresas podrán realizar cambios de puesto de trabajo que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza, o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados. La aplicación del radio de 25 kilómetros no alcanza al cambio entre islas.

Los traslados a distancias superiores a los 25 kilómetros podrán efectuarse mediante pacto individual o colectivo. En defecto de pacto, las entidades podrán trasladar por necesidades de servicio no más del 5 por 100 de su plantilla.

Artículo 13. *Suplencia por vacaciones*.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, durante el período vacacional, los trabajadores podrán ser desplazados a oficinas o centros de trabajo distintos del de su destino, dentro del límite de la provincia, con carácter temporal y mientras otro empleado se halle disfrutando las vacaciones anuales, siempre que ello venga determinado por razones técnicas, organizativas o productivas, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En ningún caso el período de suplencia será superior a treinta días naturales durante el año, y cuando sea fraccionado, los períodos mínimos serán de diez días naturales.

Durante este período se satisfarán al trabajador las cantidades que le correspondan en concepto de dietas, gastos y kilometraje, incluidos los de visita de fin de semana a su familia.

CAPÍTULO V

Jornada y horario

Artículo 14. *Jornada y horario*.

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de mil setecientas horas. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con el horario de trabajo del personal que se define en este mismo artículo y la

normativa general de aplicación.

2. Se establece el horario continuado siguiente:

• Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

• Sábados: De ocho a trece treinta horas.

• Libranza de los sábados: Se librarán los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 29 de octubre.

3. Alternativamente, se establece el horario partido, que figura a continuación:

• Lunes a jueves: De ocho a diecisiete horas, con una hora de pausa para el almuerzo.

• Viernes: De ocho a quince horas.

• Del 1 de junio al 30 de septiembre: Lunes a viernes, de ocho a quince horas.

• Libranza de todos los sábados del año.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estimen conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por 100 de los centros de trabajo de cada empresa ni suponer más del 25 por 100 de los empleados de cada entidad. Cada cooperativa de crédito comunicará a los sindicatos firmantes del Convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones.

A los empleados que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en municipios de censo superior a 15.000 habitantes, les serán abonados 7 euros por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria.

4. En los centros de trabajo de aquellas plazas en que acuerde el personal solicitarlo a través de los representantes del personal, con la conformidad de la empresa en este caso, o también por iniciativa de ésta, podrá establecerse de mutuo acuerdo otro horario de trabajo de igual duración y promedio anual al que resulta de aplicar el horario contenido en el número 2 de este artículo, acuerdo que se comunicará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio para su conocimiento y desestimación si no procediese.

5. Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su fiesta mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas

localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo con el Comité de Empresa o, en su caso, delegados de personal.

6. Se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas, en cómputo anual, disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

Será necesario acomodar el cómputo de la jornada particular de cada empresa al marco horario fijado con carácter general. No se producirá reducción de la jornada anual en aquellos casos de entidades con jornadas inferiores a la que deriva de aplicar el horario establecido en el número 2 de este artículo.

7. Se declara festivo, sin recuperación, el Sábado Santo para las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como dividendo la cuantía correspondiente a 16,75 pagas y como divisor el número de horas que como jornada máxima se fija en el artículo 14.1 del presente Convenio.

El límite de horas extraordinarias a realizar por el trabajador, su retribución y la opción entre abonarlas o compensarlas por descanso, se regirá por lo que señale la legalidad en cada momento.

CAPÍTULO VI

Permisos, licencias y vacaciones

Artículo 16. *Permisos.*

1. El personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio tendrá derecho a permisos con sueldo en los siguientes casos:

a) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.

Se reconoce este mismo derecho a favor de las parejas de hecho que se constituyan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante del permiso deberá aportar la certificación de la inscripción en el registro de uniones de hecho

establecido al efecto. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente. No podrá volver a solicitarse el permiso correspondiente a las parejas de hecho si no han transcurrido más de cuatro años desde el anterior disfrute por esta misma causa.

b) El día que se celebre la ceremonia en los casos de matrimonio de descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

c) Tres días por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

d) Media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia por bautismo o primera comunión de descendientes.

e) Tres a cinco días en los casos de enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos. En los casos de enfermedad grave de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. El plazo se ampliará a cuatro días si, con tal motivo, el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.

f) Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos la licencia será de cuatro días, que se ampliará a seis días si el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.

g) Tres días por traslado del domicilio habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad.

h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, o bien 10 días naturales a continuación del descanso por maternidad y los otros 5 días naturales antes que el hijo cumpla 12 meses de edad. En los casos de partos

múltiples tendrán derecho a 5 días naturales adicionales por cada hijo que necesariamente deberán acumularse al descanso de maternidad.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre un mínimo de una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período anual de vacaciones.

Artículo 17. *Licencia.*

El personal tendrá derecho a un día de licencia retribuida al año. La fecha o fechas (con un máximo de tres) de disfrute del mismo para el conjunto de la plantilla, se determinará por cada empresa dentro de los tres primeros meses de cada año. Transcurrido el citado plazo sin haberse establecido, podrá solicitarse por el personal y se disfrutará por mutuo acuerdo atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 18. *Vacaciones*.

El personal tendrá derecho a una vacación anual retribuida, de veintidós días laborables, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en períodos no inferiores a siete días laborables cada uno de ellos, a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones. A los únicos efectos de

cómputo del periodo vacacional los sábados se considerarán inhábiles.

Todos los empleados tienen igual derecho a la elección del momento de disfrute de las vacaciones. Por ello se implanta un sistema rotativo, que, sin alterar el normal funcionamiento de cada departamento, posibilite el acceso de todos los empleados a las épocas del año que tradicionalmente tienen mayor demanda como período de vacaciones. Las discrepancias relativas a períodos de disfrute, serán resueltas conjuntamente por la Dirección y Comité de Empresa.

En cada entidad la dirección confeccionará el cuadro anual de vacaciones, según sus necesidades y para cada una de sus dependencias, que comunicará, con cinco días de antelación a su publicación, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, para que si lo estimasen conveniente formulen las observaciones oportunas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada entidad de modo que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 19. *Salario base.*

El salario base para los años 2011 y 2012 correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del Anexo I para el año 2010, sin modificación alguna.

El salario base para el año 2013 correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo será el fijado en la tabla salarial del Anexo I para el año 2010 con un incremento del 1,25%, con efectos de 1 de enero de 2013.

A dicho incremento se sumará un 0,25% adicional, con efectos de 1 de enero de 2013, en el caso de que la variación interanual del PIB para 2013 sea superior a cero.

El salario base para el año 2014 correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo será el correspondiente al del año 2013, con un incremento del 1,75%, con efectos de 1 de enero de 2014.

A dicho incremento se sumará un 0,25% adicional, con efectos de1 de enero de 2014, en el caso de que la variación interanual del PIB para 2014 sea superior a cero.

La referencia de PIB que determina la revisión salarial es la tasa de variación interanual a precios de mercado, corregido de efectos estacionales y de calendario del PIB correspondiente a los años 2013 y 2014, publicadas por el INE, tomando como base la contabilidad nacional trimestral de España.

La cuantía del salario base es anual y se hará efectiva por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Por acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir una parte del pago en metálico del salario base por retribuciones en especie tales como equipos informáticos, seguros médicos, guardería o cualquier otro bien o servicio que se establezca, sin que ello genere modificación de la cuantía bruta anual del salario base ni alteración de su naturaleza jurídica.

Artículo 20. *Complemento personal por antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados en la misma entidad. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla.

La cuantía de los trienios ordinarios de antigüedad para el año 2011 y 2012, será la fijada en la tabla salarial del Anexo I para el año 2010.

El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, incluido el período de prueba, vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

El importe de estos trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas. El correspondiente al personal de limpieza se hará efectivo en función del número de horas en que presten sus servicios.

Artículo 21. *Complemento compensación antigüedad jefatura.*

Los empleados que a la fecha de firma de este Convenio tengan reconocidos trienios de jefatura de los previstos en el antiguo artículo 23 del XIV Convenio Colectivo, mantendrán las cuantías devengadas hasta esa fecha como complemento no absorbible ni compensable, sin que se devenguen en el futuro

nuevos trienios de jefatura.

El complemento compensación antigüedad jefatura que tienen reconocido los empleados que durante la vigencia del XV Convenio Colectivo tuvieran reconocido o hubieran alcanzado los niveles 1 al 6 del Grupo II, será, para los años 2011 y 2012, el fijado en la Tabla Salarial del Anexo I para el año 2010. El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Artículo 22. *Complemento salarial de permanencia.*

Los empleados pertenecientes al nivel 7 del grupo II que acrediten veinticinco años de servicios efectivos en la empresa, tendrán derecho a un complemento personal que, para los años 2011 y 2012 será el fijado en la tabla salarial del Anexo I en la cuantía correspondiente al año 2010. El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Excepcionalmente, y para aquellos empleados a los que se refiere el párrafo anterior que durante la vigencia del presente Convenio acrediten veinte años de servicios efectivos a la empresa de los cuales hayan ejercido durante quince años las funciones de dirección de oficina, director de área o director de departamento, dentro de la misma, tendrán derecho al complemento de permanencia señalado en el anterior párrafo, en la misma cuantía. Ambos complementos son incompatibles.

Artículo 23. *Quebranto de moneda.*

El personal que efectúe cobros y pagos y soporte a su propio riesgo las diferencias económicas por errores en su valor, percibirá durante la vigencia del presente Convenio una compensación económica mensual que será la fijada en la tabla salarial del Anexo I para el año 2010. El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Las cooperativas de crédito podrán suprimir el abono de esta compensación no salarial, siempre que asuman a su cargo las diferencias y faltantes de caja que puedan producirse.

Artículo 24. *Plus «ad personam».*

El complemento que perciben los trabajadores por el extinguido plus de

calidad de trabajo no será absorbible por ningún tipo de mejora o concepto retributivo.

Artículo 24 bis. ***Plus de segundo responsable de administración de oficina.***

En las sucursales con autonomía operativa, el empleado que sea apoderado para suscribir documentos mercantiles y sustituir al Director de oficina, o sea designado segundo responsable de aquella, percibirá un plus transitorio que, para 2011 y 2012, será el fijado en la tabla salarial del Anexo I en la cuantía correspondiente al año 2010. El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Este plus será compensable y absorbible de acuerdo con el artículo 5 del presente Convenio y se hará efectivo por dozavas partes.

Artículo 25. ***Gratificación de Conserjes*****.**

Los empleados que hubieran tenido reconocida la extinguida categoría profesional de Conserjes y ejerzan esta función, con distinción de localidades de 100.000 o más habitantes, y del resto de localidades, tendrán derecho, los años 2011 y 2012 a la percepción fijada en el Anexo I, en la cuantía correspondiente al año 2010. El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Artículo 26. ***Premio a la dedicación.***

Se establece un premio para todo el personal que, con una antigüedad igual o superior a los veinte años, cese en la empresa por jubilación, invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, consistente en tres mensualidades del total de las percepciones ordinarias que integren la nómina en el mes en que se produzca el hecho. A estos efectos se entiende por antigüedad la reconocida por la empresa.

Artículo 27. ***Gratificaciones extraordinarias.***

En concepto de complemento periódico de vencimiento superior al mes, el personal percibirá trimestralmente una gratificación extraordinaria de cuantía

equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por el salario base, antigüedad y complemento «ad personam» del artículo 24.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que le corresponda, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados durante el ejercicio. A estos efectos, la fracción de mes superior a quince días se computará como unidad completa.

Estas gratificaciones se devengarán dentro del ejercicio y se liquidarán el último día laborable de cada trimestre natural, salvo la correspondiente al cuarto trimestre que se liquidará el 20 de diciembre o día laborable inmediato anterior.

Artículo 28. ***Participación en los excedentes de la empresa.***

Por el concepto de participación en los excedentes de la empresa y en aplicación de lo establecido en el artículo octavo, número 3, de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, cuando el «excedente disponible» del ejercicio exceda del 0,60 por 100 de la cifra de recursos ajenos medios en cada entidad, o la asignación a reservas obligatorias supere el 0,30 por 100 de los mencionados recursos ajenos medios, se abonará al personal tres cuartas partes de una mensualidad en el mes siguiente a la aprobación de los resultados administrativos; esta participación se considerará devengada al 31 de diciembre de cada ejercicio.

Se entiende por mensualidad el salario base más los aumentos por antigüedad y complemento «ad personam», y por cifra de recursos ajenos medios la media aritmética de la suma de las rúbricas «débitos a clientes» y «débitos representados por valores negociables», calculada sobre los saldos que presenten éstas al final de los trece meses anteriores al fin del ejercicio (diciembre/n-1 a diciembre/n).

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que corresponda de los mínimos establecidos.

El complemento aquí establecido será compensado hasta donde alcance con lo dispuesto en la legislación cooperativa de aplicación.

Artículo 29. ***Salidas y dietas.***

Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Artículo 30. ***Asignación por kilómetro.***

Cuando las comisiones de servicio se realicen con vehículo propio se percibirá, por kilómetro recorrido 0,31 €/Km con efectos a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 31. ***Anticipos.***

El trabajador tiene derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta hasta el 100 por 100 de la retribución de la mensualidad en curso.

CAPÍTULO VIII

Excedencias

Artículo 32. ***Excedencias y reingresos.***

1. Excedencia voluntaria especial: Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria, por una sola vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período el trabajador no vaya a prestar sus servicios a empresas del ámbito de este Convenio, de banca, crédito, cajas de ahorro, entidades financieras u otras análogas. Su duración máxima será la siguiente:

a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa de dos años.

b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa de cinco años.

Ambos períodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutado uno de ellos no podrá acogerse al otro.

2. Excedencia para cuidado de hijo menor de tres años: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. En los casos de excedencia para el cuidado de familiares en los términos que aparece en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de excedencia podrá ser de duración no superior a dos años, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 33. *Excedencia sindical.*

Los trabajadores de plantilla en activo, que ocupen cargo sindical directivo, de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46.4 y 48.3).

CAPÍTULO IX

Prestaciones sociales

Artículo 34. *Préstamos*.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho, con objeto de atender necesidades importantes o apremiantes, debidamente justificadas (tales como enfermedades graves del cónyuge, hijos y demás familiares, siempre que conviviesen habitualmente con el trabajador y a sus expensas, gastos causados por matrimonio, separación, o derivados de instalación por traslado que implique cambio de residencia), a la concesión de anticipos sin interés de hasta nueve mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina del mes en que se promueva la solicitud.

Las solicitudes de anticipos se resolverán en el plazo de quince días contados a partir de la presentación ante el órgano rector de la cooperativa y siempre que éste celebre reunión en el citado plazo.

Su amortización se efectuará en un período máximo de cinco años, mediante plazos mensuales iguales.

Durante el tiempo que dure la amortización no podrá concederse otro préstamo de estas características.

En todas las peticiones será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 35. *Préstamos vivienda.*

El trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá

solicitar préstamos con interés para adquisición de vivienda, siempre que ésta vaya a constituir su residencia habitual y permanente, o para la cancelación de hipotecas que graven la misma, hasta un máximo de 150.000,00 euros.

El interés será igual al Euribor anual y el plazo de devolución será de treinta años, mediante cuotas de amortización mensuales.

Las garantías a exigir para la concesión de estos préstamos serán a juicio de la empresa e igual para todos los trabajadores, en relación a préstamos de cuantía y condiciones equiparables.

El Comité de Empresa o representantes de los trabajadores con la representación empresarial marcarán los criterios de prioridad para la concesión de estos préstamos.

Una vez atendidas las peticiones para la adquisición de primera vivienda habitual y permanente y si se hubieren destinado para esta finalidad recursos en cuantía inferior al 1,1 por 100 de la cifra de recursos ajenos medios definidos en el artículo 28, podrán concederse hasta el mencionado límite préstamos para atender las solicitudes de aquellos empleados a los que les resten por pagar cantidades de vivienda habitual y permanente ya adquirida.

Artículo 36. ***Disposiciones comunes a los préstamos de los artículos 34 y 35.***

A) Al empleado que se acogiere a los préstamos de los artículos 34 y 35, podrá exigírsele, para fijar su cuantía, que el total de las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el solicitante durante un año, producto de los débitos contraídos, no superen el 35 por 100 de las retribuciones brutas anuales del propio empleado.

B) Los préstamos regulados en los artículos 34 y 35 tienen su origen en la relación laboral y una vigencia no superior a la duración de la misma; en consecuencia, tales préstamos se entenderán vencidos si por cualquier causa el prestatario dejara de pertenecer a la plantilla de la entidad, pudiendo exigirse por ésta el reintegro inmediato del saldo existente o nuevas garantías y el establecimiento de un nuevo tipo de interés que, en todo caso, no será superior al índice de referencia de préstamos hipotecarios para el «Conjunto de entidades» que publica el Banco de España en relación a las operaciones de préstamos con garantía hipotecaria, a plazo igual o superior a tres años, para la adquisición de vivienda libre.

Artículo 37. *Bolsa de vacaciones.*

La cuantía de la bolsa de vacaciones para los años 2011 y 2012 será la fijada en la Tabla Salarial del Anexo I para el año 2010.

El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Artículo 38. *Ayuda para estudios.*

Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los cero y veinticinco años al momento de la solicitud, tendrán derecho a percibir la ayuda anual por hijo para estudios fijada en la tabla salarial del Anexo I para el año 2010. El incremento para los años 2013 y 2014 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Los niveles de ayuda serán los siguientes:

• Guarderías, con exclusión en este caso del periodo en el que la madre o el padre estén de baja maternal, educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria 1.º y 2.º cursos.

• Educación secundaria obligatoria 3.º y 4.º cursos, bachillerato y Formación Profesional de grado medio.

• Enseñanza universitaria y Formación Profesional de grado superior.

• Minusválidos: La totalidad de gastos justificados hasta el importe de las tablas.

En el supuesto de que el padre y la madre sean ambos empleados de la Caja, sólo devengarán una ayuda por cada hijo. En todo caso deberá acreditarse la inscripción en los preescolares en la educación infantil reglada y la matrícula en los cursos reglados.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Tendrán el mismo derecho a las percepciones de ayudas para estudios los hijos de jubilados, de trabajadores en situación de incapacidad permanente absoluta y huérfanos de trabajadores.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes y siempre que estén encauzados a carreras de tipo Mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales, especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, o estudios de informática, tendrán derecho a una ayuda equivalente

al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas. El abono de la ayuda se hará previa la oportuna justificación del gasto, o en todo caso en el plazo de un mes desde la solicitud de la ayuda. Esta ayuda no incluye la realización de los Doctorados, Masters, cursos de especialización y escuelas de idiomas y otros cursos similares.

Estas ayudas se solicitarán entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre de cada año y, en su caso, se percibirán en la nómina correspondiente al mes de octubre.

CAPÍTULO X

Seguridad Social complementaria

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real durante un período de dieciocho meses, siempre que justifique ante la empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica.

Artículo 40. *Viudedad y orfandad.*

a) Viudedad: Se establece una pensión complementaria a favor del cónyuge viudo de los empleados fallecidos en activo.

La cuantía de dicha pensión es complementaria de la que le corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades, al tiempo de su concesión, el 50 por 100 de la base reguladora que se determina en el párrafo siguiente:

«La base reguladora en cómputo anual, para la determinación de la pensión de viudedad, estará constituida por la remuneración ordinaria que le correspondiese percibir al trabajador durante el mes en curso en que se produzca el hecho causante, como si hubiese estado en activo todo el mes, multiplicando por 14 y dividiendo por 12 y aplicado en 12 pagas.»

Se entiende por «remuneración ordinaria» la suma de los conceptos que integran la nómina del mes en curso en que se produzca el hecho causante, excluidos los conceptos asistenciales y los complementos de vencimiento superior al mes.

Una vez determinada la pensión complementaria, la misma mantendrá su

cuantía con independencia de las variaciones que experimente la cuantía de la pensión del régimen público de la Seguridad Social, hasta su extinción.

Para ser considerado beneficiario de esta pensión será preciso que el cónyuge viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. Se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibirse y se extinguiese la pensión que reglamentariamente le correspondía percibir de la Seguridad Social.

b) Orfandad: Se establece una pensión complementaria de orfandad en favor de los hijos de empleados fallecidos en activo, que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

La pensión de orfandad así establecida se limitará a complementar la que corresponda por igual concepto de la Seguridad Social hasta alcanzar, por cada uno de los hijos con derecho a la misma, el 20 ó 30 por 100 (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre la misma base reguladora fijada para la pensión de viudedad.

Una vez determinada la pensión complementaria, la misma mantendrá su cuantía con independencia de las variaciones que experimente la cuantía de la pensión del régimen público de la Seguridad Social hasta su extinción.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido físico o psíquico incapacitado para el trabajo, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación con independencia de la edad.

En todos los demás casos se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria cuando se extinga la de orfandad que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social.

c) La acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social más los complementos previstos en el presente artículo, no podrán superar en ningún caso el 100 por 100 de la base reguladora establecida anteriormente.

d) En los supuestos de entidades que tengan cubiertas las prestaciones consignadas en este artículo por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por las mismas, o de cualquier otra forma, en todo caso, a su cargo, sólo habrán de complementar las diferencias entre las percepciones aseguradas y las cantidades procedentes según lo establecido anteriormente.

Artículo 41. ***Seguro de accidentes.***

Los empleados en activo, tendrán derecho desde la fecha de firma del presente Convenio a un seguro que cubra el riesgo de fallecimiento en servicio y en el que se garanticen los siguientes capitales:

• 18.000,00 € para el cónyuge viudo/a.

• 6.000,00 € por cada hijo huérfano que reúna los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias, extinguiéndose automáticamente esta última garantía cuando se sobrepase por el huérfano la edad que para la pensión de orfandad establece el Régimen General de la Seguridad Social.

La cobertura de ambos capitales no podrá superar el capital máximo de 36.000 €.

Artículo 42. *Jubilación forzosa.*

Con la finalidad de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo, la extinción del contrato de trabajo por jubilación tendrá lugar, a petición propia o por decisión de la empresa, desde el momento en que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación requerida por la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que reúna los requisitos exigidos en la citada legislación para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y, en especial, lo dispuesto en el apartado b) de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Cuando se ejerza este derecho por parte de la empresa, ésta vendrá obligada a realizar un nuevo contrato por tiempo indefinido o la conversión en indefinido de uno temporal.

CAPÍTULO XI

Régimen sancionador

Artículo 43. *Clasificación de faltas.*

La empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la clasificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 44. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo injustificados y que no lleguen a seis en un mes.

2.º Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio.

3.º El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.

4.º No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.

5.º No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.

6.º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.

7.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada, siempre que no sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 44.1 de este Convenio.

Artículo 45. *Faltas graves.*

1.º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en el período de dos meses.

2.º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.

3.º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

4.º Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.

5.º No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.

6.º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo y que causen perjuicio a la empresa.

7.º La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

8.º Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9.º La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

1.º La transgresión de la buena fe contractual así como del abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2.º El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

3.º La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4.º El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5.º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6.º La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7.º El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8.º El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

9.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 47. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.

3. Inhabilitación temporal, por el plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.

4. Pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.

3. Pérdida definitiva del nivel o grupo con su repercusión económica.

4. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.

5. Despido.

Artículo 48. *Medidas cautelares.*

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado, por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión.

CAPÍTULO XII

Acción sindical

Artículo 49. *Comités de empresa.*

Los Comités de Empresa son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

En los procesos de elecciones sindicales para Comités de Empresa se procederá a la agrupación de todos los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores que haya en la provincia.

En caso de que el censo laboral de la entidad resultante en la provincia fuese inferior a 50 personas, podrá acordarse en la empresa, con la mayoría de la representación legal de los trabajadores, mecanismos complementarios o alternativos de agrupación de centros.

Artículo 50. *Medios.*

La Dirección de cada entidad, en la medida de sus posibilidades, facilitará

al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: Local, material de oficina y tablón de anuncios.

Artículo 51. *Garantías*.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

e) Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuidas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Artículo 52. *De los Sindicatos.*

Se reconoce a las Organizaciones Sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente Convenio a los Comités

de Empresa, las competencias siguientes:

a) Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la empresa para su utilización conjunta con el Comité de Empresa.

b) Los avisos que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

c) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados, en los términos señalados en el artículo 53.

Artículo 53. ***Cuota sindical.***

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, las empresas deducirán de las correspondientes retribuciones salariales las cuotas sindicales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

Artículo 54. ***Reuniones Comités de Agrupación.***

Las cooperativas de crédito deberán satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de nueve reuniones al año de los Comités de Agrupación, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Artículo 55. ***Crédito de horas suplementario para el ejercicio de las funciones de representación sindical.***

Los sindicatos firmantes de este Convenio podrán disponer, para la administración del mismo, de un crédito de horas suplementario cuya cuantía total anual será de 1.100 horas. La distribución de este crédito entre dichos sindicatos se efectuará de manera proporcional a la representatividad de cada uno de ellos en el momento de la Constitución de la Comisión Negociadora.

La cuantía correspondiente a 2012 será la parte proporcional del periodo comprendido entre la firma del Convenio y final de año.

Dichas horas serán utilizadas para el ejercicio de sus funciones de representación sindical por el trabajador o trabajadores (como máximo dos, en cuyo caso se repartirán dichas horas entre ambos) que designen cada Sindicato, tengan o no la condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y no podrán ser cedidas para su ejercicio entre los Sindicatos.

La designación del trabajador o trabajadores se realizará dentro del mes de enero de cada año, mediante comunicación a la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y se prorrogará tácitamente por períodos anuales, a no ser que comunique el cambio dentro del plazo señalado.

Artículo 56. ***Información sindical.***

Para facilitar el acceso a la información sindical de contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, las empresas, siempre que utilicen Intranet como herramienta usual de trabajo, habilitarán un espacio, que contendrá las informaciones sindicales y las propias del tablón de anuncios.

Al objeto de facilitar el criterio de unidad de gestión de la Intranet, la administración del espacio corresponderá a los representantes de los sindicatos presentes en los Comités de empresa en coordinación con el administrador del sistema en cuestiones de naturaleza técnica, de seguridad, operativa, normas y procedimiento.

Los representantes de los sindicatos presentes en los Comités de empresa podrán insertar contenidos en dicho espacio, garantizando, en todo caso, el acceso de todos los empleados, y las salvaguardas legales referidas a la Protección de Datos de carácter personal.

La habilitación del espacio en la Intranet, sustituye al tablón de anuncios, en los centros en que los trabajadores tengan acceso individualmente a la Intranet.

CAPÍTULO XIII

Conciliación de la vida familiar

Artículo 57. ***Conciliación de la vida familiar.***

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de que se aplique por las entidades sujetas al mismo, en toda su extensión la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, de forma que los trabajadores puedan

participar de la vida familiar, logrando así la plena igualdad entre los empleados/as de las Sociedades Cooperativas de Crédito y en concreto en aquellos temas relativos a permisos, suspensión por maternidad/paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada y excedencias que aparecen en dicha Ley o aquellas que puedan sustituirla en el futuro.

Artículo 58. *Igualdad.*

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.

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 cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, 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 en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones,

ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

CAPÍTULO XIV

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Artículo 59. ***Contrato eventual por circunstancias de la producción.***

La duración máxima de estos contratos podrá ser de doce meses en un periodo máximo de dieciocho mensualidades en los términos que permite la legislación laboral vigente.

Disposición transitoria única. ***Viudedad y orfandad de trabajadores pasivos.***

La modificación del artículo 40 que se realizó en el XVII Convenio, no afectará a aquellos cónyuges viudos/as y huérfanos que a la entrada en vigor de dicho Convenio, tuvieran reconocida la pensión complementaria a la que se refiere el citado precepto, pero sí a los empleados jubilados no fallecidos. Los instrumentos utilizados para la cobertura de estos compromisos se adaptarán a la nueva regulación fijada en el art. 40 del presente Convenio.

Disposición adicional primera. ***Administración del Convenio.***

Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

1. Serán vocales de la Comisión nueve miembros de la representación empresarial UNACC y otros nueve de la representación de las organizaciones sindicales, designados por las respectivas representaciones firmantes del

Convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

En cada reunión se designarán al comienzo, un moderador y una persona encargada de la redacción del acta.

2. Sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, esta Comisión tendrá competencias para desarrollar las siguientes funciones:

a. Vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b. Mediación y arbitraje en caso de desacuerdo, que las partes, de forma voluntaria, decidan someter a esta Comisión una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro.

c. Intervención preceptiva previa en los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

d. La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio que venga a sustituir al presente, así como en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

3. La Comisión establecerá los sistemas de solución de discrepancias en el seno de la Comisión, con sometimiento a los procedimientos que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales regulados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en los mismos términos establecidos en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

4. La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de la semana siguiente a partir de la fecha de su solicitud y funcionará de acuerdo con la normativa que ella misma apruebe, debiéndose reunir al menos dos veces al año.

5. La Unión Nacional de Cooperativas de Crédito asumirá los gastos de desplazamiento y dietas motivados por las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio de los nueve miembros de la representación sindical en la misma, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

Disposición adicional segunda. ***Procedimiento para solventar discrepancias de manera efectiva.***

Las partes acuerdan la adhesión y sometimiento, con las adaptaciones que sean necesarias en el ámbito del presente Convenio Colectivo, a los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en las siguientes situaciones:

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del convenio colectivo que venga a sustituir al presente sin alcanzarse un acuerdo.

En la negociación de las condiciones para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario si así lo contemplan dichos acuerdos interprofesionales. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Paritaria regulada en la disposición adicional primera procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE.

Disposición adicional tercera. ***Conceptos revalorizables.***

Sólo serán revalorizables los conceptos que expresamente así se diga en el presente Convenio.

Disposición adicional cuarta. ***Empleo.***

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las entidades incluidas en el ámbito del presente Convenio, la negociación de medidas

alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

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

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

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de los trabajadores, mediante la constitución de una Mesa Laboral, 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 las empresas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio deroga a todos los Convenios Colectivos precedentes, salvo en los aspectos que expresamente se han declarado vigentes.

ANEXO I

Clasificación profesional y tabla salarial del año 2010

En cuanto al Grupo I: Personal Directivo, su retribución se fijará y actualizará de conformidad con su régimen específico. Quedará integrado en este grupo el actual personal no sujeto a contrato de alta dirección que haya sido nombrado Director o Subdirector General de la entidad.

Conceptos salariales	Año 2010 (Euros)
Salario base	
Grupo II	
Nivel 1:	
Retribución máxima	35.874,31
Retribución mínima	27.042,58
Nivel 2	22.558,56
Nivel 3	21.568,67
Nivel 4	21.113,62
Nivel 5	19.974,63
Nivel 6	19.521,70
Nivel 7	18.770,66
Nivel 8	17.117,35
Nivel 9	15.747,01
Nivel 10	14.632,43
Grupo III	
Oficiales-Conductores	16.506,16
Ayudantes	15.711,68
Ayudantes B	14.843,83
Personal no cualificado	14.315,62
Personal limpieza (por hora)	4,69

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 184 Jueves 2 de agosto de 2012 Sec. III. Pág. 55429

Conceptos salariales	Año 2010 (Euros)
Antigüedad	
Personal limpieza	0,19
Resto personal	479,18
Complemento Compensación Antigüedad Jefatura	
Importe único	254,95
Complemento de Permanencia	
Importe único	807,32
Plus Segundo Responsable de Oficina	
Importe único	446,09
Gratificación Conserjes	
Igual o más de 100.000 habitantes	519,67
Menos de 100.000 habitantes	371,40

Conceptos no salariales	Año 2010 (Euros)
Quebranto de moneda	
Importe único	76,48
Bolsa de Vacaciones	
Importe diario	13,99
Importe anual	307,70
Ayuda de Estudios	
Guard., E. Inf., E. Prim., ESO 1.º y 2.º	245,05
ESO 3.º y 4.º, Bachill., FP medio	367,59
E. Universitaria, FP superior	490,13
Minusválidos (límite gastos a justificar)	1.225,31