

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15494** *Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito.*

Visto el texto del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (código de convenio n.º 99004835011981), que fue suscrito, con fecha 29 de abril de 2024, de una parte por las organizaciones empresariales Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC) y por la Asociación Empresarial de Cooperativas de Crédito (ASEMECC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO, UGT y FINE, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 3 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de julio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### XXIII CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO

##### CAPÍTULO I

##### Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio estatal será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

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

Las expresiones «personal», «persona trabajadora», «personas trabajadoras», «plantilla», «empleado», «empleada», «trabajadores», «trabajadoras», utilizadas en los artículos siguientes, corresponden a todos los empleados y las empleadas que presten

servicio en alguna de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Las normas contenidas en el presente convenio Estatal empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, salvo para aquellos artículos que se indique otra fecha, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (en adelante BOE), retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2024 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026.

2. El presente convenio deroga y sustituye, íntegramente y en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores), al (i) XXII Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, homologado por resolución de 29 de diciembre de 2021 y publicado en el BOE del 12 de enero de 2022 y al (ii) acuerdo parcial de 20 de diciembre de 2022, homologado por resolución de 11 de febrero de 2023 y publicado en el BOE de 22 de febrero de 2023.

#### 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 antelación, dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su expiración.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán al procedimiento de mediación previsto en el capítulo II del título II del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

## CAPÍTULO II

### **Compensación, absorción y vinculación a la totalidad**

#### 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 pactos, 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.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

## CAPÍTULO III

**Deontología de la profesión**Artículo 7. *Deontología de la profesión.*

El ejercicio de la actividad bancaria en el sector de las cooperativas de crédito tiene, como particularidad, la cercanía entre las entidades y sus socios y clientes, lo que necesariamente conlleva una atención máxima a la calidad profesional, personal y de servicios, así como un comportamiento especialmente íntegro por parte de las empresas y sus trabajadores y trabajadoras.

La calidad profesional viene determinada tanto por la legislación vigente como por una conducta sujeta a principios deontológicos, definidos como los valores y normas éticas interiorizados en la profesión, mediante los cuales se viene alcanzando, manteniendo y mejorando el nivel de profesionalidad y ética que reclaman la clientela y la sociedad y por los que debemos trabajar.

En consecuencia, la conducta profesional de las plantillas, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada desde siempre por las siguientes pautas:

1. El cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios éticos, evitando y gestionando adecuadamente posibles situaciones de conflicto de interés con la clientela y terceras personas.

2. Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.

3. El respeto, en las relaciones con la clientela y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad. Para ello se pone especial cuidado en no ejercer ni tolerar ningún tipo de discriminación directa o indirecta para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

4. Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Corresponde a cada entidad definir el método más adecuado para transmitir a su plantilla los principios y valores éticos que deben marcar la cultura y el camino hacia las mejores prácticas en el sector.

Cualquier instrucción y/o comportamiento contrario a los principios éticos recogidos en este artículo podrá ser puesto en conocimiento de la entidad por cualquier persona de la plantilla y por los cauces habilitados para ello, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas bancarias que deben regir la profesión.

La representación de las personas trabajadoras en la empresa también podrá recoger dudas, solicitudes y denuncias de la plantilla sobre estos temas para, después de un análisis de su pertinencia, poder hacerlas suyas y trasladarlas a la Dirección, a través de los canales establecidos en cada empresa para la interlocución con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).

En todo caso, la empresa establecerá las suficientes garantías de confidencialidad e indemnidad, así como la protección de la identidad, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD), de la persona que comunica cualquier hecho o situación presuntamente contrario a los principios aquí recogidos.

## CAPÍTULO IV

### Administración del convenio

#### Artículo 8. *Administración del convenio.*

Conscientes las organizaciones firmantes del presente convenio de la conveniencia de que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del convenio, cuyas normas de funcionamiento son las siguientes:

1. Serán vocales de la Comisión nueve miembros de las representaciones empresariales, Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (en adelante UNACC) y la Asociación Empresarial de Entidades Cooperativas de Crédito (en adelante ASEMECC) y otros nueve de la representación de las organizaciones sindicales, designados por las respectivas representaciones firmantes del convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la fecha de firma del convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

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

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

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

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

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

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

d) La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse tras el transcurso del plazo máximo de negociación del convenio que venga a sustituir al presente, así como en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente convenio.

3. La Comisión establecerá los sistemas de solución de discrepancias en el seno de la Comisión, con sometimiento a los procedimientos que se establezcan mediante los acuerdos interprofesionales regulados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en los mismos términos establecidos en el artículo 9 del presente convenio.

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

5. UNACC y ASEMECC asumirán los gastos de desplazamiento y dietas motivados por las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio de los nueve miembros de la representación sindical en la misma, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

Artículo 9. *Procedimiento para solventar discrepancias de manera efectiva e inaplicación de condiciones.*

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

- Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del convenio colectivo que venga a sustituir al presente sin alcanzarse un acuerdo.
- En la negociación de las condiciones para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a lo previsto en el artículo 85.3.c. del Estatuto de los Trabajadores, para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, establecidas en el presente convenio, a las que se refiere el artículo 82.3 del citado E.T., se establece el siguiente procedimiento:

1. Cuando el periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, finalice sin acuerdo, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria, entre cuyas funciones, según se recoge en el artículo 8 del convenio, precisamente la de resolver estas discrepancias. En este supuesto, la Comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el momento en que la discrepancia le fuera formalmente planteada, de manera completa. Para ello, la comunicación deberá efectuarse por escrito y a la misma deberá adjuntarse la documentación correspondiente que acredite la causa que motiva la solicitud de inaplicación.

2. Finalmente, en caso de que, tras el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, persistiera la discrepancia entre las partes respecto a lo anteriormente indicado, con carácter previo a cualquier reclamación, las partes firmantes del convenio acuerdan someterse a los procedimientos del VI Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC), publicado en el BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020, que, a los efectos de esta Disposición, se da íntegramente por reproducido.

En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario si así lo contemplan dichos acuerdos interprofesionales. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE.

## CAPÍTULO V

### Empleo y contratación

Artículo 10. *Ingresos, exámenes y período de prueba.*

1. El ingreso del personal 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 y trabajadoras información sobre el contenido y objetivos de las pruebas de selección y de los resultados de las mismas, para facilitar la transparencia en las mismas.

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

## Artículo 11. *Contratos por circunstancias de la producción.*

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, pudiendo ser prorrogado de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo indicado.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación profesional, ascensos y promociones

## Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

i) Grupo I 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 II administrativo y de gestión: comprende este grupo a las personas responsables y encargadas 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 III de oficios varios: en él está comprendido el personal a quien se encomienda tareas no específicamente bancarias, pero sí de apoyo y soporte, tales como conductores y conductoras, personal no cualificado o personal de mantenimiento.

## Artículo 13. *Niveles retributivos.*

Dentro de cada grupo profesional se distinguen los niveles retributivos que se recogen en el anexo I a este convenio. 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 y empleadas 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 14. *Promoción profesional y económica.*

1. La promoción y acceso del personal dentro de cada uno de los grupos profesionales descritos en el artículo 12 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.

2. Los puestos del Grupo I serán cubiertos mediante un sistema de libre designación.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en los párrafos anteriores, se establecen los siguientes supuestos de promoción de la plantilla del Grupo II:

– El personal que acceda a la carrera profesional tras la entrada en vigor del presente convenio, en los términos del artículo 15, tendrá derecho al nivel retributivo del nivel 10 una vez transcurridos dos años.

– El personal que tenga reconocido el nivel 10 proveniente del acceso a la profesión en los términos del artículo 15, tendrá derecho al nivel retributivo 9 una vez transcurridos tres años de servicios efectivamente prestados en el citado nivel 10 en la entidad. De otro modo, tendrá derecho al nivel retributivo 9 transcurridos cuatro años de servicios efectivamente prestados.

– 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.

4. Promoción económica del personal que desempeñe la función de gestión comercial que requiera especialización:

– Dentro de este Grupo II, el personal perteneciente al nivel retributivo 9 con dedicación a la función de gestión comercial que requiera especialización, tendrá derecho al nivel retributivo 8 cuando, transcurridos tres años en dicho nivel, cumpla los siguientes requisitos:

- a) contar con al menos cinco años de antigüedad en la empresa;
- b) dedicación exclusiva durante al menos dos años consecutivos, o dos años y medio discontinuos en el plazo de tres años, a funciones comerciales de carácter directo y relación personalizada con clientes, que requieran especialización;
- c) objetivos individuales de gestión comercial o, en su defecto, el sistema que se utilice en la empresa;
- d) formación específica definida en la empresa para esta función.

– El personal que tenga reconocido el nivel 8 tendrá derecho al nivel 7 en el plazo de cuatro años, siempre que se mantengan los requisitos de acceso al nivel 8 o que, de no darse estos, el cambio haya sido consecuencia de decisión empresarial sin responsabilidad de la persona trabajadora.

Se entiende por «funciones de gestión comercial que requieren especialización» aquellas que tengan por objeto tareas tales como la venta de productos bancarios y financieros de activo, pasivo e intermediación, el asesoramiento financiero, la gestión de cuentas u otras de similar carácter. También se entenderán como cumplidas tales funciones cuando así lo reconozca la empresa.

Las empresas comunicarán a la RLPT en el primer cuatrimestre de cada año, la relación nominal de las personas que reúnan estos requisitos a efectos de claridad en los cómputos de los tiempos requeridos. Asimismo, las empresas tomarán las medidas organizativas necesarias para que cualquier persona trabajadora pueda acceder a la carrera profesional.

## 5. Promoción profesional y económica de los Directores y Directoras de Oficina.

1.º El personal que desempeñe el puesto de Dirección de Oficina estando designado expresamente y con al menos una persona a cargo, promocionará al nivel 6 del Grupo II, transcurridos tres años de prestación en dicho puesto.

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

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

3.º El presente artículo no será de aplicación respecto de aquel personal adscrito a la plantilla de una oficina con más de una persona de plantilla que tengan encomendado atender una sucursal a tiempo parcial.

## Artículo 15. *Acceso a la profesión.*

Atendiendo al grado de experiencia y formación en la empresa y considerando que el proceso de adquisición de las mismas se produce gradualmente, el personal ingresará en las empresas con el salario detallado en las tablas salariales del presente convenio. La presente medida debe, además, favorecer el empleo y las posibilidades de contratación directa en el sector, siendo sus características las siguientes:

a) Contrato indefinido o contrato temporal con causa cierta (sustitución, formativo, relevo y cualesquiera otros que en el futuro puedan responder a dicha causa).

b) Período de prueba: hasta nueve meses en contrato indefinido, de conformidad con la legislación vigente y hasta seis meses en modalidades temporales de contratación.

c) Funciones: administrativas-comerciales y de gestión comercial en oficinas de la red o administrativas y técnicas en centros de servicios centrales, quedando excluidas expresamente las que comporten otorgamiento de poderes o dirección de personas.

d) Antigüedad: el tiempo de servicios efectivos en este nivel de acceso computa a todos los efectos como antigüedad en la empresa, también en el caso de contratos temporales.

e) Este salario no se tomará como referencia sobre la que aplicar beneficios de reducción salarial en otro tipo de contratos que se puedan realizar en la empresa.

## Artículo 16. *Rotación por departamentos.*

La persona trabajadora 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.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad geográfica

## Artículo 17. *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 la persona trabajadora preste sus servicios a la firma del convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y las personas ingresadas con posterioridad, desde donde sean destinadas. 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 18. *Desplazamientos por Suplencias durante las vacaciones.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, durante el período vacacional, las personas trabajadoras podrán ser desplazadas a oficinas o centros de trabajo distintos del de su destino, dentro del límite de la provincia, con carácter temporal y mientras otro empleado o empleada 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 y Delegadas 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 a la persona desplazada las cantidades que le correspondan en concepto de dietas, gastos y kilometraje, incluidos los de visita de fin de semana a su domicilio familiar o habitual.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada y horario

Artículo 19. *Jornada y horario.*

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

2. Se establece el horario continuado siguiente:

- Lunes a viernes: De las ocho horas a las quince horas.
- Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 30 de octubre y el 31 de marzo, excepto el Sábado Santo cuando coincida con el mes de marzo, a razón de 5 horas y media cada uno, serán distribuidas anualmente en las tardes de los jueves de octubre a mayo que correspondan, finalizando el último jueves de mayo y comenzando el de octubre que resulte y a razón de 3 horas y media cada uno, con el límite de las 19:30 horas. No se trabajarán los jueves vísperas de festivos, distribuyéndose las horas correspondientes a los mismos en otro momento.

Se reconocen los acuerdos alcanzados o que se puedan alcanzar en cada entidad sobre este apartado. A falta de acuerdo, las empresas podrán continuar aplicando el régimen que tuviesen vigente a la fecha de firma del presente convenio colectivo comunicándolo a la comisión paritaria del convenio en el plazo de dos meses.

En todo caso, resultará obligatorio respetar la jornada anual máxima indicada en el anterior apartado 1.

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

- Lunes a jueves: de las ocho horas a las diecisiete horas, con una hora de pausa para el almuerzo.
- Viernes: de las ocho horas a las quince horas.
- Del 1 de junio al 30 de septiembre: lunes a viernes, de las ocho horas a las quince horas.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados y empleadas 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 la plantilla 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 del personal afectado en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones.

A las personas trabajadoras que realicen el horario partido definido en este punto, les serán abonados 9 euros, por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria.

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

5. Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su fiesta mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo con el Comité de Empresa o, en su caso, los delegados y delegadas de personal.

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

#### Artículo 20. *Registro de jornada.*

##### 1. *Ámbito de aplicación.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio para las sociedades Cooperativas de Crédito garantizarán el registro diario de jornada de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, con excepción del personal de Alta Dirección y del personal incluido en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

##### 2. *Garantía y neutralidad del sistema de «Registro diario de jornada».*

Ambas partes acuerdan que la implantación de un sistema de «registro diario de jornada» no supone alteración ni en la jornada, ni en el horario de trabajo, ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de las empresas, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año.

Además, el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, así como plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de

trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otras similares, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

En el caso de que, a la entrada en vigor del presente acuerdo, las empresas que queden obligadas a su cumplimiento tuvieran ya establecido un sistema de registro de jornada, ya sea este para toda la plantilla o solo para parte de la misma, deberán realizar las adaptaciones oportunas, en su caso, para el cumplimiento del Real Decreto Ley 8/2019, de 12 de marzo y de este convenio.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente convenio para su adaptación a la realidad y particularidades de aquélla.

### 3. El modelo de «Registro diario de jornada».

Teniendo en cuenta las características propias de las Empresas del sector de las Cooperativas de Crédito, los sistemas a implantar por las mismas serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

El registro diario establecido tiene que respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad y a la propia imagen.

La implantación del sistema de registro de jornada deberá acompañarse de una guía de uso que la empresa facilitará a todas las personas trabajadoras.

Las aplicaciones, desarrolladas por las empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias y deberán instalarse en dispositivos propiedad de las empresas.

En el supuesto de que las Empresas establecieran sistemas de vigilancia y control (geolocalización) para la finalidad prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá informar a la RLPT previamente a su implantación y cumplir con las garantías previstas en la normativa vigente, tal y como se recoge en el apartado 4 siguiente, en el tratamiento de datos de carácter personal.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la Empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar, al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, y su firma.

En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

Las Empresas informarán a la RLPT de estos supuestos excepcionales en los que se aplique el sistema de registro de jornada en soporte papel.

### 4. Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como las que se establecen en la LOPD, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

## 5. Obligación de registrar.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del «registro diario de jornada» deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la Empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente. La cumplimentación del modelo tendrá, por tanto, carácter de deber laboral para toda la plantilla.

En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro, la Empresa deberá requerirle a ello, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación.

En el ámbito de cada empresa se podrá regular como deberá quedar registrada esta incidencia, que, en cualquier caso, deberá ser validada tanto por la persona trabajadora, como por la empresa.

## 6. Funcionamiento del registro.

Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización.

Como «hora de inicio de la jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Salvo autorización de la persona responsable, la hora de inicio computará a efectos de tiempo de trabajo efectivo siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

Como «hora de finalización de la jornada», la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

## 7. Tiempo de trabajo efectivo.

Se considera «tiempo de trabajo efectivo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de su finalización, descontadas las pausas que no se consideren tiempo de trabajo efectivo.

Así, a título orientativo, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo:

- El tiempo invertido para la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida, según lo establecido en cada uno de los horarios vigentes.
- Las interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.
- Las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el Estatuto de los Trabajadores y/o por el convenio colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos.

Sí tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo:

- El tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia empresa.
- La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

– Las licencias retribuidas, no recuperables, existentes en el convenio colectivo, los acuerdos de empresa y la legislación vigente, así como cualquier otra que legalmente pudiera establecerse.

En cualquier caso, en el ámbito de cada empresa podrán concretarse los criterios, distintos de los anteriormente enumerados, que han de regular los excesos de jornada y determinar los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.

Cuando la persona trabajadora deba realizar viajes o desplazamientos, fuera de su localidad habitual de trabajo, durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello, sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

Asimismo, en el ámbito de cada empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las características del sistema de registro de jornada para todos aquellos otros supuestos, no contemplados en el párrafo anterior, en que la persona trabajadora deba realizar desplazamientos por razón de su actividad laboral y /o formativa.

#### 8. Horas extraordinarias.

Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo, debiendo contar para su realización con la autorización expresa de la Empresa. Todo ello, sin perjuicio de que los excesos que se produzcan sobre la jornada ordinaria de cada persona sean compensados en los términos que se establezcan.

En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario para la persona trabajadora.

#### 9. Accesibilidad a la información registrada por parte de la persona trabajadora.

Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder y obtener del sistema, en cualquier momento y de forma exclusiva su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el citado registro.

#### 10. Información a la RLPT.

Con carácter trimestral la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras, mediante soporte informático, que permita su tratamiento (hoja de cálculo o similares), el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados y Delegadas Sindicales en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10.2 y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1982, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Esta información, también podrá facilitarse a través de las Secciones Sindicales de Empresa.

El contenido del registro de jornada que se facilite a la representación legal de las personas trabajadoras incluirá el número de usuario de la persona trabajadora que permita identificar a la persona trabajadora, la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización, así como las pausas que no se consideren «tiempo de trabajo efectivo». En ningún caso se facilitará el número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías

previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos, así como al deber de sigilo de la representación legal de las personas trabajadoras.

## Artículo 21. *Vacaciones.*

El personal tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones retribuidas, de veintitrés días laborables, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en cuatro periodos, teniendo al menos uno de ellos una duración mínima de siete días laborables.

Todo el personal tiene 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 toda la plantilla 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 los Delegados y Delegadas 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 persona trabajadora conozca las fechas que le corresponden, al menos, con dos meses de antelación.

Adicionalmente, y siempre que lo pida la persona trabajadora, se podrán disfrutar de hasta un máximo de 5 días anuales de vacaciones no retribuidas adicionales a las fijadas por convenio o regulación de empresa.

Se deberán solicitar con una antelación de 10 días al inicio de su disfrute, debiendo ser aprobadas por su responsable.

Estos días adicionales se disfrutaron con cargo al salario, por lo que serán descontados en la nómina correspondiente al mes siguiente a su disfrute.

El precio de cada día de vacaciones contratado es igual al valor de un día de salario, con arreglo a la siguiente fórmula: salario anual asignado/365 días. En el concepto de salario anual asignado se incluyen todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador en el año inmediatamente anterior.

Los días disfrutados por este concepto no afectarán al devengo de los días de vacaciones ordinarias.

## Artículo 22. *Cálculo valor horas extraordinarias.*

Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como dividiendo la cuantía correspondiente a 16,75 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 la persona trabajadora, su retribución y la opción entre abonarlas o compensarlas por descanso, se regirá por lo que señale la legalidad en cada momento.

## CAPÍTULO IX

### Trabajo a distancia y teletrabajo

## Artículo 23. *Trabajo a distancia y Teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, con carácter regular, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

3. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

Si el régimen del teletrabajo es inferior al 100% de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial. En el caso de teletrabajo del 100% de la jornada en el que no exista centro físico de trabajo presencial, la persona retornará a un centro dentro de los límites establecidos en el artículo 17 del presente convenio, tomando como referencia el municipio en el que prestaba sus servicios con anterioridad.

4. En el supuesto de que existan vacantes que requieran teletrabajo, las mismas deberán ser publicadas e indicar el porcentaje de teletrabajo que conllevan.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con lo establecido en la regulación vigente, garantizando la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 61,43 euros mensuales que se abonará proporcionalmente al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del convenio, la citada cantidad se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales y, en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

6. Derechos de información y participación.

Las empresas:

– Utilizando el cauce de la comunicación habitual semestral con la RLPT, se añadirán a la información, la relación de las personas que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo», con los datos de NIF, nombre, sexo, puesto, centro de trabajo adscrito, porcentaje de distribución de teletrabajo y trabajo presencial y correo electrónico.

– En los censos que se faciliten a la RLPT con motivo de la celebración de elecciones sindicales, se identificarán de manera expresa las personas que teletrabajen.

– Se garantizará por parte de las Empresas, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas en situación de teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las Empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

#### 7. Seguridad y salud laboral.

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las Entidades informarán a la RLPT, en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa, de la metodología a partir del cual el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección, del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

#### 8. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

*Artículo 24. Trabajo a distancia como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.*

El trabajo a distancia y el teletrabajo en estas situaciones requerirá que las empresas doten a las personas teletrabajadoras de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

En el caso de que la persona en teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, siempre y cuando se garantice la conectividad que permita realizar el trabajo adecuadamente, deberá comunicarlo previamente a la Empresa.

## CAPÍTULO X

## Permisos, licencias y excedencias

Artículo 25. *Permisos.*

1. El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio tendrá derecho a permisos con sueldo, con justificación y previo aviso, en los siguientes casos:

a) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio o de inscripción en el registro de uniones de hecho. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga. Será necesaria la aportación de certificación del matrimonio o de inscripción en el registro de uniones de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

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

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

d) Cinco días con posibilidad de que se disfruten de forma discontinua siempre y cuando persista el hecho causante, en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

g) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

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

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales inmediatamente a continuación del citado permiso o bien 10 días naturales a continuación del periodo de suspensión y los otros cinco días naturales antes de que el hijo cumpla doce meses de edad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y

preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los matrimonios, siempre que la unión de hecho sea acreditada mediante la certificación descrita en el apartado a) del presente artículo.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas indicadas equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia de conformidad con lo establecido con el artículo 37.9 del ET.

3. Se concederá permiso recuperable para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de dieciséis años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos, siempre que no exista impedimento organizativo. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, deberá solicitarse con anterioridad y señalar la compensación horaria correspondiente.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, de conformidad con el artículo 37.6 del ET.

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

5. 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 26. *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 27. Excedencias y reingresos.**

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

- a) De tres meses, para el personal con una antigüedad en la empresa de dos años.
- b) De seis meses, para el personal con una antigüedad en la empresa de cinco años.

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

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

4. Por reserva de su puesto de trabajo se entiende que es al mismo que se ostenta antes de iniciar el periodo de excedencia o a otro de iguales características.

**Artículo 28. Excedencia sindical.**

El personal de plantilla en activo, que ocupe cargo sindical directivo, de ámbito provincial o superior, tendrá 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 XI****Retribuciones****Artículo 29. Salario base.**

El salario base para el año 2024, correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para el año 2024 (con un incremento del 4,5 % sobre el salario base de 2023, con efectos de 1 de enero de 2024).

La regularización salarial de los meses transcurridos de 2024 se llevará a cabo en un plazo de 70 días desde el 20 de marzo de 2024.

El salario base para el año 2025, correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para 2025 (con un incremento del 4,5 % sobre el salario base de 2024), con efectos de 1 de enero de 2025.

El salario base para el año 2026, correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo por la jornada máxima pactada, será el fijado en la tabla salarial del anexo I para 2026 (con un incremento del 3 % sobre el salario base de 2025, con efectos de 1 de enero de 2026).

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) acumulado en el periodo desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026 supere el incremento porcentual real acumulado en el presente convenio para idéntico periodo (esto es,

un 12,48 %), el salario base para el año 2027, correspondiente a cada grupo profesional y nivel retributivo por la jornada máxima pactada, será el fijado para 2026 con un incremento equivalente a la diferencia entre el Índice de Precios al Consumo (IPC) acumulado en el periodo desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026 y el incremento porcentual real acumulado en el presente convenio para idéntico periodo (esto es, un 12,48 %), con el límite máximo de un 2 %, con efectos de 1 de enero de 2027. Es decir, el incremento que se aplique, en su caso, para compensar el desvío del IPC sobre los incrementos salariales del período, con el máximo del 2 % se incorporará a las tablas salariales de enero de 2027.

En consecuencia, el incremento del salario base entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2026 no podrá superar el 12,48 % y será compensable y absorbible en los términos previstos en el artículo 5 del convenio.

Durante el ejercicio 2024 se abonará a todas las personas trabajadoras en activo en el momento del abono, un pago único y no consolidable, compensable y absorbible de importe equivalente al 1 % del salario base de cada persona trabajadora reflejado en el anexo I en función del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2024, que incluya las 4 pagas extraordinarias y con el límite mínimo de 300 euros brutos.

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

Solo serán revalorizables los conceptos que expresamente se indiquen en el presente convenio.

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

#### Artículo 30. *Complemento personal por antigüedad.*

El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados en la misma entidad. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla.

La cuantía de los trienios ordinarios de antigüedad para los años 2024, 2025 y 2026 será la fijada en la tabla salarial del anexo I. En concreto, los incrementos suponen los siguientes porcentajes de subida para este concepto:

2024: 0,5 % sobre las tablas de 2023.

2025: 0,5 % sobre las tablas de 2024.

2026: 0,5 % sobre las tablas de 2025.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, incluido el período de prueba, niveles de acceso a la profesión, vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad laboral transitoria, suspensión por nacimiento, excedencias por cuidado de menores 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 31. *Complemento salarial de permanencia.*

El personal perteneciente al nivel 7 del Grupo II que acredite veinticinco años de servicios efectivos en la empresa, tendrá derecho a un complemento personal que será el fijado en la tabla salarial del anexo I para los años 2024, 2025 y 2026 y cuyo incremento se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Dicho complemento se empezará a cobrar en su totalidad el año que se acrediten los veinticinco años de servicio.

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

Artículo 32. *Plus de segundo responsable de administración de oficina.*

En las sucursales con autonomía operativa, el personal que tenga poderes para suscribir documentos mercantiles y sustituir al Director o Directora de oficina, o sea designado segundo o segunda responsable, de aquélla, percibirá un plus transitorio fijado en la tabla salarial del anexo I.

El incremento para los años 2024, 2025 y 2026 se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Este plus será compensable y absorbible de acuerdo con el artículo 5 del presente convenio y se hará efectivo por dozavas partes.

Artículo 33. *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, gran invalidez o fallecimiento, 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 34. *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 y antigüedad y complemento «ad personam» de la disposición transitoria tercera.

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 35. *Participación en los excedentes de la empresa.*

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

Se entiende por mensualidad el salario base más los aumentos por antigüedad y complemento «ad personam», y por cifra de recursos ajenos medios la media aritmética de la suma de las rúbricas denominadas «clientela» y «valores representativos de deuda emitidos» que constan en el Pasivo del Balance Individual Público, calculada sobre los saldos que presenten éstas al final de los cinco trimestres anteriores al fin del ejercicio (diciembre/n-1 a diciembre/n).

Los datos se pueden consultar en los estados financieros primarios públicos trimestrales de las entidades de crédito que publica Banco de España y la Unacc en sus páginas web.

Respecto a los importes del excedente disponible y de las reservas obligatorias, serán los que consten en las Cuentas Anuales aprobadas por la Asamblea General.

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 36. *Salidas, dietas y asignación por kilómetro.*

Las compensaciones por los conceptos de salidas y dietas responderán al sistema de gastos a justificar.

Cuando las comisiones de servicio o los desplazamientos a cargo de la Empresa se realicen con vehículo propio, se percibirá por kilómetro recorrido 0,32 euros/km a partir de la firma del presente convenio.

#### Artículo 37. *Anticipos a cuenta.*

El personal 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 XII

### Beneficios sociales

#### Artículo 38. *Préstamos.*

Las personas trabajadoras 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 o hijas y demás familiares, siempre que conviviesen habitualmente con el trabajador o la trabajadora 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.

#### Artículo 39. *Préstamos vivienda.*

El trabajador o trabajadora 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 180.000 euros.

El interés será igual al euribor anual, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo. El plazo de devolución será de treinta y cinco 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 y trabajadoras, en relación a préstamos de cuantía y condiciones equiparables.

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

Una vez atendidas las peticiones para la adquisición de primera vivienda habitual y permanente y si se hubieren destinado para esta finalidad recursos en cuantía inferior al 1,1 por 100 de la cifra de recursos ajenos medios definidos en el artículo 35, podrán concederse hasta el mencionado límite préstamos para atender las solicitudes de aquellos empleados o empleadas a los que les resten por pagar cantidades de vivienda habitual y permanente ya adquirida.

Artículo 40. *Disposiciones comunes a los préstamos de los artículos 38 y 39.*

a) A la persona trabajadora que se acogiere a los préstamos de los artículos 38 y 39, podrá exigírsele, para fijar su cuantía, que el total de las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el solicitante durante un año, producto de los débitos contraídos, no superen el 35 por 100 de las retribuciones brutas anuales del propio empleado o empleada.

b) Los préstamos regulados en los artículos 38 y 39 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 la persona prestataria 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 41. *Ayuda de estudios para hijos e hijas.*

El personal con hijos e hijas cuyas edades estén comprendidas entre los cero y veinticinco años al momento de la solicitud, tendrán derecho a percibir la ayuda anual por cada hijo e hija para estudios fijada en la tabla salarial del anexo I para el año 2024, 2025 y 2026 con los importes anuales siguientes (en euros):

- Guardería, Educación Infantil, Educación Primaria, ESO 1.º y 2.º ESO: 275,00.
- 3.º y 4.º ESO, Bachillerato, FP medio: 410,00.
- Enseñanza. Universitaria, Máster, FP superior: 550,00.
- Personas con discapacidad: 1.375,00.

Los niveles de ayuda serán los siguientes:

- Guarderías, educación infantil de primer y segundo ciclo, educación primaria y educación secundaria obligatoria 1.º y 2.º cursos.
- Educación secundaria obligatoria 3.º y 4.º cursos, bachillerato y Formación Profesional de grado medio.
- Enseñanza universitaria, incluidos Másteres habilitantes y Formación Profesional de grado superior.
- Personas con discapacidad: La totalidad de gastos justificados hasta el importe de las tablas.

En el supuesto de que el padre y la madre sean ambos empleados de la Caja, solo devengarán una ayuda por cada hijo o hija.

En todo caso deberá acreditarse la inscripción en los preescolares en la educación infantil reglada y la matrícula en los cursos reglados. Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100. Se considerará permanentemente fuera del hogar cuando exista pernocta fuera de la residencia habitual.

Tendrán el mismo derecho a las percepciones de ayudas para estudios los hijos o hijas del personal en situación de jubilación, incapacidad permanente absoluta y huérfanos y huérfanas de personas trabajadoras.

Esta ayuda se solicitará entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre de cada año y, en su caso, se percibirá en la nómina correspondiente al mes de octubre.

El personal que se encuentre en situación de suspensión por nacimiento, permiso por cuidado de menores lactantes, podrá solicitar la ayuda en el momento de su reincorporación y antes de la finalización del curso escolar. También tendrá derecho a solicitarla fuera de los plazos ordinarios el personal que se incorpore de una excedencia por cuidado de menores o familiares durante el tiempo en que la persona trabajadora tenga reserva de puesto de trabajo, procediendo al abono dentro de los tres meses siguientes a su incorporación efectiva.

En los supuestos anteriores, se aceptarán aquellas solicitudes presentadas, procediendo a su abono.

#### Artículo 42. *Ayuda de estudios para la plantilla.*

El personal que curse estudios reglados por los Ministerios correspondientes y siempre que estén encauzados a estudios universitarios de tipo Mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales, Marketing, Matemáticas, Estadística, especialidades del sector Agropecuario o Cooperativo, o estudios de informática, tendrá derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula con un máximo de 1.000 euros anuales, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas. El abono de la ayuda se hará previa la oportuna justificación del gasto, o en todo caso en el plazo de un mes desde la solicitud de la ayuda. Esta ayuda no incluye la realización de los Doctorados, Másteres, cursos de especialización y escuelas de idiomas y otros cursos similares.

Esta ayuda se solicitará en los mismos plazos y se percibirá en los mismos términos que lo referida en el artículo anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Previsión social complementaria

#### Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, dará derecho a la persona trabajadora a percibir el 100 por 100 del salario real (sin incluir cualquier retribución variable no prevista en el convenio) durante un período de dieciocho meses, siempre que continúe la relación laboral y se justifique ante la empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica.

#### Artículo 44. *Viudedad y orfandad.*

a) Viudedad: Se establece una pensión complementaria a favor de las personas en situación de viudedad del personal fallecido en situación de activo.

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

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

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

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

Para ser considerado beneficiario de esta pensión será preciso que la persona en situación de viudedad 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 e hijas del personal fallecido en activo, que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

La pensión de orfandad así establecida se limitará a complementar la que corresponda por igual concepto de la Seguridad Social hasta alcanzar, por cada uno de los hijos con derecho a la misma, el 20 o 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 la persona en situación de orfandad sea calificada como persona discapacitada física o psíquica incapacitada para el trabajo, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación con independencia de la edad.

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

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

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

#### Artículo 45. *Seguro de accidentes.*

Los empleados y empleadas en activo tendrán derecho a un seguro que cubra el riesgo de fallecimiento en servicio y en el que se garanticen los siguientes capitales:

– 20.000,00 euros para el último cónyuge supérstite y, en su defecto, cualquier otra persona designada expresamente por el titular siempre que se trate de conviviente, familiar de primer grado del mismo o los herederos legales.

– 8.000,00 euros por cada hijo e hija 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 la persona en situación de orfandad 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 44.000,00 euros.

Se considerará «cónyuge supérstite» aquella persona a la que la Seguridad Social otorgue una prestación de viudedad, derivada del fallecimiento del causante (empleado o empleada en situación de activo). Esta persona, a efectos de este artículo, tendrá también la consideración de «último cónyuge supérstite», siempre que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

En caso de que existiera concurrencia de dos o más beneficiarios de prestación de viudedad de la Seguridad Social derivadas del fallecimiento del mismo causante (empleado o empleada en situación de activo), tendrá la consideración de «último cónyuge supérstite», exclusivamente aquel que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

## CAPÍTULO XIV

### Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 46. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las Empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Artículo 47. *Igualdad. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

1. Las relaciones laborales en las Empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

3. Las Empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior registro. Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

Para la elaboración de los planes de igualdad, la Empresa junto con la RLPT realizará un diagnóstico previo consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación, que permita conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, así como definir objetivos y medidas en aras a lograr la igualdad real y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Con este objetivo, el diagnóstico previo analizará todas aquellas materias especificadas en la legislación vigente y además, es recomendable, que también se aborde, desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, aspectos relativos a la violencia de género, la salud laboral, la comunicación y la cultura de Empresa.

Esta información será actualizada periódicamente, en los términos acordados entre la RLPT y la Empresa. Además, será facilitada a la Comisión de Igualdad o al órgano establecido al efecto con el fin de analizar y valorar la evolución y el cumplimiento de los objetivos y las medidas establecidas en cada Plan de Igualdad.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las Empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la Empresa y Nivel profesional de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

4. En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, se incluirá, en aquellos que no los tengan, objetivos numéricos y temporales adecuados a la realidad y circunstancias concretas en cada Empresa, en aras a lograr la paridad de género en aquellos Niveles donde puedan existir desequilibrios.

#### Artículo 48. *Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo declaran la tolerancia cero ante cualquier conducta indeseada que se considere acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o de cualquier otra índole.

Con el fin de prevenir estas situaciones y garantizar entornos laborales libres de acoso, todas las empresas deben contar con un protocolo en materia de prevención del acoso y garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados, seguros y confidenciales para tratar el problema y evitar que se repitan.

Con esta misma finalidad, y de manera adicional, se recomienda que se establezcan medidas, con la participación de la RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación y sensibilización.

Cualquier denuncia por acoso se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT y se le dará participación en el correspondiente procedimiento, si así lo solicita la persona afectada.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito laboral de la empresa, a la imposición de sanción.

#### Artículo 49. *Protección contra la violencia de género.*

En la lucha contra la violencia de género, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo, así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres

que sufran esta violencia, contribuye a hacer real y efectivo este principio. En el ámbito de las Empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

## CAPÍTULO XV

### Salud laboral

#### Artículo 50. *Salud laboral.*

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por las entidades y Sindicatos firmantes del presente convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1. Las empresas, junto con los trabajadores y las trabajadoras y/o sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las empresas y que deben cursar los trabajadores, en los términos del artículo 5.b del Estatuto de los Trabajadores y artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

2. El marco natural de la participación y deseable consenso para la acción preventiva es el que se configura a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. En cada empresa podrá acordarse espacios de diálogo y trabajo adecuados a su propia organización, como vía fundamental para canalizar los derechos de participación y consulta de la RLPT en todas aquellas materias legalmente reguladas.

3. La figura del Delegado de Prevención es fundamental para implementar el derecho de participación y consulta regulados legalmente. Para que puedan desarrollar su función de una forma eficaz:

- a) Se les facilitará la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones según el artículo 37.2 de la LPRL.
- b) Se podrá ampliar su crédito horario, mediante acuerdo en la empresa.

4. En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, las empresas adoptarán las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de los riesgos (de seguridad, higiene, ergonomía y psicología), planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.

5. Se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso en la profesión bancaria, como pueden ser las pantallas de visualización de datos o similares incluyendo la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

6. El riesgo de atraco, agresiones o cualquier modalidad de violencia externa ejercida por personal ajeno a la empresa, en cuanto que se trata de un riesgo laboral presente en nuestras entidades debe ser prevenido, y por tanto incluido en el Plan de Prevención, siendo considerado en las evaluaciones de riesgo y en la planificación de la actividad preventiva. Especialmente se facilitará, desde el momento en que se sufra un atraco, el apoyo y seguimiento médico-psicológico a todas aquellas personas que así lo requieran.

7. Prevención de riesgos durante el embarazo, parto reciente o lactancia natural. Las evaluaciones de riesgos tendrán en cuenta los riesgos específicos de las mujeres trabajadoras. En el caso que una mujer comunique a la empresa su situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, se llevará a cabo una evaluación adicional en la que se establecerá el perfil de riesgo individual.

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro su estado, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción salarial, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

8. La empresa podrá estudiar los índices de absentismo colectivo a fin de que, en caso de superarse el 4 % en cómputo anual, pueda informar a la representación de los trabajadores y acordar posibles medidas correctoras.

## CAPÍTULO XVI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 51. *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 52. *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 y compañeras de trabajo.

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

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

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

7.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada, siempre que no sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 52.1 de este convenio.

#### Artículo 53. *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 de la persona responsable 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 otra persona trabajadora trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

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

#### Artículo 54. *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 y compañeras 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.º 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.º La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

#### Artículo 55. *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 a la persona trabajadora interesada, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos. No obstante, lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- b) Por faltas graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
  2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual de la persona trabajadora, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
  3. Inhabilitación temporal, por el plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
  4. Pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.
- c) Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
  2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual de la persona trabajadora.
  3. Pérdida definitiva del nivel o grupo con su repercusión económica.
  4. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
  5. Despido.

#### Artículo 56. *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.

Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados o delegadas sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

## CAPÍTULO XVII

### Derechos Sindicales

#### Artículo 57. *Comités de Empresa.*

Los Comités de Empresa son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa, sin perjuicio de la existencia de las correspondientes secciones sindicales constituidas al amparo del 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

#### Artículo 58. *Medios.*

La Dirección de cada entidad facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento: local, material de oficina y tablón de anuncios, físico o virtual. En todo caso, se deberá respetar el buen uso de las herramientas informáticas y la legislación vigente al respecto.

## Artículo 59. *Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado o Delegada 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 de la persona trabajadora 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 de la persona interesada, el Comité de Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto del resto de la plantilla, 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) Tendrán 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 persona perteneciente al 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.

f) La RLPT tendrá acceso a actividades formativas y al reciclaje tanto durante su mandato como al concluir el mismo.

## Artículo 60. *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 o a través de los medios que a tal efecto pondrá a disposición la empresa para su utilización conjunta con el Comité de Empresa.

Los avisos, anuncios o publicaciones que afecten a temas relacionados con la empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas. En todo caso, se deberá respetar el buen uso de las herramientas informáticas y la legislación vigente al respecto.

b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados y afiliadas, en los términos señalados en el artículo 61.

## Artículo 61. *Cuota sindical.*

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

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

## Artículo 62. *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 63. *Crédito de horas suplementario para el ejercicio de las funciones de representación sindical.*

Los sindicatos firmantes de este convenio podrán disponer, para la administración del mismo, a partir del 1 de enero de 2025, de un crédito de horas suplementario cuya cuantía total anual será de 3.200 horas. La distribución de este crédito entre dichos sindicatos se efectuará de manera proporcional a la representatividad de cada uno de ellos en el momento de la Constitución de la Comisión Negociadora.

Dichas horas serán utilizadas para el ejercicio de sus funciones de representación sindical por las personas trabajadoras (como máximo cuatro trabajadores por sindicato, en cuyo caso se repartirán dichas horas entre los representantes designados) que designe cada Sindicato, tengan o no la condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, y no podrán ser cedidas para su ejercicio entre los Sindicatos.

La designación las personas trabajadoras se realizará dentro del mes de enero de cada año, mediante comunicación a la UNACC y ASEMECC de forma conjunta y se prorrogará tácitamente por períodos anuales, a no ser que se comunique el cambio dentro del plazo señalado.

## Artículo 64. *Información sindical.*

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

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

La representación de los sindicatos presentes en los Comités de empresa podrá insertar contenidos en dicho espacio, garantizando, en todo caso, el acceso de todo el personal, y las salvaguardas legales referidas a la Protección de Datos de carácter personal.

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

En los casos en que resulte preciso atender necesidades de comunicación personal e individualizada con una persona trabajadora, las Empresas permitirán que la RLPT pueda hacer uso de los canales telemáticos o sistemas específicos propiedad de las Empresas (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otra canal de uso habitual de la plantilla) para poder comunicarse, con ella, tanto si se encuentra en trabajo presencial como en teletrabajo.

La utilización de estos medios telemáticos, que deberá realizarse sin perturbar la actividad productiva y respetando los procedimientos internos establecidos por cada entidad, debe garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, acceso indebido al almacenamiento de mensajes, de los contactos establecidos entre la RLPT y la persona trabajadora.

## Artículo 65. *Información de plantillas.*

Con la finalidad de facilitar la labor inherente a su función, las Empresas entregarán, a petición de la Representación Sindical, información del personal de su ámbito de representación, en formato informático y con las previsiones de la LOPD y del artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La información se facilitará con periodicidad semestral, siempre y cuando exista solicitud expresa, dentro del mes siguiente al semestre natural que corresponda y contendrá, al menos, los siguientes datos:

Número de empleado o empleada o matrícula, nombre, apellidos, sexo, fecha de ingreso, Nivel de convenio, Centro de trabajo, Provincia, Tipo de Contrato.

## CAPÍTULO XVIII

### Formación

## Artículo 66. *Formación en las Empresas.*

La formación es un valor estratégico que facilita tanto a las personas trabajadoras como a las Empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías, así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución. Por ello, todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las Empresas pongan a su disposición.

Las Empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de las habilidades y competencias y la carrera profesional de sus plantillas. Para ello fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional como factor de competitividad e innovación para lo cual, se recomienda que cada entidad establezca planes de formación donde se determinen la relación de cursos o acciones formativas obligatorias y necesarias para el desempeño del trabajo. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

## Artículo 67. *Formación regulatoria obligatoria.*

Todas las Empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras que lo requieran los cursos y las acreditaciones que por regulación europea y nacional les sea exigida, de manera obligatoria. Estas acciones formativas formarán parte de los planes de formación de cada Empresa.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo toda aquella formación de carácter obligatorio, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.

Las Empresas asumirán los gastos inherentes a esta formación en los términos establecidos en cada caso por la norma regulatoria correspondiente.

## CAPÍTULO XIX

### Transformación digital y derechos digitales

## Artículo 68. *Transformación digital.*

La transformación digital es un factor intrínseco de la evolución de las estructuras empresariales, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, por lo que resulta necesario que la representación de las

empresas y las de los trabajadores colaboren proactivamente, anticipándose a estos cambios y a sus efectos sobre las condiciones de trabajo.

Por ello, las partes entienden que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es un instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector.

A estos efectos, en los procesos de transformación digital, las Empresas informarán a la RLPT sobre los cambios tecnológicos que se vayan a implantar en las mismas cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

#### Artículo 69. *Derechos digitales.*

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras. La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, las partes reconocen que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso y permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3, con la única excepción de aquellas personas que se encuentren «de guardia» o similar.

2. Con carácter general, la comunicación sobre asuntos profesionales se realizará dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, se procurará evitar, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial para el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas la adopción de las siguientes medidas:

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Evitar las convocatorias de formación obligatoria, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria de cada persona trabajadora.

- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

## 2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las Empresas, cuando carezcan de ellos, deberán elaborar con participación de la RLPT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas.

Por parte de la empresa, y en los términos dispuestos en el artículo 87 de la LOPD, se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales, a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, estableciendo los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso la protección de la intimidad de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar, de modo preciso, qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

## 3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

## Artículo 70. *Jubilación obligatoria.*

La Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

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

La modificación del artículo 40 que se realizó en el XVII convenio, no afectará a aquellos cónyuges viudos/viudas y huérfanos/huérfanas que, a la entrada en vigor de dicho convenio, tuvieran reconocida la pensión complementaria a la que se refiere el citado precepto, pero sí al personal jubilado no fallecido. Los instrumentos utilizados para la cobertura de estos compromisos se adaptarán a la nueva regulación fijada en el artículo 44 del presente convenio.

Disposición transitoria segunda. *Quebranto de moneda.*

Las cooperativas de crédito que han suprimido o decidan suprimir esta compensación no salarial, seguirán asumiendo a su cargo las diferencias faltantes de caja que pudieran producirse. Por excepción, podrán mantener vigente este sistema las entidades que a fecha de firma de este convenio vinieran aplicando el primer párrafo del artículo 23 del XX convenio, con el importe que se detalla en el anexo I.

Disposición transitoria tercera. *Plus «ad personam».*

El complemento que percibe la plantilla por el extinguido plus de calidad de trabajo no será absorbible por ningún tipo de mejora o concepto retributivo.

Disposición transitoria cuarta. *Gratificación de Conserjes.*

La plantilla que recibiera esta gratificación en razón del artículo 25 del XX convenio lo mantendrán como complemento personal y en idénticos términos, con los importes que se detallan en el anexo I.

Disposición transitoria quinta. *Complemento compensación antigüedad jefatura.*

El personal que a la fecha de firma de este convenio tengan reconocidos trienios de jefatura de los previstos en el antiguo artículo 21 del XX convenio colectivo, mantendrán las cuantías devengadas hasta esa fecha como complemento no absorbible, ni compensable, sin que se devenguen en el futuro nuevos trienios de jefatura.

El complemento «compensación antigüedad jefatura» que tengan reconocidos los empleados y empleadas durante la vigencia del XX convenio Colectivo será el fijado en la tabla salarial del anexo I, manteniéndose su cuantía sin variación respecto a 2015.

Disposición adicional única. *Empleo.*

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las entidades incluidas en el presente convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

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

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo, de quince

días de duración, de negociación con la RLPT, mediante la constitución de una Mesa Laboral, para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de negociación en los ámbitos geográficos inferiores (provinciales o de comunidad autónoma) comprendidos en el ámbito funcional del convenio colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

#### ANEXO I

	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros	2026 - Euros
<i>Conceptos salariales</i>				
Salario Base.		4,50 %	4,50 %	3,00 %
Grupo I (ver nota al final de la tabla*)				
Grupo II				
Nivel 1:				
Retribución máxima.	42.038,84	43.930,59	45.907,46	47.284,69
Retribución mínima.	31.765,06	33.194,49	34.688,24	35.728,89
Nivel 2.	26.548,90	27.743,60	28.992,06	29.861,83
Nivel 3.	25.397,38	26.540,26	27.734,58	28.566,61
Nivel 4.	24.868,03	25.987,09	27.156,51	27.971,20
Nivel 5.	23.543,07	24.602,51	25.709,62	26.480,91
Nivel 6.	23.016,18	24.051,91	25.134,25	25.888,28
Nivel 7.	22.142,52	23.138,93	24.180,18	24.905,59
Nivel 8.	20.219,25	21.129,12	22.079,93	22.742,33
Nivel 9.	18.625,17	19.463,30	20.339,15	20.949,33
Nivel 10.	17.328,61	18.108,40	18.923,27	19.490,97
Acceso a la profesión (primer año).	14.775,36	15.440,25	16.135,06	16.619,12
Acceso a la profesión (segundo año).	15.626,44	16.329,63	17.064,46	17.576,40
Grupo III				
Oficiales-conductores.	19.508,28	20.386,15	21.303,52	21.942,63
Ayudantes.	18.584,08	19.420,36	20.294,28	20.903,10
Ayudantes B.	17.574,52	18.365,37	19.191,82	19.767,57

	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros	2026 - Euros
Personal no cualificado.	16.960,07	17.723,27	18.520,82	19.076,44
Personal de limpieza (por horas).	7,45	7,79	8,14	8,38
Complemento de Permanencia:		4,50 %	4,50 %	3,00 %
Importe Único.	931,69	973,61	1.017,42	1.047,95
Plus 2.º Responsable Oficina:		4,50 %	4,50 %	3,00 %
Importe Único.	514,81	537,97	562,18	579,05
Gratificación Conserjes:		4,50 %	4,50 %	3,00 %
Más de 100.000 habitantes.	599,73	626,72	654,92	674,57
Menos de 100.000 habitantes.	428,61	447,90	468,05	482,10
<i>Conceptos no salariales</i>				
Quebranto de Moneda:		4,50 %	4,50 %	3,00 %
Importe Único Mensual.	88,27	92,24	96,39	99,28
Ayuda Estudios:		0,00 %	0,00 %	0,00 %
Guardería, E.Infantil, E.Primaria, ESO 1.º y 2.º.	275,00	275,00	275,00	275,00
ESO 3.º y 4.º, Bachillerato, F.P. Grado Medio.	410,00	410,00	410,00	410,00
E. Universitaria, F.P. Grado Superior.	550,00	550,00	550,00	550,00
Discapacitados.	1.375,00	1.375,00	1.375,00	1.375,00
Dotación de medios y compensación de gastos teletrabajo:		4,50 %	4,50 %	3,00 %
Importe Mensual Máximo.	58,78	61,43	64,19	66,11
<i>Otros conceptos salariales</i>				
Antigüedad:		0,50 %	0,50 %	0,50 %
Personal de limpieza (hora).	0,20	0,20	0,21	0,21
Resto personal.	514,39	516,96	519,55	522,14
Complemento Compensación Antigüedad Jefatura:				
Importe Único.	263,30	263,30	263,30	263,30

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

## ANEXO II

	2023 - Euros	2024 - Euros	Pago único - Euros
<i>Conceptos salariales</i>			
Salario Base.		4,50 %	1% adicional min. 300 euros
Grupo I (ver nota al final de la tabla*)			
Grupo II			
Nivel 1:			
Retribución máxima.	56.051,79	58.574,12	585,74
Retribución mínima.	42.353,42	44.259,32	442,59
Nivel 2.	35.398,53	36.991,47	369,91
Nivel 3.	33.863,18	35.387,02	353,87
Nivel 4.	33.157,37	34.649,45	346,49
Nivel 5.	31.390,76	32.803,35	328,03
Nivel 6.	30.688,25	32.069,22	320,69
Nivel 7.	29.523,36	30.851,91	308,52
Nivel 8.	26.959,01	28.172,16	300,00
Nivel 9.	24.833,56	25.951,07	300,00
Nivel 10.	23.104,81	24.144,53	300,00
Acceso a la profesión (primer año).	19.700,48	20.587,00	300,00
Acceso a la profesión (segundo año).	20.835,25	21.772,84	300,00
Grupo III			
Oficiales-conductores.	26.011,03	27.181,53	300,00
Ayudantes.	24.778,77	25.893,81	300,00
Ayudantes B.	23.432,69	24.487,17	300,00
Personal no cualificado.	22.613,43	23.631,03	300,00
Personal de limpieza (por horas).	9,94	10,39	0,18

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

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**17648** *Resolución de 25 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito.*

Visto el acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (código de Convenio nº 99004835011981), que fue publicado en el BOE de 26 de julio de 2024, mediante el que se acuerda la modificación del texto del mencionado Convenio colectivo para su adecuación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 14 de julio de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC) y Asociación Empresarial de Cooperativas de Crédito (ASEMECC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y FINE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del XIII Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

**ACUERDO ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XXIII CONVENIO  
COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO  
PARA LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI  
EN APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1026/2024**

Acuerdo suscrito, con fecha 14 de julio de 2025, de una parte, por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (Unacc) y Asemecc en representación del 70,33 % y 29,67 % de las empresas del sector, respectivamente y, de otra, por CC.OO. Servicios, FeSMC-UGT y FINE, con una representación del 55,07 %, 31,77 % y 13,16 % respectivamente, lo que, en conjunto, supone el 100 %, del total de la representación de las empresas y de personas trabajadoras del sector, para la incorporación de medidas orientadas a alcanzar

la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según los siguientes términos y condiciones:

#### ACUERDO ÚNICO

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante Ley 4/2023) y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (en adelante Real Decreto 1026/2024), la comisión negociadora quedó constituida el 10 de enero de 2025 habiendo mantenido, además, reuniones los días 12 de febrero, 20 de marzo, 3 de abril, 5 de mayo, 19 de mayo y 14 de julio, han acordado con fecha 14 de julio, la incorporación al XXIII Convenio Colectivo de las Sociedades Cooperativas de Crédito (código de convenio n.º 99004835011981) publicado a través de la Resolución de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (BOE 26 de julio de 2024), de un nuevo capítulo vigésimo denominado «Otras disposiciones», consistente en el artículo 71 que queda redactado como se hace constar a continuación:

#### «CAPÍTULO XX

#### Otras disposiciones

Artículo 71. *Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

#### *Objetivo general*

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las entidades de más de 50 trabajadores afectadas por este convenio deben considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y violencia de las personas LGTBI. En empresas no obligadas por el citado real decreto por contar con menos de 50 personas trabajadoras la inclusión de estas medidas será de carácter voluntario.

#### *Igualdad de oportunidades en el trabajo*

Las entidades referidas en el apartado anterior:

- i. Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.
- ii. Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- iii. Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- iv. Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

## Medidas planificadas

En cumplimiento con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las Empresas de más de 50 trabajadores tendrán en cuenta las siguientes medidas planificadas:

1. Acceso al empleo. Las personas que participen en los procesos de selección en las empresas contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación especialmente por motivos LGTBI, evitando sesgos inconscientes.

Los procesos de selección a los que hace referencia el artículo 10 de este convenio se apoyarán en criterios claros y concretos que prioricen la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. Clasificación y promoción profesional. Las empresas aplicarán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

3. Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas integrarán en sus planes de formación a los que hace referencia el artículo 66 de este convenio, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación estará disponible para toda la plantilla, con especial énfasis para mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos e incluirá los aspectos que se determinan en el Real Decreto 1026/2024 y que se reproducen a continuación:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

5. Permisos y beneficios sociales. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el acceso y disfrute de los permisos recogidos en el artículo 25 del convenio, beneficios sociales y derechos contemplados en el capítulo XXII de este convenio, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar. El permiso contemplado en el artículo 25.3 del Convenio Colectivo, incluirá los supuestos de tratamientos médicos necesarios en los procesos de reasignación y transición de sexo, en los términos y condiciones que se prevén en el citado precepto convencional.

6. Régimen disciplinario. Se entenderá incluido en el régimen disciplinario de este convenio, cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. A efectos de

determinar la calificación de la infracción y sanción se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta.

#### 7. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024, las entidades de más de 50 trabajadores incluirán en sus protocolos generales de prevención del acoso las medidas correspondientes para adaptar su contenido a lo dispuesto por el real decreto ya mencionado.

El Protocolo de acoso que aquí se regula resultará de aplicación a las empresas de más de 50 trabajadores cuando no cuenten con un protocolo LGTBI vigente a la fecha de entrada en vigor del que aquí se regula. En aquellas entidades en que se haya acordado o se acuerde un protocolo que incluya al colectivo LGTBI en el ámbito de la entidad correspondiente, será de aplicación este último con preferencia sobre lo aquí establecido, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

Estos protocolos deberán contener las siguientes previsiones:

1. Declaración de principios: las entidades manifiestan su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y queda expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza, tal y como dispone el artículo 7 de este convenio (deontología de la profesión).

2. Ámbito de aplicación: estas previsiones serán de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro su ámbito organizativo. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, aunque puedan establecerse particularidades cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

Igualmente, estas previsiones serán de aplicación para actuar frente a una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

#### 3. Principios rectores y garantías del procedimiento:

– El procedimiento será ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso.

– Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

– Se garantizará la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

– El procedimiento se desarrollará conforme al principio de contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Se prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello, así como las personas que participen en la investigación como testigos.

#### 4. Definiciones:

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

i) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

j) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

k) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

5. Difusión: Las empresas informarán a sus trabajadores de la existencia de este protocolo y lo mantendrán a su disposición.

6. Procedimiento de actuación:

Este protocolo determina el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice expresamente, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación, a través de canales establecidos claramente por la empresa o a través del Canal de Denuncias, por escrito o de forma verbal, siendo necesario para el inicio del procedimiento en este último caso la ratificación por escrito en el plazo de cinco días hábiles.

A petición de alguna de las partes, estas podrán ser asistidas por un miembro de la RLPT designada por estas. Del mismo modo, tras la finalización del proceso, la RLPT será informada de la resolución del expediente y/o conclusión, debiéndose en todo momento garantizarse la confidencialidad y derechos de las partes.

Tras la recepción de la denuncia y admisión a trámite, en caso de necesidad se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución. En ningún caso estas medidas pueden suponer perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el plazo máximo de siete días hábiles, se activará el proceso de instrucción e investigación. Esta instrucción e investigación deberá ser ágil y confidencial, escuchando a las partes o cuantas personas implicadas sean necesarias, siempre por separado, lo cual llevará a emitir una resolución sobre el conflicto en un plazo máximo de veinte días hábiles. En casos de extrema complejidad, este plazo podrá ser ampliado por el tiempo que resulte necesario, no superando en ningún caso los tres meses.

Finalizado el proceso, la resolución contendrá un informe motivado y vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y adoptar las medidas oportunas de conformidad con el Real Decreto 1026/2024.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo, en cuyo caso se comunicará la resolución procediéndose a su archivo.

#### *Coordinación empresarial y personal externo*

El procedimiento se aplicará con las mismas garantías cuando la persona denunciada o denunciante sea usuaria de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente y, en su caso, se llevará a cabo en coordinación con la empresa implicada.

Si la persona denunciante fuera empleada de la entidad frente a una persona ajena a la organización, ésta prestará el apoyo y acompañamiento necesario durante el desarrollo del proceso interno, en atención a la naturaleza del hecho denunciado y a las circunstancias que concurran.»