

## MARCO LABORAL GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR DE APLICACIÓN EN 2016

Convenio Colectivo Cooperativas de Crédito y Acuerdos laborales de empresa a 11 de octubre de 2016 (borrador)

Fuente color rojo: Condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito.

Fuente color negro: Condiciones establecidas en Acuerdo laboral de empresa que mejora las mismas del convenio.

Fuente color azul: Nuevas condiciones incorporadas en Acuerdo laboral de empresa.

En fondo color verde claro las novedades del XXI Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito.

### COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

El convenio compensa y absorbe mejoras logradas.

### RESPONSABILIDAD SOCIAL E ISR

El plan de pensiones incorpora en su política de inversiones criterios de Inversión Socialmente Responsable.

### EMPLEO

Antes de acudir a los procedimientos de los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, se abrirá un proceso previo de negociación para buscar fórmulas que permitan eliminar o minimizar el impacto de las medidas.

### PREJUBILACIONES

Jubilaciones parciales en 2004, 2005; 2006-2009; 2010; prejubilaciones ERE en 2013, 2015 y 2016.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A partir del 1 enero de 2017 acceso a la profesión en Nivel 11, contrato indefinido o temporal con causa cierta (formación, prácticas, relevo e interinidad). Periodo de prueba nueve meses si indefinido y seis meses si temporal.

#### A. CALENDARIO GENERAL DE PROMOCIÓN

- De Nivel 11 a Nivel 10 en máximo dos años.
- De Nivel 10 a 9 en máximo un año  
El nivel 10 es el de entrada en la empresa. El año es por cómputo de cotizaciones.
- De Nivel 9 a 8 en máximo seis años
- De Nivel 8 a 7 en máximo seis años
- Complemento de permanencia en el N7 a los veinticinco años de antigüedad en la empresa

Calendario general si origen N11					
	N11	N10	N9	N8	N7
años	0	2	1	6	6
acum. años	0	2	3	9	15

Calendario general si origen N10				
	N10	N9	N8	N7
años	0	1	6	6
acum. años	0	1	7	13

#### B. PROMOCIÓN POR CARGO O FUNCIÓN (nivel mínimo)

El gestor comercial especializado (GCE) adscrito al Nivel 9 promocionará al 8 en máximo tres años con los siguientes requisitos:

- Al menos cinco años de antigüedad.
- Al menos dos años continuos en la función o dos y medio discontinuos en los últimos tres.
- Objetivos individuales o sistema que utilice la empresa.

- Formación definida en la empresa para la función.

Manteniendo los requisitos, o no por causa de decisión empresarial, promocionará al nivel 7 en cuatro años.

Nueva carrera GCE si origen N11					
	N11	N10	N9	N8	N7
años	0	2	1	3	4
acum. años	0	2	3	6	10

Nueva carrera GCE si origen N10				
	N10	N9	N8	N7
años	0	1	4	4
acum. años	0	1	5	9

El personal promocionará desde el nivel en que accede al cargo hasta el nivel mínimo del mismo, a ritmos de un ascenso por año.

El Director de oficina promocionará al nivel 6 a los tres años en el cargo.

CLASIF. FUNCIONAL CARGO RESPONSABIL.	CLASIF. PROF. GRUPO II
DIRECTOR DE ÁREA DIRECTOR DE ZONA DIRECTOR "A+" DE OFICINA	NIVEL 2
DIRECTOR "A" DE OFICINA	NIVEL 3
GERENTE SSCC DIRECTOR "B+" DE OFICINA INTERVENTOR "A+" DE OFICINA	NIVEL 4
GERENTE DDTT DIRECTOR "B" DE OFICINA INTERVENTOR "A" DE OFICINA INTERVENTOR "B+" DE OFICINA	NIVEL 5
COORDINADOR SSCC TÉCNICO ESPECIALISTA DIRECTOR "C" DE OFICINA INTERVENTOR "B" DE OFICINA INTERVENTOR "C" DE OFICINA	NIVEL 6
TÉCNICO "A+"	NIVEL 7

### CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (salario fijo y variable)

Salario base de nivel (SB).

Trienios de antigüedad (general y jefatura).

Complemento salarial de permanencia.

Participación en beneficios (salario variable, art. 28).

Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales (bolsa de vacaciones y ayudas de estudio).

Complemento 2009 (SB más antig).

Complementos personales.

Complemento de posición funcional.

Complemento de tipo de oficina.

Complemento de garantía salarial.

Complemento de proyecto.

Incentivos (salario variable).

Clasificación	Salario Base fijo (16 + 1,5 pagas) y variable (0,75)			
profesional	16 pagas	NÓMINA	1,5 pagas	0,75 pagas
Nivel 1 Max.	49.398,92	3.087,43	4.631,15	2.315,57
Nivel 1 Min.	37.237,63	2.327,35	3.491,03	1.745,51
Nivel 2	31.063,14	1.941,45	2.912,17	1.456,08
Nivel 3	29.700,06	1.856,25	2.784,38	1.392,19
Nivel 4	29.073,45	1.817,09	2.725,64	1.362,82
Nivel 5	27.505,07	1.719,07	2.578,60	1.289,30
Nivel 6	26.881,38	1.680,09	2.520,13	1.260,06
Nivel 7	25.847,20	1.615,45	2.423,17	1.211,59
Nivel 8	23.570,59	1.473,16	2.209,74	1.104,87
Nivel 9	21.683,63	1.355,23	2.032,84	1.016,42
Nivel 10	20.148,86	1.259,30		944,48
Nivel 11 -2	18.133,97	1.133,37		850,03
Nivel 11 -1	17.126,53	1.070,41		802,81
Trienios	659,83	41,24	61,86	30,93
Trien. jef.	351,08	21,94	32,91	16,46
	12 pagas	NÓMINA		
Comp. Perm.	833,76	69,48		

Clasificación	Tabla Salario Base fijo año en 16 pagas			
profesional	2015	2016	2017	2018
Nivel 1 Max.	49.398,92	50.016,41	50.766,66	51.655,07
Nivel 1 Min.	37.237,63	37.703,10	38.268,65	38.938,35
Nivel 2	31.063,14	31.451,43	31.923,20	32.481,85
Nivel 3	29.700,06	30.071,31	30.522,38	31.056,52
Nivel 4	29.073,45	29.436,87	29.878,43	30.401,30
Nivel 5	27.505,07	27.848,88	28.266,61	28.761,28
Nivel 6	26.881,38	27.217,40	27.625,66	28.109,11
Nivel 7	25.847,20	26.170,29	26.562,84	27.027,69
Nivel 8	23.570,59	23.865,22	24.223,20	24.647,11
Nivel 9	21.683,63	21.954,68	22.284,00	22.673,97
Nivel 10	20.148,86	20.400,72	20.706,73	21.069,10
Nivel 11 -2	18.133,97	18.360,65	18.636,05	18.962,19
Nivel 11 -1	17.126,53	17.340,61	17.600,72	17.908,73
Trienios	659,83	668,08	675,63	675,63
Trien. jef.	351,08	351,08	351,08	351,08
	12 pagas	12 pagas	12 pagas	12 pagas
Comp. Perm.	833,76	844,18	856,84	871,84

El salario base y el complemento de permanencia se revalorizan en 2015-2018 con el 0,00%; 1,25%; 1,50% y 1,75%. Los trienios de antigüedad con el 0,00%, 1,25%; 1,13% y 0,00%. Los trienios de antigüedad en jefatura se congelan.

## COMPLEMENTO 2009

Una paga y media de salario base y antigüedad.

A los **37 meses** de la incorporación a la Entidad se percibirá 1/3 del complemento 2009, a los **49 meses** 2/3 y a los **61 meses** la totalidad (la fecha de inicio para el colectivo de Ruralcaja y entidades adheridas a su fecha de fusión operativa, será la del 16/10/2012 – 2015 1/3; 2016 2/3 y 2017 3/3).

## SISTEMA RETRIBUTIVO DE SSCC y DDTT PARA COORDINADORES Y TÉCNICOS 2008-2010-2015

	2015	2010	2008
Técnico A+	35.380,80	35.380,80	35.100
Técnico A	32.760,00	32.760,00	32.500
Técnico B+	30.240,00	30.240,00	30.000
Técnico B	26.611,20	26.611,20	26.400
Técnico C	23.083,20	23.083,20	22.900
Técnico Especialista A	39.110,40	39.110,40	38.800
Técnico Especialista B	36.086,40	36.086,40	35.800
Técnico Especialista C	32.760,00	32.760,00	32.500
Coordinador A	44.150,40	44.150,40	43.800
Coordinador B	40.320,00	40.320,00	40.000
Coordinador C	36.086,40	36.086,40	35.800

## SISTEMA RETRIBUTIVO DE OFICINAS PARA DIRECTORES E INTERVENTORES AÑO 2011 a 2015

año de 2015					año de 2011				
Tipo oficina	Director		Interv. o Seg. R.		Tipo oficina	Director		Interv. o Seg. R.	
	año	mes	año	mes		año	mes	año	mes
A	7.322	610,20	3.385	282,11	A	7.322	610,20	3.385	282,11
B	4.948	412,29	2.287	190,61	B	4.948	412,29	2.287	190,61
C	3.166	263,87	1.464	121,99	C	3.166	263,87	1.464	121,99
D	1.979	164,92	915	76,25	D	1.979	164,92	915	76,25
Posición Funcional	Director		Interv. o Seg. R.		Posición Funcional	Director		Interv. o Seg. R.	
	año	mes	año	mes		año	mes	año	mes
A+	12.709	1.059,09	5.909	492,39	A+	12.709	1.059,09	5.909	492,39
A	9.043	753,59	4.204	350,32	A	9.043	753,59	4.204	350,32
B+	6.597	549,75	3.050	254,20	B+	6.597	549,75	3.050	254,20
B	4.545	378,78	2.090	174,16	B	4.545	378,78	2.090	174,16
C	2.841	236,72	1.306	108,84	C	2.841	236,72	1.306	108,84
Salarios de Referencia	Director		Interv. o Seg. R.		Salarios de Referencia	Director		Interv. o Seg. R.	
	año		año			año		año	
A+	73.715		63.333		A+	73.715		63.333	
A	67.486		59.180		A	67.486		59.180	
B+	61.256		55.027		B+	61.256		55.027	
B	55.027		50.874		B	55.027		50.874	
C	48.797		46.721		C	48.797		46.721	

## INTERVENTORES

Serán nombrados en oficinas de 4 personas o más, en cómputo de media año.

## SEGUNDOS DE OFICINA

Retributivamente, a partir de 2008, en el salario fijo, se igualarán al puesto de Interventor “C”.

## NOMBRAMIENTOS EN FIRME

Desde el inicio del desempeño de la función. No se utiliza el nombramiento en funciones.

## COMISIÓN DE SERVICIO

Se percibirá **0,31 € por kilómetro**.

Periodo máximo el de la baja de la persona que se sustituye. Preferencia a ocupar el puesto.

Se percibirán los complementos de Posición Funcional y Tipo de Oficina que existan asociados al puesto.

## MOVILIDAD FUNCIONAL O MOV. TRANSVERSALES

De Director a Interventor con la misma letra.

De Interventor a Director con dos letras menos.

De oficinas, con más de 3 años, a SSCC o DDTT se adecúa en Técnico B.

De Coordinador a Técnico con letra A+.

De Técnico Especialista a Técnico con letra A.

De SSCC o DDTT a oficinas, se garantiza el 75% de los complementos durante el primer año.

## INTEGRACIÓN DE OFICINAS

En los seis primeros meses se percibe el 75% de los complementos funcionales, en los seis siguientes el 50% y a partir de los doce meses el 25% (gestión activa de RRHH para favorecer la vuelta a la asunción del mismo cargo de responsabilidad).

### CONGELACIÓN SALARIAL EN 2012 y 2013

Se congelan importes de tablas salariales, pero se revisa el Complemento de Posición Funcional.

El Complemento de Garantía Funcional absorbe revalorización del Convenio en salarios > 37.781 €.

En 2013, con VºBº DT, se subirá una letra de Clasificación Funcional a Directores e Interventores con antigüedad en el puesto a 01/01/2012:

- Más de 8 años y en letra C
- Más de 12 años y en letra B
- Más de 16 años y en letra B+

En 2014 y 2015 la entidad mantiene la congelación unilateralmente. CCOO reclamamos revalorización.

### CONSOLIDACIÓN SALARIAL

En oficinas hasta el 75% por antigüedad y el 25% restante a criterio de la Entidad.

En SSCC o DDTT hasta el 30%.

CONSOLIDACIÓN SALARIAL											
Años desde inicio percepción complementos al puesto											
Antigüedad 01/01/2012	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
RED	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
< 4 años	0%	0%	0%	30%	40%	50%	60%	70%	75%		
≥ 4 años	15%	25%	35%	45%	55%	65%	75%				
≥ 8 años	30%	40%	50%	60%	70%	75%					
SSCC	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
< 6 años	0%	0%	0%	0%	10%	15%	20%	25%	30%		
≥ 6 años	10%	15%	20%	25%	30%						
≥ 8 años	20%	25%	30%								

### ¾ PAGA ART. 28 CONVENIO COLECTIVO

Suspensión en 2013 y 2014 tanto del acuerdo de diciembre de 2011 sobre la gratificación equivalente al art. 28, como del propio art. 28. No se aplica a los que cumplan la edad legal de jubilación. Compromiso de negociación a partir de 2015 de la recuperación. No contemplada en Convenio Colectivo la situación del GCC como un todo.

### INCENTIVO ECONÓMICO - OBJETIVOS (euros 2012)

(Unilateral por la empresa)

**D.Territorial o D. División:** 15.000 €

**D.Zona, D.Área, D.Staff1 o D. Negocio:** 12.000 €

**Director Oficina:** 8.750 €

**D.Staff2 o Gerente:** 5.000 €

**Interventor:** 3.700 €

**Segundo responsable o Coordinador:** 3.000 €

**Gestor de banca personal:** 2.800 € si su oficina supera 40 puntos liquidables.

**Técnico:** 2.500 €

**Personal administrativo (acuerdo laboral):** a partir de 2008, el promedio de 1,5 paga entidad. Con unas penalizaciones que pueden afectar como máximo al 5% o al 15% y cuyo importe se repartirá entre el resto de administrativos de la oficina.

### CORRECCIÓN INCENTIVO EN FUNCIÓN DEL ROA

año	% Reconocimiento del Incentivo		
	0%	50%	100%
2011	< 0,16	0,16 ≤ ROA < 0,20	≥ 0,20
2012	< 0,22	0,22 ≤ ROA < 0,25	≥ 0,25
2013	< 0,30	0,30 ≤ ROA < 0,30	≥ 0,30

### SERVICIOS MÍNIMOS

Compensación 1 día de trabajo por 1 día libre.

Trabajo toda la Semana Santa\* por 2 días libres. 2 días de trabajo por 1 día libre.

Cada día libre se disfruta dentro de los 4 meses siguientes en el mismo año natural del día de trabajo.

### BOLSA DE VACACIONES

600 € año, pago mensual 50 €, revalorización a partir de 2014\* (desde 2015) según Convenio Colectivo.

	2015	2016	2017	2018
imp. año	600,00	641,95	679,72	717,48
12 pagas	50,00	53,50	56,64	59,79

La bolsa de vacaciones se revaloriza en 2015-2018 con el 0,00%; 6,99%; 5,88% y 5,56%.

**Incorporación de 380 euros al salario base el 01/01/2019.**

### AYUDAS DE ESTUDIO

La guardería permite la retribución flexible.

	2015	2016	2017	2018
Guardería	453,17	458,83	465,72	473,87
Infantil, Primaria, 1º y 2º ESO	253,08	256,24	260,09	264,64
3º y 4º ESO, Bachiller., FP Medio	379,63	384,38	390,14	396,97
Universidad y FP Superior <sup>(1)</sup>	506,18	512,51	520,19	529,30
Minusválidos	1.265,44	1.281,26	1.300,48	1.323,24
Estudios Universitarios <sup>(2)</sup> Empleado	90% de matrícula y libros			

Se incrementan un 50% si se pernocta fuera del domicilio familiar.

<sup>(1)</sup> Normal / multiplica por 1,5 si domicilio a más de 25 km. / por 2 si pernocta justifica

<sup>(2)</sup> Carreras de tipo Mercantil o Informática. Máx. 1.000 € en 2017 y 1.017,5 € en 2018.

### QUEBRANTO DE MONEDA

El GCC asume las diferencias de arqueo.

### JORNADA LABORAL Y HORARIO

Desde 2014 el horario legal es de lunes a viernes, de 8:00 a 15: horas.

Asimismo, se establece horario reducido, de 9:00 a 13:00 horas, para la semana de Fiestas Mayores de cada localidad, y alternativo de 10:00 a 14:00.

**Jornada máxima anual de 1.700 horas.**

Jornada en el GCC de aprox. 1.525 horas (1.727 h. jornada diaria, 55 h. formación, 10 h. reuniones, 182 h. vacaciones, 15 h. fiestas mayores y 70 h. festivos)

### FLEXIBILIDAD HORARIA POR CONCILIACIÓN

Horario continuado de 7 horas entre las 7:00 y 16:30 por familiares 1º grado dependientes y enfermedad grave, hijos menores de 12 años y embarazo.

## VACACIONES

24 días laborables con derecho a bolsa de vacaciones, pudiendo fraccionarse su disfrute en tres periodos, incluyendo los días de licencia.

En caso de embarazo y parto, la trabajadora podrá disfrutar de sus vacaciones, aunque haya transcurrido el año natural.

La Entidad, unilateralmente, permite por causas excepcionales y debidamente justificadas su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

## DÍAS DE LICENCIA

Dos días: **1 de convenio** y 1 de acuerdo laboral.

A partir de 2013, los empleados con 20 o más años de antigüedad disfrutarán de 1 día de licencia adicional; y los empleados con 25 o más años disfrutarán de 2 días de licencia adicional.

## HORAS DE FORMACIÓN

55 horas fuera de la jornada laboral.

No se impartirá formación en el periodo comprendido entre el 15/06 y el 15/09.

Los cursos de formación inicial para el personal de nuevo ingreso no entrarán dentro de este cómputo y periodo.

## HORAS DE REUNIONES

10 horas fuera de jornada laboral, máx. 4 reuniones.

## PERMISO DE MATERNIDAD Y JORNADA

Las 16 semanas marcadas por Ley se amplían en 2 semanas (18 semanas).

En caso de parto múltiple 2 semanas más.

En el último mes de embarazo, reducción de jornada al 50% con el 100% del salario.

La baja por maternidad se considera como tiempo trabajado para el incentivo económico por objetivos y aportaciones al plan de pensiones, garantizando el 100% de los mismos.

Se puede solicitar reducción de jornada hasta los 12 años de edad de los hijos.

## PERMISO DE LACTANCIA

Opción de acumular al descanso por maternidad las horas de lactancia de un hijo menor de nueve meses, dando lugar a un total de cuatro semanas más. Estas cuatro semanas podrán ser ocho, si se elige la acumulación a media jornada.

## PERMISO DE PATERNIDAD

A los tres días naturales de convenio se añadirán:

28 días naturales si jornada completa o 56 días si media jornada

La baja por paternidad se considera como tiempo trabajado para el incentivo económico por objetivos y aportaciones al plan de pensiones, garantizando el 100% de los mismos.

## PERMISO COTIZADO NO RETRIBUIDO

32 días, en periodos mínimos de 5 días, por familiares 1º grado dependientes y enfermedad grave, separación o divorcio, adopción, acogida, reproducción asistida, aborto y otras situaciones debidamente justificadas.

## OTROS PERMISOS

Boda: 15 días naturales.

Boda de familiar hasta tercer grado: el día.

Nacimiento hijo: 3 días hábiles y 4 si desplazamiento.

Bautismo o primera comunión descendientes: media jornada.

Enfermedad grave familiar de primer grado: 3 (antes 3 a 5) días hábiles; de segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días; y 4 si desplazamiento.

Fallecimiento de cónyuge o hijos: 4 días y 6 si desplazamiento; de otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días y 4 si desplazamiento.

Traslado domicilio habitual: 3 días.

Concurrencia a exámenes: el tiempo para su realización, con justificación.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

Permiso recuperable por acompañamiento al médico hijos menores de 14 años o mayores dependientes.

Tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, o asistencia sesiones adopción o acogimiento.

Misma consideración a matrimonios y parejas de hecho a efectos de reconocimiento de permisos.

## ROTACIÓN POR DEPARTAMENTOS

Derecho a los tres años en el puesto con preaviso de 6 meses.

## TRASLADOS

Los traslados a distancias superiores a 25 km podrán efectuarse mediante pacto individual o colectivo (no entre islas). En defecto de pacto se podrá trasladar por necesidades de servicio no más del 5% de la plantilla.

## SUPLENCIA POR VACACIONES

Dentro del límite de la provincia con un máximo de 30 días naturales al año y en periodos mínimos de 10 días naturales, con percepción de dietas, gastos y kilometraje, incluidos los de visita de fin de semana a su familia (dietas se sustituye por gastos a justificar).

## EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL

3 meses con antigüedad de dos años.

6 meses con antigüedad de cinco años.

## INCAPACIDAD TEMPORAL

Percepción del 100% del salario real hasta 18 meses.

### PLAN DE PENSIONES CAJAMAR

Para empleados con 2 años de antigüedad o fijos. Plan de empleo con las coberturas de jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y premio a la dedicación.

Suspensión temporal 2013-2014 con aportaciones extraordinarias 2015-2020.

Financiación del subplan B para la jubilación:

Para el colectivo con origen en Cajamar (subplan B), el importe mayor de:

- 37,5% de la nómina ordinaria de noviembre
- 100% del salario base

Para nuevas incorporaciones en Cajas Rurales Unidas (Entidad resultante fusión Cajamar y Ruralcaja) y colectivo con origen en Ruralcaja (subplan B1):

- 1 a 4 años: 50% SB
- 5 a 8 años: 75% SB
- 9 a 19 años: 100% SB

Aportaciones extraordinarias adicionales para todos (subplanes B y B1) desde 2013 a 2016 según antigüedad en el plan e importe DDCC año anterior:

20 a 24 años: 100% SB y 10% adicional si DDCC < [SB N6\*3]

25 a 29 años: 100% SB y 25% adicional si DDCC < [SB N6\*3]

30 o más: 100% SB y 50% adicional si DDCC < [SB N6\*3]

Que en 2017 y sucesivos será:

20 a 24 años: 100% SB y 25% adicional si DDCC < [SB N6\*3,5]

25 a 29 años: 100% SB y 50% adicional si DDCC < [SB N6\*3,5]

30 o más: 100% SB y 100% adicional si DDCC < [SB N6\*3,5]

(El salario base de nivel 6 es el fijo anual de 16 pagas.)

### CUENTA DE EMPLEADO Y ANTICIPO DE NÓMINA

La cuenta de la nómina dispondrá de un límite de descubierto igual al importe neto de la nómina ordinaria del mes. Este importe será liquidado al 0%.

El resto de descubiertos, previa aprobación de RRHH, serán liquidados al Euribor\* sin diferencial.

Las cuentas de empleados se remunerarán al Euribor trimestral sin diferencial.

La liquidación será trimestral.

\*(Euribor: media del Euribor a 3 meses de los últimos tres meses.)

### TARJETAS DE CRÉDITO

No se cobra comisión ni al titular ni al beneficiario.

En las disposiciones a crédito aplazadas se cobrará el 0,5% mensual.

Los límites de disposición serán los siguientes:

**Visa classic y similares:** Dispone de un límite de crédito de 3.005,06 € entre titular y beneficiario.

**Visa Oro:** para su concesión será necesaria la justificación de ingresos por unidad familiar superiores a 30.050,61€. (nómina o declaración de renta). El límite de disposición es de 6.010,12€.

### COMISIONES BANCARIAS

Las comisiones a cobrar por los servicios ascenderán como máximo, a los gastos que sean imputados al GCC por otras entidades distintas del GCC.

### PRÉSTAMOS SOCIALES

Condiciones generales:

- Exentos de comisiones.
- Financiación: 100% de la inversión más gastos. En el caso de adquisición de vivienda se considerará el importe de la inversión como el menor de los valores de tasación y adquisición.
- Tramo preferente: sólo por la capacidad de endeudamiento de la nómina del empleado. Revisable según actualización salarial del Convenio Colectivo.
- **Tipo base de interés:** el menor de (i) "promedio últimos doce meses de la media mes de euribor año" y (ii) "última media mes del euribor año más veinticinco centésimas".
- **Tipo de interés tramo ordinario:** 100% del tipo base de interés.
- **Tipo de interés tramo preferente:** 75% del tipo base de interés.
- Revisión tipo de interés: anual.
- **Límite de financiación:** capacidad conjunta de endeudamiento del empleado y su cónyuge.
- Antigüedad del empleado: 2 años y contrato indefinido, con excepción de la adquisición de vivienda habitual, que será de 1 año.
- El total de responsabilidades hipotecarias garantizadas en escritura será igual al importe nominal del préstamo.

### VIVIENDA HABITUAL

Tramo preferente: hasta 150.000,00\* € (año 2009).

Tramo ordinario: resto capacidad endeudamiento.

Plazo de amortización: 40 años con garantía hipotecaria.

\*Entidad congela. CCOO entiende debe haber revalorización.

### REHABILITACIÓN

Tramo preferente: hasta 80.000,00\* € (año 2009).

Tramo ordinario: resto capacidad endeudamiento.

Plazo de amortización: 10 años con garantía personal o 40 años con garantía hipotecaria.

\*Entidad congela. CCOO entiende debe haber revalorización.

### RESTO DE PRÉSTAMOS

Plazo de amortización: 6 años con garantía personal, 40 años con garantía hipotecaria para adquisición de vivienda.

### CAMBIO DE PRÉSTAMO NO SOCIAL A SOCIAL

Los gastos que genere el cambio los asumirá la Entidad.



**ANTICIPO DE 12 y 9 MENSUALIDADES**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad, con objeto de atender necesidades tales como adquisición y reparación del vehículo, ordenador, reformas de vivienda, mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos, estudios propios o de los miembros de la unidad familiar, bodas, bautizos, primera comunión, podrán solicitar un anticipo a interés 0%, de hasta un importe equivalente a 12 mensualidades de salario base de nivel 7 (18.770,66 € en 2012; 19.385,40 en 2015\*), computados todos los conceptos de la nómina ordinaria bruta del empleado, amortizable en seis años mediante plazos mensuales iguales.

\*Pendiente revalorización convenio colectivo sectorial.

Además de lo anterior, y en caso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y siempre que lo permita la capacidad de endeudamiento, se podrá solicitar un anticipo de 9 mensualidades amortizable en seis años.

**CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO**

El límite de endeudamiento estará formado por el 35% de los ingresos brutos procedentes de la nómina del empleado y su cónyuge. Si se aportan rendimientos de actividades empresariales o profesionales se tomará para estos 50% del rendimiento neto de la declaración de la renta.

**PROTOCOLO DE ACOSO**

Para prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

**CANAL DE DENUNCIAS**

(Unilateral por la empresa).

Obligación de denuncia de cualquier práctica irregular de la que se tenga conocimiento por medio del canal establecido, con garantías de confidencialidad e

indemnidad para el denunciante, salvo actuación probada de mala fe.

**PROTOCOLO DE AUDITORIA**

Plazo de 5 días hábiles para alegaciones en expedientes disciplinarios, con participación directa de las secciones sindicales en caso de afiliación constatada por la empresa.

**Petición información sobre afiliación.**

**CLUB DE EMPLEADOS**

La Entidad aportará anualmente al club de empleados una cantidad variable pactada, que estará en función del Beneficio Neto.

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES****ACUMULACIÓN CRÉDITO HORARIO**

Gestión del crédito horario por las secciones sindicales estatales, con cesión de horas entre sus delegados (miembros de los Comités de empresa y delegados LOLS), no pudiendo quedar con menos de 7 horas ningún delegado. Se acota el número de permanentes sindicales cada año.

**GASTOS POR DESPLAZAMIENTO DE LOS MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA\***

Pago kilómetros, siempre que estén por encima de 25 kilómetros y una reunión al mes (doce reuniones al año).

(Actualización 5 de octubre de 2016)