

elementos empleados en la preparación o estampillado de la emisión anteriormente aludida encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro museo de interés en la materia. En todo caso se extenderá la correspondiente acta, tanto de inutilización como los elementos que en calidad de depósito se integren en alguno de los indicados museos.

Lo que comunicamos a VV. II., para su conocimiento y efectos.

Madrid, 30 de mayo de 1996.—El Secretario general de Comunicaciones, en funciones, Victor Calvo-Sotelo Ibáñez-Martín, el Subsecretario de Economía y Hacienda, Fernando Díez Moreno.

Ilmo. Sr. Director general del Organismo autónomo «Correos y Telégrafos» e Ilmo. Sr. Director general de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**13116** RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XV Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Visto el texto del XV Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito (número código 9904835), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1996 de una parte, por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO., FTIC y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 20 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XV 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 funcional.*

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

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio tendrá una duración de tres años a contar desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997, 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 1995, 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.*

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.

En caso de realizarse 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 quien el mismo delegue, siempre que tenga un nivel superior al de la plaza que se convoca, y dos representantes de la empresa a designar por la misma.

Los exámenes versarán, el 50 por 100 sobre temas generales y el otro 50 por 100 de temas prácticos de la empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo del 60 por 100 del total de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada una de las disciplinas que la integran logren, por lo menos, el 50 por 100 de la puntuación máxima señalada a cada una.

##### 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 1 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. Programadores.

Los trabajadores que durante seis meses vayan desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación, acreditando sufficientemente su calidad de programadores, pasarán a ostentar como mínimo el nivel retributivo 7 del grupo II de la clasificación profesional prevista en este Convenio.

#### Artículo 10. Promoción profesional y económica.

La promoción y acceso de los empleados dentro de cada uno de los grupos profesionales descritos en el artículo 7.º 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.

### 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.

##### 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 cincuenta 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 general de aplicación.

2. Se establece el horario continuado siguiente:

Lunes a jueves: De ocho a quince horas.

Sábados: De ocho a trece treinta horas.

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

Adicionalmente, en aquellas localidades en que el mes de mayo cuente con menos de cinco sábados laborables, se librará la diferencia en sábados 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 abonadas 850 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 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.

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 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 dividiendo la cuantía correspondiente a 16,5 pagas y como divisor 1.750.

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.

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.

### CAPÍTULO VI

#### Permisos, licencias y vacaciones

##### Artículo 16. 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, 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.

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 concurren.

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 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.

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 el año 1995, correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo por la jornada máxima pactada, se recoge en el anexo I 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 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 será la siguiente:

- a) Personal de limpieza: 22 pesetas a la hora por cada trienio.
- b) El resto del personal: 56.387 pesetas anuales por cada trienio.

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.

Se incluirá en ese complemento la parte proporcional de los trienios de jefatura que estuviesen en curso a la fecha de firma del Convenio.

Se pacta como compensación, para los empleados que durante la vigencia de este Convenio tengan reconocidos o alcancen los niveles 1 al 6 del grupo II, un complemento por importe de 30.000 pesetas anuales, que se devengará con carácter trienal.

#### 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 por importe de:

70.000 pesetas/año a percibir durante 1995.

80.000 pesetas/año a percibir durante 1996.

95.000 pesetas/año a percibir a partir del 1 de enero 1997.

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 sus mismas cuantías. 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 por importe de 8.592 pesetas mensuales.

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 25. *Gratificación de Conserjes.*

Los empleados que hubieran tenido reconocida la extinguida categoría profesional de Conserjes y ejerzan esta función, tendrán derecho a la percepción de 58.378 pesetas anuales en localidades de 100.000 o más habitantes, y de 41.720 pesetas en el resto de las localidades.

#### 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 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 por mensualidad el sueldo 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, a partir del 1 de enero de 1995, la cantidad de 28 pesetas. En el año 1996 se abonarán por este concepto 29 pesetas, y en el año 1997 se abonarán por el mismo concepto 30 pesetas.

#### 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. *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:

- 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 de cinco años.

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

#### 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 5.500.000 pesetas.

El interés será igual al legal del dinero vigente cada año y el plazo de devolución será de quince 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 0,70 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 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 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.*

Se establecen tres importes distintos para la bolsa de vacaciones, con carácter de compensación no salarial, en función del período en que le corresponda al trabajador el disfrute de las mismas:

Desde 1 de julio a 30 de septiembre: 840 pesetas/día.  
 Mayo, junio y octubre: 1.179 pesetas/día.  
 Desde 1 de noviembre a 30 de abril: 1.429 pesetas/día.

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

#### Artículo 38. *Ayuda para estudios.*

A partir del 1 de enero de 1995, los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

Preescolar y EGB: 27.528 pesetas anuales por hijo.  
 BUP, COU y Formación Profesional (primer y segundo grados): 41.292 pesetas anuales por hijo.  
 Enseñanza universitaria: 55.058 pesetas anuales por hijo.  
 Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 137.643 pesetas anuales por hijo.

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 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.

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 laboral transitoria.*

La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente 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 o en situación de jubilados.

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.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual será la que le correspondería recibir en el caso de hallarse en activo, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, quedando limitada la duración máxima del complemento a cargo de las empresas hasta un límite de cinco años en caso de que el cónyuge viudo lo sea en virtud de matrimonio contraído cuando el causante estuviera ya jubilado.

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 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.

## CAPÍTULO XI

### Régimen sancionador

#### Artículo 41. 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 42. 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 inexistencia 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 43. 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 registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

#### Artículo 44. 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 45. 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.º Amonestación verbal

2.º Amonestación por escrito

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

b) Por faltas graves:

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

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

4.º 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.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- 2.º Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
- 3.º Pérdida definitiva del nivel o grupo con su repercusión económica
- 4.º Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
- 5.º Despido.

Artículo 46. *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 47. *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 48. *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 49. *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 50. *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 51.

Artículo 51. *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 detención, 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 52. *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 53. *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 ciento cincuenta horas anuales para el ejercicio de sus funciones de representación sindical. Dichas horas serán utilizadas por el trabajador (uno solo) 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.

La designación del trabajador 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.

## CAPÍTULO XIII

## Formación profesional y Comisiones Mixtas

Artículo 54. *Comisión Paritaria.*

Para entender de las cuestiones que le son encomendadas en relación con la interpretación del Convenio, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración y la de vigilar el cumplimiento de lo pactado, se crea la Comisión Paritaria integrada por nueve miembros de la representación sindical y nueve representantes de UNACC. Dicha Comisión 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.

Igualmente, se encomienda a esta Comisión las funciones de estudio de las diferentes modalidades de contratación propias del sector de las cooperativas de crédito.

Artículo 55. *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 niveles, especialidades, lugares de prestación de 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 56. *Comisión Mixta de Estudio.*

A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior se crea una Comisión Mixta Paritaria que 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 quince días a petición fundada y motivada de cualquiera de las partes, quienes, en caso de necesidad, podrán requerir la mediación de una persona imparcial.

La Comisión Mixta analizará también el alcance de la acción sindical en la empresa y de manera más inmediata realizará 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.

#### Artículo 57. *Disposiciones comunes.*

La representación sindical en la Comisión prevista en el artículo anterior 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 la Comisión Paritaria, de los nueve miembros de la representación sindical en la misma, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

#### Disposición adicional primera.

El presente Convenio deroga en su integridad la Ordenanza Laboral para Sociedades Cooperativas de Crédito de 10 de febrero de 1975, y a todos los Convenios Colectivos precedentes, salvo en los aspectos que expresamente se han declarado vigentes.

#### Disposiciones transitorias.

Primera.—*Retribuciones para los años 1995, 1996 y 1997.*

Cuantía de las retribuciones para 1995:

La tabla salarial vigente para el año 1995 que figura en el anexo I de este documento, es el resultado de incrementar la tabla vigente para 1994 en el IPC registrado en 1995, menos 0,75 puntos. Este porcentaje de revisión se ha aplicado igualmente sobre los conceptos de gratificación Conserjes, quebranto de moneda, ayuda de estudios y bolsa de vacaciones que figuran en el texto del Convenio.

Cuantía de las retribuciones para 1996:

Con efectos a partir del 1 de enero de 1996, la cuantía de los conceptos que se señalan a continuación se incrementarán en el mismo porcentaje que el IPC que se registre en 1996 menos 0,50 puntos: Salario base, gratificación Conserjes, quebranto de moneda, ayuda de estudios y bolsa de vacaciones.

Cuantía de las retribuciones para 1997:

Con efectos a partir del 1 de enero de 1997, la cuantía de los conceptos señalados en el apartado anterior se incrementarán en el mismo porcentaje que el IPC registrado en 1997.

Segunda.—*Ordenanzas.*

Habida cuenta que las funciones de la extinguida categoría de Ordenanzas se completan en algunos casos con trabajos de colaboración de tipo administrativo, las Cajas reclasificarán a aquellos empleados que ostentasen la categoría de Ordenanzas, bien en el nivel de ayudante B del grupo III, o bien en el nivel 10 del grupo II, cuando se acredite que las funciones de Ordenanza se complementan con la realización de trabajos de colaboración de tipo administrativo.

En el plazo de tres meses contado a partir de la firma del presente Convenio se reunirá la Comisión Paritaria prevista en el artículo 54 de este Convenio, para evaluar el proceso de reclasificación a que se refiere el párrafo anterior.

Tercera.—Durante la vigencia del presente Convenio, las entidades realizarán las correspondientes pruebas para que el personal que, conforme a lo dispuesto en la disposición anterior, quede reclasificado en el grupo III, pueda acceder al nivel 10 del grupo II, siempre que supere las citadas pruebas de cuyo resultado se informará a la representación legal de los trabajadores.

### ANEXO I

#### Clasificación profesional y tabla salarial

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.

Grupo II. Personal de Gestión/Administrativo: Dentro de este grupo existen los siguientes niveles retributivos:

- 1.º Nivel 1. Retribución máxima: 3.950.913 pesetas. Retribución mínima: 2.978.256 pesetas.
- 2.º Nivel 2. Retribución: 2.484.419 pesetas.
- 3.º Nivel 3. Retribución: 2.375.403 pesetas.
- 4.º Nivel 4. Retribución: 2.325.286 pesetas.
- 5.º Nivel 5. Retribución: 2.199.844 pesetas.
- 6.º Nivel 6. Retribución: 2.149.965 pesetas.
- 7.º Nivel 7. Retribución: 2.067.252 pesetas.
- 8.º Nivel 8. Retribución: 1.885.180 pesetas.
- 9.º Nivel 9. Retribución: 1.734.251 pesetas.
- 10.º Nivel 10. Retribución: 1.611.497 pesetas.

Cuadro de equivalencias: Los trabajadores que ostenten las categorías recogidas en la Ordenanza Laboral del sector, sustituirán éstas por su incorporación a los diferentes niveles retributivos de este grupo profesional, de acuerdo con las siguientes reglas:

Nivel 1: Pertencerán a este nivel las categorías de Jefes de primera y segunda A y tercera A, así como los titulados superiores con jornada completa.

Nivel 2: Pasan a ostentar este nivel los Jefes de primera B, primera C, segunda B, tercera B y cuarta A.

Nivel 3: Pasan a ostentar este nivel los Jefes de segunda C y los titulados medios con jornada completa.

Nivel 4: Pasan a ostentar este nivel los Jefes de tercera C, cuarta B, cuarta C, quinta A, sexta A y titulados superiores con jornada incompleta.

Nivel 5: Pasan a ostentar este nivel los Jefes de quinta B, sexta B y los titulados medios con jornada incompleta.

Nivel 6: Pasan a ostentar este nivel los Jefes de quinta C.

Nivel 7: Tendrán este nivel los Oficiales de primera.

Nivel 8: Tendrán este nivel los Oficiales de segunda.

Nivel 9: Se incluirán aquí los Auxiliares administrativos.

Nivel 10: Se incluyen en este nivel los Auxiliares de entrada.

La conversión de las antiguas categorías en niveles retributivos se efectúa, en todo caso, sin que ello produzca alteración alguna, en más o en menos, en el importe de las retribuciones que perciben los empleados afectados.

Por ello, las diferencias entre el salario base resultante de la revisión pactada en este Convenio atendiendo a la anterior clasificación profesional y el correspondiente al nivel asignado en la tabla precedente, se conservarán como complemento personal, que será objeto de actualización en la misma medida que el salario base ajustado a los nuevos niveles y que sólo podrá ser objeto de absorción, a criterio de las empresas, cuando se asigne voluntariamente un nivel retributivo superior.

Grupo III. Oficios Varios: Integran este grupo aquellos empleados que estén contratados por las entidades con arreglo a las restantes categorías que anteriormente recogía la Ordenanza Laboral, que desaparecen.

Los niveles retributivos son:

- Oficiales-Conductores: 1.817.858 pesetas.
- Ayudantes: 1.730.360 pesetas.
- Ayudantes B: 1.634.783 pesetas.
- Personal no cualificado: 1.576.608 pesetas.
- Personal limpieza: 515 pesetas/hora.