

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4** *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Caja de Crédito Cooperativo, SCC” (código número 28100852012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Caja de Crédito Cooperativo, SCC”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 10 de septiembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de noviembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE “CAJA DE CRÉDITO COOPERATIVO, SCC”

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Caja de Crédito Cooperativo SCC, actuales y futuros, situados en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de los empleados de los centros de comercialización y servicios centrales de Caja de Crédito Cooperativo SCC.

Art. 3. *Ámbito personal.*—1. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores de Caja de Crédito Cooperativo y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo núm. 1/1995 de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2014 para los trabajadores que en la fecha de su publicación tengan su contrato de trabajo en vigor.

Art. 5. *Duración y prórroga.*—La duración del presente Convenio Colectivo se establece por dos años es decir, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, y se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente cada año, en tanto no se denuncie por cualquiera de las partes, con arreglo a lo estipulado en el artículo siguiente.

Art. 6. *Denuncia.*—1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente a instancias de la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, n.º 5, del Estatuto de los Trabajadores, considera que este Convenio colectivo conculca la Legislación vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar la anomalía, deberá ser devuelto a la Comisión negociadora del Convenio colectivo a tal fin.

La aplicación del presente Convenio Colectivo, excluye la de cualquier otro convenio, incluso en las materias no reguladas en éste, que en tal caso se regirá por lo dispuesto en el Convenio colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito o en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal: dos meses.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

6. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 9. *Principios generales en materia salarial.*—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la Dirección de la empresa. En su consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.

3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando la empresa desde el día de su entrada en vigor.

4. El salario base para el año 2015 correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo será el correspondiente al del año 2014, con un incremento del 1,75 por 100, con efectos de 1 de enero de 2015.

A dicho incremento se sumará un 0,25 por 100 adicional, con efectos de 1 de enero de 2015, en el caso de que la variación interanual del PIB para 2015 sea superior a 1,50 por 100.

5. La Comisión Paritaria, regulada en el artículo 40, procederá cada año a la elaboración y publicación de las correspondientes Tablas resultantes de la aplicación de lo establecido en el presente artículo, tanto las iniciales de cada año como las resultantes, en su caso, en función del PIB real que se constate.

6. Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

7. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Art. 10. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente el día 25 de cada mes, o, si fuera festivo, el día hábil inmediatamente posterior.

2. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 11. *Clasificación profesional.*—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio pertenecerá a uno de los tres grupos profesionales siguientes:

i) Grupo de administración y gestión de centros de comercialización: Comprende este grupo a los responsables y encargados de la realización de las actividades propias de la operativa de los centros de comercialización, en sus diferentes vertientes, entre las que se incluyen las siguientes:

- La actividad administrativa, comercial, de atención al cliente y de gestión, acorde a su nivel profesional y de responsabilidad.
- La coordinación de las distintas actividades correspondientes a su nivel de profesional y de gestión con los Servicios Centrales.
- La ejecución de las decisiones y misiones encomendadas por los responsables de la Dirección.

Niveles profesionales.

Los niveles profesionales de este grupo vienen definidos por la responsabilidad que cabe atribuir en función de la pericia, de la experiencia y de la complejidad de las tareas y cometidos asociados al grupo profesional al que pertenecen.

- Técnico Comercial Júnior: Es el nivel en que el colaborador desarrolla de forma adecuada el contenido global del puesto de trabajo que desempeña, y que recibe supervisión directa y continuada por parte de sus responsables.
- Técnico Comercial Sénior: Es el nivel en que el colaborador tiene un desempeño semiautónomo y eficaz de las tareas de su puesto de trabajo. Además, puede asumir responsabilidades de gestión administrativa y comercial de un centro de comercialización, así como supervisar a los empleados pertenecientes a la misma.
- Gerente Comercial: Es el nivel en que el colaborador desarrolla de forma óptima distintos cometidos del grupo profesional al que pertenece, además de labores de supervisión y coordinación de más de un equipo de trabajo, y participa en la ejecución de las políticas comerciales y administrativas del área. También se incluyen en este nivel aquellos empleados que definen e implantan líneas de actuación y de mejora de los objetivos y de la productividad.

ii) Grupo de administración y gestión de los servicios centrales: En él están comprendidos los empleados a quienes se encomiendan tareas de apoyo y soporte a los centros de comercialización, tales como: tareas contables y de administración financiera, gestión de riesgos, gestión y administración de los recursos humanos, auditoría interna, y gestión y administración de la organización y sus procesos.

Niveles profesionales:

La definición de los niveles profesionales de este grupo es la que se determina a continuación:

- Técnico Júnior de Servicios Centrales: Empleados competentes en un conjunto reducido de actividades poco complejas, dentro de procesos definidos y estructurados, y con supervisión directa de sus tareas por empleados de niveles superiores.
- Técnico Sénior de Servicios Centrales: Empleados con capacidad para realizar actividades que requieren conocimiento de fundamentos técnicos, y del uso de herramientas e instrumentos propios, con cierto grado de autonomía. Pueden desarrollar también labores de supervisión y asignación de recursos.
- Gerente de Servicios Centrales: Empleados con competencia en un amplio conjunto de actividades complejas, y con capacidad para planificar acciones y desarrollar procesos, productos o servicios. Son responsables de la supervisión del trabajo de uno o varios equipos, así como la asignación y gestión de recursos.

iii) Grupo directivo: Está integrado por titulados superiores que reciben órdenes e instrucciones del máximo responsable de la empresa, con la cual mantienen una relación laboral ordinaria. Sus funciones consisten en la preparación y análisis de asuntos complejos vinculados a las decisiones estratégicas de la empresa. El personal directivo colabora, cuando así le sea requerido, en cuantas tareas le encomienden los órganos superiores, incluida la elaboración del plan operativo anual, la fijación de objetivos de balance con arreglo a criterios técnicos, cuenta de resultados o expansión de la empresa, 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 empresa.

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, en el caso de directivos sujetos a una relación laboral especial de alta dirección, en el 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.

Art. 12. *Promoción de nivel profesional.*—La promoción y el ascenso de un nivel retributivo a otro dentro del mismo grupo profesional se producirán teniendo en cuenta los criterios de capacitación, formación, desarrollo profesional, responsabilidad y méritos, que se determinen por parte de la Dirección de la empresa en el ejercicio de sus facultades organizativas y de dirección.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece una garantía para los Técnicos Comerciales Junior y Técnicos Junior de SSCC consistente en que el salario base, se mantendrá en el cuarto inferior de la banda retributiva que corresponda durante un período máximo de 6 meses.

Así mismo, se establece la prioridad de los empleados de la empresa en la cobertura de puestos vacantes y en la promoción profesional dentro de la empresa.

Art. 13. *Salario base.*—1. El salario base retribuye el trabajo de los distintos grupos profesionales y sus respectivos niveles, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos grupos profesionales (niveles retributivos) son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior. Dichos niveles retributivos se corresponden con el grado de desarrollo profesional alcanzado por el empleado y la responsabilidad que debe asumir en el ejercicio de sus tareas.

Art. 14. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán de forma prorrateada en las doce pagas mensuales ordinarias. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más aquellos complementos salariales que, en su caso, correspondan.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado.

Art. 15. *Complemento de Puesto de Trabajo.*—Los empleados que desempeñen labores de dirección de un centro de comercialización por un período continuado de más de 6 meses, percibirán una cantidad adicional al salario base de 2.500 euros brutos anuales.

En aquellos casos en que un trabajador que esté disfrutando una reducción de jornada, continúe desarrollando las labores correspondientes a la dirección de un centro comercializador, percibirá la parte de este complemento proporcional a dicha reducción de jornada.

Este complemento se cobrará con efectos retroactivos desde la fecha inicial de cómputo del plazo del período de 6 meses anteriormente mencionado.

Art. 16. *Plus de nocturnidad.*—1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquéllos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Retribución variable.*—1. Los empleados de Caja de Crédito Cooperativo tienen derecho a una retribución variable anual, que complementa el salario fijo, vinculada al cumplimiento de objetivos individuales y colectivos, cuantitativos y cualitativos, que la Dirección de la empresa deberá comunicar por escrito y con la antelación debida.

2. Adicionalmente, los empleados tendrán la posibilidad de percibir una retribución variable plurianual, que tendrá en consideración factores tanto de tipo cualitativo (valoración del desempeño del empleado durante el período de devengo por parte del Responsable, etc.) como de tipo cuantitativo (evolución del negocio, resultados económicos, media de las evaluaciones de desempeño de los años de devengo del bonus, etc.). La Dirección comunicará por escrito y con la antelación debida los criterios de consecución detallados.

Art. 18. *Retribución flexible.*—Se acuerda implantar a partir de la entrada en vigor del presente convenio un sistema de retribución flexible o a la carta en la empresa.

Se entenderá por retribución flexible la redistribución de la retribución total del empleado. Los empleados que lo deseen podrán, mediante la solicitud individual por escrito a la empresa, sustituir parte de su retribución fija bruta actual por la elección de diferentes retribuciones en especie como: seguros médicos para familiares, ayuda a guardería, formación, alquiler de vivienda o cheques de comida, y siempre de entre el catálogo disponible en la empresa en cada momento.

Las condiciones que se aplicarán a este plan de retribución flexible son las siguientes:

1. La sustitución de la retribución fija bruta anual por productos en especie se podrá realizar hasta los límites legales vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

2. Las ofertas del plan de retribución flexible irán dirigidas a la totalidad de la plantilla.

3. Esta medida será voluntaria y de libre elección para cada trabajador.

4. A todos los efectos el salario del empleado es el que tenía antes de flexibilizar la retribución, tanto para futuros incrementos salariales, como para el cálculo de posibles indemnizaciones por despido.

5. Deberá firmarse una novación contractual siempre que se flexibilice el salario.

6. Los productos/servicios a ofertar podrán variar en función de las condiciones de mercado y fiscales de cada momento, de las mismas se informará previamente a la representación de los trabajadores.

Art. 19. *Jornada laboral.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.700 horas.

2. La distribución de las horas de trabajo que resten entre el máximo establecido en este convenio y las que resulten del horario laboral establecido en cada momento, se establecerá según acuerdo entre el empleado y la empresa.

Art. 20. *Horarios y descansos.*—1. El horario a realizar por los empleados de la empresa será el siguiente:

a) El horario laboral de los empleados de los centros de comercialización de la empresa es el siguiente:

— De lunes a viernes: de 09.15 a 14.00 h y de 17.00 a 19.15 h.

— Sábado: de 10.00 a 14.00 h, con libranza de un sábado de cada tres.

Del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, el horario de los empleados de los centros de comercialización será el detallado a continuación:

— De lunes a viernes: de 10.00 a 14.00 h y de 17.15 a 20.15 h

— Sábado: de 10.00 a 14.00 h, con libranza de un sábado de cada tres.

— El Sábado Santo se considerará día inhábil.

- b) El horario laboral de los empleados de los servicios centrales de la empresa es el siguiente:

— De lunes a jueves: de 08.30 a 14.00 h y de 15.00 a 17.30 h, y viernes de 8.30 a 15.00 h, con guardias de una persona en horario de L a J de 9:15 a 14 y de 16 a 19:15, con opción de 10:15 a 14 y de 15 a 19:15 h. El 24 y 31 de diciembre el horario a realizar será en todo caso el correspondiente al viernes.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, el horario de los empleados de los servicios centrales será el detallado a continuación:

— De lunes a viernes, de 8.30 a 15.00 h, con guardias de una persona durante todo este período a excepción del mes de agosto, en horario de L a J de 9:15 a 14 y de 16 a 19:15, con opción de 10:15 a 14 y de 15 a 19:15 h.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como dividiendo la retribución total anual de convenio (salario base y complementos de puesto de trabajo) correspondiente a 14 pagas y como divisor el número de horas que como jornada máxima se fija en el artículo 19.1 del presente Convenio.

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

Art. 22. *Permisos retribuidos y vacaciones.*—1. Parejas de hecho:

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

2. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización legal de pareja de hecho.

En ningún caso se podrá disfrutar de este permiso más de una vez en un período de cinco años.

- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros de viaje de ida y otros 200 kilómetros de viaje de vuelta, a contar desde el centro de trabajo habitual, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

- f) Dos días por cambio del domicilio habitual.

- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

3. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

4. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 26 días laborables cuando trabaje en jornadas de lunes a sábados, y de 22 días laborables cuando trabaje en jornadas de lunes a viernes, o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa. Dentro del primer trimestre del año se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

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 área, 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 los períodos de disfrute serán resueltas conjuntamente por la Dirección y el Comité de empresa.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural en el que se devengan. Si por razones del servicio que presta la empresa no fuera posible, se podrán disfrutar los días restantes hasta el 31 de enero del siguiente año, inclusive.

Las vacaciones deberán incluir un tramo no inferior a 14 días naturales consecutivos. Los trabajadores que, como consecuencia de incorporarse a la empresa en el transcurso del ejercicio, vayan a devengar durante el año menos de 14 días de vacaciones, deberán disfrutarlas íntegramente y de forma consecutiva.

Los trabajadores que lo soliciten podrán disfrutar los restantes días de vacaciones de manera fraccionada, siempre que no se altere el normal funcionamiento del servicio.

Art. 23. *Formación.*—1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes. Además, en caso de que exista en la empresa un régimen de turnos de trabajo, el trabajador que curse con regularidad estudios de carácter oficial y que requieran asistencia, tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, de carácter oficial y que requieran asistencia, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Art. 24. *Excedencias.*—1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 25. *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 de banca, crédito, cajas de ahorro, entidades financieras u otras análogas. Su duración máxima será la siguiente:

- a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos dos años.
- b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos cinco años.

Ambos períodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutados uno de ellos no podrá disfrutarse el otro.

Art. 26. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de que se aplique en la empresa y en toda su extensión la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, y en concreto en aquellos temas relativos a permisos, suspensión por maternidad/paternidad, permiso de lactancia reducción de jornada y excedencias, que aparecen en dicha Ley o aquellas que puedan sustituirla en el futuro.

En este sentido, y como mejora de las condiciones establecidas por la Ley para el disfrute de la reducción de jornada por guarda legal, se establece que, en aquellos casos en que la reducción de jornada solicitada sea la máxima prevista del 50 por 100 de la jornada, el trabajador podrá optar por sustituir las horas de trabajo del sábado por horas laborales de lunes a viernes, repartidas de manera proporcional.

Art. 27. *Ceses.*—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario, o la parte proporcional al preaviso no respetado.

Art. 28. *Gastos suplidos y kilometraje.*—1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se desplace fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, justificará los gastos correspondientes a su manutención y pernoctación, que serán resarcidos por la empresa.

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 2 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, a computar desde su centro de trabajo habitual.

Art. 29. *Traslados.*—1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. La empresa podrá 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.

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.

3. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en el nivel profesional. En caso de empate en la antigüedad en el nivel profesional, regirá el criterio de la mayor edad.

4. La forma de llevarse a cabo los traslados forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. *Anticipos y préstamos.*—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.

Además, todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de nueve mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá, en ningún caso, de 60 cuotas.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, también podrán acceder a los siguientes préstamos con las siguientes condiciones:

- Préstamo 1ª vivienda:
 - Hasta 30 años de plazo de amortización.
 - Sin comisiones ni penalización, y con un tipo de interés dividido hasta en 3 tramos.
 - El resto de condiciones serán las establecidas en la Política de productos y servicios para empleados en el momento de la concesión.

- b) Préstamo hipotecario otras viviendas:
 - Hasta 20 años de plazo de amortización. El resto de condiciones serán las establecidas en la Política de productos y servicios para empleados en el momento de la concesión.
- c) Avaless:
 - Sin comisión de apertura. El resto de condiciones serán las establecidas en la Política de productos y servicios para empleados en el momento de la concesión.
- d) Préstamo consumo:
 - Hasta 8 años de plazo de amortización y un capital máximo de 36.000 euros. El resto de condiciones serán las establecidas en la Política de productos y servicios para empleados en el momento de la concesión.

La concesión de cualquiera de los préstamos detallados anteriormente requerirá el previo estudio y autorización de la operación de riesgo.

En caso de que el empleado cesara en su puesto de trabajo, por cualquiera de las causas previstas en derecho, las condiciones aplicables dejarán de ser las de empleado.

La suma de todas las cuotas anuales de productos de activo del empleado y su cónyuge o cotitular de las operaciones, en su caso, no podrá sobrepasar el 40 por 100 de la suma del salario neto anual (incluyendo las correspondientes pagas extraordinarias) sin incluir la parte correspondiente al salario variable del empleado y de su cónyuge o cotitular de las operaciones, en su caso.

Art. 31. *Seguro de Accidentes*.—Los empleados en activo, tendrán derecho, desde la fecha de firma del presente Convenio, a un seguro que cubra el riesgo de fallecimiento en servicio y en el que se garanticen los siguientes capitales:

- 18.000,00 euros para el cónyuge viudo/a o, si no estuviera casado, para sus herederos legales.
- 6.000,00 euros por cada hijo huérfano que reúna los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias, extinguiéndose automáticamente esta última garantía cuando se sobrepase por el huérfano la edad que para la pensión de orfandad establece el Régimen General de la Seguridad Social.

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

Art. 32. *Otras gratificaciones extraordinarias*.—La empresa establecerá un catálogo de “otras gratificaciones extraordinarias” que será oportunamente comunicado a los empleados a través de sus representantes. Entre estas gratificaciones podrán incluirse:

1. Alguna/s relacionada/s con el cambio en la situación familiar: para el caso de matrimonio del empleado o nacimiento de hijos. En caso de coincidir dos empleados en cualquier de las dos situaciones, la cantidad no se duplicaría.

2. Alguna/s relacionada/s con la formación de los empleados: Aquellas acciones formativas que sean de interés para el empleado y favorezcan la especialización de conocimientos relacionados con la actividad de Caja de Crédito Cooperativo serán subvencionadas parcialmente por la empresa. Asimismo, la realización de estudios reglados por parte de los empleados, aún cuando no estén relacionados de forma directa con las funciones desempeñadas en su puesto de trabajo, serán premiados por la empresa a su finalización exitosa.

Art. 33. *Incapacidad temporal*.—La incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, dará derecho al trabajador a percibir el 100 por 100 del salario real durante un período de dieciocho meses, siempre que justifique ante la empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica.

Art. 34. *Clases de faltas*.—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 35. *Faltas leves*.—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 36. *Faltas graves*.—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su usuario, firma o tarjeta de control.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 37. *Faltas muy graves*.—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El falseamiento y manipulación fraudulenta de datos informáticos y de clientes.
5. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
6. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
7. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
10. El uso de las herramientas de trabajo con fines personales y/o ajenos al puesto de trabajo que el trabajador desempeñe.

Art. 38. *Sanciones*.—1. Las sanciones que la empresa puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 39. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de:

- a) Miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o
- b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 40. *Derechos sindicales.*—Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo se establece que si la empresa tuviera más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral; no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50 por 100 de su jornada semanal.

Durante el período en que el Comité de empresa esté negociando el convenio colectivo de empresa, cada miembro del Comité de empresa podrá disfrutar de una bolsa de horas sindicales extra de hasta un máximo de 15 horas al mes.

Art. 41. *Comisión paritaria.*—Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcionalidad:

- A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos

sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régimen disciplinario; ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta Comisión estará formada por un miembro por la parte patronal, y otro por la parte de representación de los trabajadores, que dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales para atender asuntos de esta índole. Dicho crédito comenzará a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendrá durante la vigencia del mismo. La sede de la Comisión Paritaria se establece en Calle Poeta José Hierro, 1. Pinto (Madrid).

- B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por dos vocales en representación de la empresa, pudiendo actuar solidariamente uno sólo en representación de la totalidad, y dos en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de la Comisión Paritaria son los siguientes:

- a) En representación de los trabajadores: un vocal
- b) En representación de la empresa: un vocal
- c) Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el otro miembro que asista a las mismas.
- d) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de todos los miembros de cada representación.
- j) Las funciones de la Comisión son las siguientes:
 - 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
 - 2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
 - 3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 19 del Convenio.
- f) Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.
- g) A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo el desarrollo de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Colectivo que afecten a las materias establecidas en artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período de consultas antes mencionado por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo Interprofesional para la creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos e Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

3. En caso de acuerdo durante el período de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en el plazo de los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio colectivo.

4. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el cumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o a las previsiones del plan de igualdad que pueda resultar de aplicación.

5. El procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo será el siguiente: en caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

ANEXO

PUNTO 1

GRUPO I: Grupo de administración y gestión de centros de comercialización

NIVELES	SALARIO incluida prorata pagas extras		SALARIO BASE (12 pagas)	
	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo
Gerente comercial	30.525 €	20.350 €	26.164,29 €	17.442,86 €
Técnico comercial Sénior	19.841,25 €	14.753,75 €	17.006,79 €	12.646,07 €
Técnico comercial Junior	14.245 €	11.192,50 €	12.210 €	9.593,57€

GRUPO II: Grupo de administración y gestión de los servicios centrales

NIVELES	SALARIO incluida prorata pagas extras		SALARIO BASE (12 pagas)	
	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo
Gerente de SSCC	30.525 €	25.437,50 €	26.164,29 €	21.803,57 €
Técnico Sénior SSCC	24.928,75 €	18.315 €	21.367,50 €	15.698,57 €
Técnico Junior SSCC	17.806,25 €	10.175 €	15.262,50 €	8.721,43 €

GRUPO III: Grupo Directivo

NIVELES	SALARIO incluida prorata pagas extras		SALARIO BASE (12 pagas)	
	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo
Único	61.050 €	35.612,50 €	52.328,57 €	30.525 €

PUNTO 2

	Euros
Cada Kilómetro	0,31

Firmas:

Eva Calvo Lopez, Delegada de Personal de Caja de Crédito Cooperativo SCC.—Alfonso Naranjo Posada, Director General de Caja de Crédito Cooperativo, SCC.

(03/36.434/14)

