

19858 RESOLUCION de 13 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales FITC, UGT, CCOO, STCR Asturias, ATCR Comunidad de Castilla-La Mancha y ATCR Comunidad de Valencia, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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, 13 de julio de 1990.-El Director general, Francisco J. González de Lena.

XIII CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 19.- Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 29.- Ambito funcional.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito y el personal que en ellas preste sus servicios.

Artículo 39.- Ambito temporal.- Este Convenio tendrá una vigencia de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 1991, y entra en vigor a partir de la fecha de su firma. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero de 1990.

Artículo 49.- Prórrogas y denuncia.- Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos 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.

CAPITULO SEGUNDO

Garantías

Artículo 59.- Compensación y absorción.-

- 1) El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Laudos, 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.

CAPITULO TERCERO

Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas

Artículo 69.- Exámenes.- Para todos los exámenes, tanto de ingreso como de promoción dentro de las Entidades, se constituirá un Tribunal paritario compuesto por, al menos dos representantes del Comité

de Empresa o en quién él mismo delegue, siempre que tenga una categoría superior a la plaza que se convoca, y dos representantes de la empresa a designar por la misma.

Los exámenes versarán, el 50 por cien sobre temas generales y el otro 50 por cien de temas prácticos de la Empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 60 por cien del total de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada una de las disciplinas que la integran logren, por lo menos, el 50 por cien de la puntuación máxima señalada a cada una.

Artículo 79.- Plantillas.- Se sustituye el segundo párrafo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral, por el siguiente:

"La proporción normal entre el conjunto de las diferentes categorías será la que se establece a continuación:

- . Jefes: 10 por cien mínimo.
- . Oficiales primera: 10 por cien mínimo.
- . Oficiales segunda: 10 por cien mínimo.
- . Subalternos y Oficios Varios: 35 por cien máximo."

Artículo 89.- Compensación económica para categorías especiales.- Se establece una compensación para aquellos puestos de trabajo que no tienen posibilidad de ascenso dentro de su escala, tales como Conserjes y Vigilantes.

Dicha compensación será igual a la que está establecida para los Ordenanzas de segunda y primera en sueldo base y comenzará a percibirse el 1 de Enero del año en que se cumplan seis de antigüedad dentro de la categoría.

Artículo 99.- Programadores.- Los trabajadores que durante 6 meses vengan desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación, acreditando suficientemente su calidad de programadores, pasarán a ostentar como mínimo la categoría profesional de Oficial primera.

Artículo 109.- Delegados.- Para este personal se establecen las siguientes categorías:

- . Con un solo empleado, Auxiliar Administrativo. Consolidados 70 millones de pesetas de pasivo en tres años, pasó automático a Oficial de segunda.
- . Con dos/tres empleados habrá un Oficial de segunda.
- . Con cuatro/cinco empleados, habrá un Oficial de primera.
- . A partir de seis empleados, un Jefe.

Cuando se esté desempeñando una misión de servicio por parte de la Entidad, los Delegados o Jefes de departamento justificarán los gastos que originen.

Artículo 11.- Reclasificación de Ayudantes de Caja, Cobradores y Telefonistas.- Con efectos de 1 de Enero de 1988 se producen las siguientes reclasificaciones:

- a) Los Ayudantes de Caja pasan a la categoría de Oficiales 2º Administrativos.
- b) Los Cobradores pasan a la categoría de Auxiliares Administrativos. No obstante, aquellos Cobradores que lleven ostentando dicha categoría con una antigüedad igual o superior a 12 años pasarán a la categoría de Oficiales 2º Administrativos.
- c) Los Telefonistas pasan a la categoría de Auxiliares Administrativos.

Como consecuencia de esta reclasificación, quedan suprimidas dichas categorías de la Ordenanza Laboral, cuyas funciones pasan a ser desarrolladas indistintamente por las categorías de Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Auxiliar del grupo 1º de la citada Ordenanza.

CAPITULO CUARTO

Organización del trabajo

Artículo 129.- Ordenanzas.- En aquellas localidades en las que el traslado de fondos implique un riesgo manifiesto, la Dirección de la Entidad, oído el Comité de Empresa, podrá autorizar al personal encargado de esas tareas a realizarlo sin ir uniformado.

CAPITULO QUINTO

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 139.- 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.

Artículo 149.- Trabajos de superior e inferior categoría.

- 1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.
- 2) Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- 3) Cuando se desempeñe funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 159.- Suplencia por vacaciones. 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.

La mujer casada tendrá la facultad de acceder o no a estas suplencias.

CAPITULO SEXTO

Jornada y horario

Artículo 169.- Jornada y horario.-

- 1.- La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.750 horas. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

- 2.- Se establece el horario continuado siguiente:

- Lunes a viernes: 8 a 15 horas

- Sábados: 8 a 13,30 horas

- Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

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

- Lunes a jueves: 8 a 17 horas, con una hora de pausa para el almuerzo

- Viernes: 8 a 15 horas

- Del 15-VI al 15-IX:

Lunes a viernes: 8 a 15 horas

- Libranza de todos los sábados del año

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente. Las acepciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25% de los centros de trabajo de cada empresa ni suponer más del 25% 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 abonadas 600 pesetas 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 otra jornada de trabajo de igual duración y promedio anual a la jornada general, acuerdo que se comunicará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio para su conocimiento y desestimación si no procediese.

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados.

- 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 4 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 disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

Artículo 179.- Horas extraordinarias.- Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a 16,5 pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

El límite de horas extraordinarias a realizar por el trabajador y el porcentaje de incremento sobre las ordinarias, será el que señale la legalidad en cada momento.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor, así como las que sean necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o circunstancias análogas, tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo prevenido en el Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, y en la Orden de 1 de Marzo de 1983.

CAPITULO SEPTIMO**Permisos, licencia y vacaciones**

Artículo 189.- Permisos.- 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.
- 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, aún 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.

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 192.- 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 209.- Vacaciones.- El personal, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a una vacación anual retribuida, de treinta días naturales, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en períodos no inferiores a diez días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido desde el 1 de Marzo al 30 de Noviembre, ambos inclusive, quedando a salvo la posibilidad de que el personal pueda solicitar disfrutarlos en momentos distintos, a excepción del período comprendido entre el 15 de Diciembre y el 15 de Enero, ambas fechas inclusive, que por razones de la actividad productiva se declara inhábil.

Todos los empleados, respetando las preferencias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, 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 corresponde, al menos, con dos meses de antelación.

CAPITULO OCTAVO**Retribuciones**

Artículo 210.- Salario base.- El salario base regulado por la Ordenanza Laboral en su artículo 39, se incrementa en un 8,1 por cien, quedando establecido, para el año 1990, en las cuantías reflejadas en la tabla anexa al presente Convenio.

Los sueldos contenidos en la citada tabla salarial son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 222.- Complemento personal por antigüedad.- Los trabajadores fijos 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.

Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las siguientes:

- a) Personal de limpieza, 18 pesetas a la hora por cada trienio.
- b) Personal titulado con jornada incompleta, 22.193 pesetas anuales por cada trienio.
- c) El resto del personal, incluido botones, 44.416 pesetas anuales por cada trienio.

Artículo 239.- Trienios de jefatura.- Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los jefes percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura, complementos de la siguiente cuantía anual:

Jefes de primera	50.765 Ps
Jefes de segunda	38.646 Ps
Jefes de tercera	33.388 Ps
Jefes de cuarta y quinta	18.506 Ps
Jefes de sexta	14.439 Ps

Este complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de Enero del año en que se cumpla.

Artículo 242.- 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 una compensación económica por importe de 6.033 pesetas mensuales.

Artículo 252.- Plus de Máquinas.- Queda derogado el artículo 47 de la Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Artículo 262.- 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.

Queda derogado el artículo 46 de la Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Artículo 279.- Gratificación de Conserjes.- Los Conserjes tendrán derecho a la percepción de 44.408 pesetas anuales en localidades de cien mil o más habitantes, y de 31.741 pesetas en el resto de las localidades.

Artículo 282.- Premio a la dedicación.- Se establece un premio para todo el personal que se jubile con una antigüedad igual o superior a los veinte años, 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 292.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.- En concepto de complemento periódico de vencimiento superior al mes, el personal percibirá una gratificación extraordinaria equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente, por sueldo, antigüedad y complemento "ad personam" del artículo 26, el día laborable inmediato anterior al 18 de julio, y otra de la misma cuantía el día 22 de diciembre o inmediato anterior, si éste no fuera laborable.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados, respectivamente, en el primero o segundo semestre natural. A estos efectos, la fracción de mes superior a 15 días se computará como unidad completa.

Artículo 302.- Participación en los excedentes netos de la Empresa.- Se modifica el artículo 43 de la Ordenanza Laboral en el sentido de que por el concepto de participación en beneficios de la empresa, el personal percibirá anualmente un complemento en cuantía de dos mensualidades, que se abonarán dentro del mismo ejercicio económico, una de ellas en el mes de abril y otra en el mes de septiembre.

Estas pagas se considerarán devengadas dentro de cada ejercicio económico.

Superando la asignación a reservas obligatorias el 0,30 por cien de la cifra de recursos ajenos consolidados en cada Entidad, se abonará media 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 como mensualidad el sueldo más los aumentos por antigüedad y complemento "ad personam", y las cifras de recursos ajenos se entenderán consolidados en la cuantía del pasivo medio del año anterior.

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 el Reglamento de Cooperativas, aprobado por el Real Decreto 2710/1978, en cumplimiento de lo acordado en el artículo 48.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1974.

Artículo 312.- Salidas y Dietas.- Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Artículo 322.- Asignación por kilómetro.- Cuando las comisiones de servicio se realicen con vehículo propio se percibirá la cantidad de 20,- pesetas por kilómetro recorrido.

Artículo 332.- Anticipos.- El trabajador tiene derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta hasta el 100 por cien de la retribución de la mensualidad en curso.

Artículo 342.- Cláusula de Revisión Salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de Diciembre de 1990

un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1989 superior al 6,6 por cien, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100 por cien de dicho exceso, sobre los conceptos siguientes: salario base, complemento por antigüedad, trienios jefatura, quebranto moneda, gratificación conserjes, bolsa de vacaciones y ayuda de estudios, con efectos desde el 1 de enero de 1990.

CAPITULO NOVENO

Excedencias

Artículo 352.- 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 éste período el trabajador no vaya a prestar sus servicios a Empresas del ámbito de este Convenio, de Banca, Crédito, Cajas de Ahorros, Entidades Financieras u otras análogas. Su duración máxima será la siguiente:

- De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de dos años.
- De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.

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

Artículo 362.- Excedencias por razones familiares.- La mujer trabajadora que al amparo del art. 31 de la Ordenanza Laboral hubiera solicitado una excedencia voluntaria, tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitándose el reingreso a un plazo máximo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Artículo 372.- 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 (arts. 46.4 y 48.3).

CAPITULO DECIMO

Prestaciones Sociales

Artículo 382.- 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.

La amortización se efectuará en un período máximo de 5 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 392.- Préstamos vivienda.- El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar préstamos 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 3.800.000 pesetas.

La amortización de estos préstamos se efectuará en quince años y su importe devengará un interés anual del 8%.

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.

La cuantía máxima a destinar por cada Entidad para cubrir la totalidad de los préstamos concedidos por este concepto vendrá limitada al 0,70 por cien del pasivo medio de la Entidad en el ejercicio anterior, más el saldo medio de las cuentas de pasivo de los empleados durante el mismo ejercicio.

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

Si se produjesen excedentes, una vez atendidas las peticiones para adquisición de primera vivienda, podrán solicitar préstamos aquellos empleados a los que les resten por pagar cantidades de primera vivienda ya adquirida, sin que en ningún caso pueda rebasar el tope máximo establecido para este tipo de préstamos.

Artículo 402.- Límite de riesgo por empleado.- Al empleado que se acogiere a los préstamos de los artículos 38 y 39, podrá exigirsele, 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% de las retribuciones brutas anuales del propio empleado.

Artículo 412.- Bolsa de vacaciones.- Se establecen tres importes distintos para la bolsa de vacaciones, en función del período en que le corresponda al trabajador el disfrute de las mismas:

Desde 12 de Julio a 30 Septiembre	639	Ps/día
Mayo, Junio y Octubre	896	Ps/día
Desde 16 Enero a 30 Abril y desde 12 Noviembre a 14 Diciembre	1.087	Ps/día

Se respetarán las cuantías más beneficiosas disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

Artículo 422.- Ayuda para estudios.- Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre 2 y 25 años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

- Preescolar y E.G.B.: 20.940 pesetas anuales por hijo.
- B.U.P., C.O.U. y Formación Profesional (1º y 2º grado): 31.410 pesetas anuales por hijo.
- Enseñanza universitaria: 41.882 pesetas anuales por hijo.
- Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 104.705 pesetas anuales por hijo.

En todo caso deberá acreditarse la inscripción en los preescolares 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 cien.

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 o especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por cien del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será el 15 de Octubre de cada año.

CAPITULO UNDECIMO

Seguridad Social complementaria

Artículo 432.- Incapacidad laboral transitoria. La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100% del salario real durante un período de 18 meses siempre que justifique ante la empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica.

Artículo 442.- Viudedad y orfandad.-

a) Viudedad.

Se establece una pensión complementaria a favor de las viudas de los empleados fallecidos en activo o en situación de jubilados.

La cuantía de dicha pensión es complementaria de las que les corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por cien 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 que se produzca el hecho causante, multiplicando por 14 y dividiendo por 12 y aplicado en 12 pagas".

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual sería la equivalente a la que le correspondería percibir en el caso de hallarse en activo.

Para ser considerada beneficiaria de esta pensión será preciso que la viuda 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 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 cien (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre la misma base reguladora fijada para la pensión de viudedad.

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 cien de la base reguladora establecida.

- 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.

CAPITULO DUODECIMO

Acción Sindical

Artículo 459.- 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.

Artículo 460.- 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 470.- 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 480.- 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.

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

- b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados, en los términos señalados en el artículo 49.

Artículo 490.- 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 aquél en que deba quedar sin efecto la orden anterior.

Artículo 500.- 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 510.- Crédito de horas suplementario para el ejercicio de las funciones de representación sindical.- Cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo podrá disponer de un crédito de horas suplementario de 150 horas anuales para el ejercicio de sus funciones de representación sindical. Dichas horas serán utilizadas por el trabajador (uno sólo) que designe cada Sindicato, tenga o no la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y no podrán ser cedidas para su ejercicio entre los sindicatos.

CAPITULO DECIMOTERCERO

Formación Profesional

Artículo 520.- Formación Profesional.- Las partes firmantes de este Convenio reconocen de común acuerdo la necesidad e importancia de establecer unos programas de Formación Profesional para la capacitación del personal en las nuevas tecnologías y el desarrollo integral de la persona, que respetarán los siguientes criterios básicos:

- 1) Planificación y gestión compartida con los Sindicatos más representativos del sector, firmantes del Convenio.
- 2) Coordinación de todas las iniciativas que se produzcan en las empresas, incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos.
- 3) Formación Profesional para todos los trabajadores en general, evitando que se produzcan discriminaciones por razón de categorías, especialidades, lugares de prestación del trabajo, clase de empresa cooperativa, zonas geográficas, sexo o cualquier otra circunstancia que ponga en peligro la igualdad de todos los trabajadores.
- 4) Se buscará apoyo y financiación con cargo a los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo.

Artículo 530.- Comisión Mixta de Formación Profesional.- A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por nueve representantes por cada una de las partes firmantes de este Convenio que estudiará las propuestas y adoptará acuerdos sobre la planificación, coordinación y control de los programas y acciones en materia de Formación Profesional de acuerdo con las siguientes normas:

- 1) La Comisión se reunirá preceptivamente en tres ocasiones al año: a principios de septiembre para la aprobación de programas; a principios de febrero, para el conocimiento de su desarrollo y a finales de junio para su evaluación final.

- 2) La Comisión podrá también reunirse en plazo de 15 días a petición fundada y motivada de cualquiera de las partes, quienes en caso de necesidad podrán requerir la mediación de una persona imparcial.

CAPITULO DECIMOCUARTO

Comisión Mixta de Vigilancia

Artículo 549.- Comisión Mixta de Vigilancia.- Dentro de los quince días siguientes al de su publicación en el B.O.E. se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará integrada por dieciocho miembros, nueve de cada parte firmante de este Convenio.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de una semana, contada a partir de la fecha de su solicitud, en cuya reunión los miembros que la integren establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 559.- Comisión Mixta de Derechos Sindicales.- La Comisión Mixta de Derechos Sindicales profundizará en el alcance de la acción sindical en la empresa, y de manera más inmediata realizar un estudio sobre viabilidad de que en aquellas Entidades que su organización de personal se lo permita, pueda facilitarse la utilización solidaria por uno o varios miembros del Comité del Crédito horario que la Normativa vigente reconoce para el ejercicio de sus funciones de representación. Esta Comisión estará integrada por nueve representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Artículo 569.- Comisión de Análisis de las categorías profesionales establecidas en la Ordenanza Laboral.- Esta Comisión se crea con el fin de abordar el estudio de las funciones encomendadas a las actuales categorías profesionales, al objeto de proponer su reclasificación y adecuación a las actuales y futuras necesidades del sector.

Dicha Comisión estará integrada por nueve representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Artículo 579.- Disposiciones Comunes.- Las Comisiones Mixtas a las que se refieren los artículos 53, 54, 55 y 56 a salvo de circunstancias excepcionales que lo impidan, deberán comenzar su trabajo conjunto antes del 30 de Septiembre próximo.

La representación sindical en dichas Comisiones será proporcional a la que ostenta cada sindicato en la Mesa Negociadora:

La Unión Nacional de Cooperativas de Crédito asumirá los gastos de desplazamiento y dietas motivados por las reuniones de las Comisiones Mixtas, de nueve de los miembros de la representación sindical, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

DISPOSICION ADICIONAL

UNICA.- Cuantas disposiciones no hayan sido modificadas por el presente Convenio continuarán vigentes y se estará a lo que dispone la actual Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito de 10 de Febrero de 1975 y modificaciones reglamentarias posteriores.

DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA.-

Para 1991, dentro del mes de enero, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio para fijar la cuantía de los siguientes conceptos: salario base, trienios por antigüedad, trienios de jefatura, gratificación conserjes, quebranto de moneda, ayuda de estudios y bolsa de vacaciones.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1990

Jefe de 1ª A	3.005.470
Jefe de 1ª B	2.170.576
Jefe de 1ª C	1.889.905
Jefe de 2ª A	2.632.827
Jefe de 2ª B	1.961.420
Jefe de 2ª C	1.806.975
Jefe de 3ª A	2.265.567
Jefe de 3ª B	1.887.969
Jefe de 3ª C	1.785.434
Jefe de 4ª A	1.912.736
Jefe de 4ª B	1.784.361
Jefe de 4ª C	1.729.432
Jefe de 5ª A	1.797.282
Jefe de 5ª B	1.673.427
Jefe de 5ª C	1.596.098
Jefe de 6ª A	1.768.851
Jefe de 6ª B	1.651.885
Oficial 1ª	1.572.564
Oficial 2ª	1.434.061
Auxiliar	1.319.249
Conserje	1.412.362
Vigilante	1.249.733
Ordenanza de 1ª	1.243.701
Ordenanza de 2ª	1.226.254
Botones hasta 18 años	662.115
Botones de 18 a 20 años	936.536
Titulado Sup. Jornada comp.	2.632.827
Titulado Sup. Jornada incomp.	1.802.142
Titulado Medio Jornada comp.	1.912.736
Titulado Medio Jornada incomp.	1.658.256
Oficios Varios	
Oficiales y Conductores	1.382.848
Ayudantes	1.316.289
Peones	1.199.330
Operarios Limpieza (hora)	391

19859 RESOLUCION de 13 de julio de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 589/1990, interpuesto ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid.

Ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid ha interpuesto por don Gumersindo Rodríguez-Carretero Sánchez, funcionario de la Seguridad Social el recurso contencioso-administrativo número 589/1990.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 13 de julio de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.