

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 16 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC, CC OO, CGT y UGT (código número 2806455).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC, CC OO, CGT y UGT, el día 30 de octubre de 2003, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 12 del Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 11 del Decreto 227/2003, de 24 de noviembre, por el que se modifican parcialmente las estructuras de las diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de junio de 2004.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MERCADO DE VALORES

PREAMBULO

La ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL MERCADO DE VALORES en representación de los empresarios del sector y la FEDERACIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CRÉDITO (F.I.T.C.), junto con los SINDICATOS CC.OO. C.G.T. y después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente CONVENIO COLECTIVO del sector, negociado por la Mesa constituida al efecto.

CAPITULO I - NORMAS GENERALES

Artículo 1º: Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Sociedad de Bolsas y las Sociedades y Agencias de Valores y Bolsa que estén establecidas o se establezcan durante su vigencia en Madrid y su provincia, y los trabajadores que en las mismas desarrollen su actividad.

Artículo 2º: Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en las sociedades mencionadas anteriormente, con exclusión del personal de alta dirección según se define en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

Artículo 3º - Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su firma por las representaciones social y empresarial. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día primero de enero de 2003.

La duración de este Convenio será desde el día 1 de enero de 2003 hasta el día 31 de diciembre de 2003.

A partir de esta última fecha se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie dentro de los tres últimos meses de su terminación o prórroga en curso.

Artículo 4º: Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el

ejercicio de sus facultades, no aprobare, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

Artículo 5º: Compensación y Absorción.

El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del mismo. A efectos de practicar la absorción se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente convenio Colectivo, así como los conceptos retributivos recogidos en el artículo 14, valorados en su conjunto, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras de cualquier índole que sobre las mínimas reglamentarias satisfagan las Empresas, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Artículo 6º: Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá como mínimo una vez cada seis meses, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La convocatoria de cualquiera de las reuniones deberá realizarse por escrito, con citación de todos los Miembros de la Comisión con tres días hábiles de antelación, debiendo incluir necesariamente el Orden del Día.

Estará compuesta la misma por:

- 1º. Un representante, con su correspondiente suplente, de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, manteniéndose, en lo que respecta a las votaciones, la proporcionalidad que ha ostentado cada uno de ellos en la negociación del presente Convenio, siendo su voto ponderado.
- 2º. Cuatro representantes, con sus respectivos suplentes, de las Empresas que integran la Asociación Española del Mercado de Valores, bastando la presencia de uno de sus integrantes para ostentar la representación del 100% de sus miembros.
- 3º. Un secretario, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Asociación de Empresarios. El Secretario se encargará de levantar las actas de las reuniones que celebre la Comisión en un libro llevado a tal efecto.

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

Los acuerdos de la Comisión requerirán necesariamente para su validez que sean adoptadas por mayoría absoluta, entre las dos representaciones.

Artículo 7º: Funciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, y arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Interpretación y Seguimiento de todas las cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio Colectivo, así como de las posibles discrepancias y situaciones conflictivas de ámbito colectivo que surjan en la aplicación del mismo, con carácter previo a su planteamiento ante los Órganos Jurisdiccionales competentes.

CAPITULO II - JORNADA, HORARIO, VACACIONES, FIESTAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 8º: Jornada de trabajo

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.735 horas anuales de trabajo efectivo, que se distribuirán, como término medio, a razón de 38 horas y 45 minutos semanales.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en cada Empresa o Centro de Trabajo.

La reducción de jornada de 15 minutos semanales que se estableció en el Convenio Colectivo del año 1.992, podrá ser acumulada de tal forma que se pueda disfrutar en jornada, o media jornada completa, con posibilidad de añadirse a días de licencia o de vacaciones, previo acuerdo entre el empresario y trabajador.

La reducción de jornada en cinco horas anuales establecida en el presente Convenio, estará sujeta al siguiente régimen:

- Deberá ser solicitada por cada trabajador al menos con una semana de antelación.
- Se hará efectiva reduciendo la jornada laboral a razón de 1 hora diaria durante una misma semana.
- Su período de disfrute se efectuará necesariamente antes del día 15 de Julio de 2.002, no siendo posible acogerse a dicha reducción de jornada en un período distinto al anteriormente señalado.
- Finalmente, las Empresas tendrán la facultad de acomodar las solicitudes recibidas de tal forma que no disfruten simultáneamente de la reducción de jornada en una misma semana, ni más del 25% de los trabajadores de cada uno de los servicios o departamentos, ni más de un 25% de la plantilla en su conjunto.

Artículo 9º: Horario de trabajo.

Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las 8,30 horas y las 19,00 horas, en jornada de lunes a viernes.

Para la adaptación de los horarios al marco general establecido en párrafo anterior, las Empresas quedan autorizadas para regular el horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo, para lo que tendrán en consideración la opinión de la representación de los trabajadores. En este sentido podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas o jornadas partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben ser trabajadas en cómputo anual, salvo pacto expreso en contrario entre cada Empresa y sus trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, en el plazo de tres meses, a la Comisión de Interpretación y Seguimiento, los referidos horarios de trabajo para su debida constancia, con indicación del número de trabajadores afectados. Las modificaciones posteriores de los horarios que se establezcan precisarán la aceptación de los representantes de los trabajadores de cada Empresa o, en su caso, su aprobación por la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a 1 hora de descanso ininterrumpida entre la jornada de la mañana y la de la tarde.

En cualquier caso, se mantendrán los horarios de trabajo que vinieran cumpliendo determinados empleados por la especialidad de sus servicios, como son los empleados del Mercado Continuo y, en general, cualesquiera otros adscritos a servicios en los que por imperativos organizativos, productivos o del mercado vengán siguiendo otros horarios diferentes.

Artículo 10º: Vacaciones.

- Duración:** El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, que podrán fraccionarse, a petición del trabajador, en dos períodos.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

- Período de disfrute:** El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará en cada Empresa mediante acuerdo entre la misma y sus trabajadores, respetando la posibilidad empresarial de excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la Empresa. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

- Cuadros de Vacaciones:** Los cuadros de vacaciones se confeccionarán dentro de los tres primeros meses del año, debiendo ser publicados los mencionados cuadros durante el transcurso del mes de abril. Los criterios de preferencia para el disfrute de las vacaciones, dentro de cada categoría profesional, serán como sigue:

- Trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar.
- Dentro de éstos, trabajadores más antiguos y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.
- Para los trabajadores sin hijos en edad escolar, se utilizarán los criterios de mayor antigüedad y mayor edad.
- Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione en dos períodos, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección, solo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer período, no pudiendo elegir el segundo hasta que el resto de los trabajadores de la plantilla haya elegido el primero.

Artículo 11º: Fiestas y permisos.

- Fiestas:** Con carácter general serán fiestas las fijadas en el calendario laboral como tales, tanto las de carácter nacional, como las locales, respetando las facultades que sobre esta materia tiene atribuida la Comunidad Autónoma de Madrid. Igualmente se establece como día festivo el día 24 de Diciembre.
- Permiso retribuido:** Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, en el curso del año de cuatro días de permiso retribuido, sin que puedan hacerlo simultáneamente, ni más de un 25% de los trabajadores de cada uno de los servicios o departamentos de la Empresa, ni más de un 25% del total de la plantilla en su conjunto

La solicitud de las anteriores licencias deberá ser presentada por el trabajador a la Empresa, al menos, con una semana de antelación, debiendo ésta proceder a su concesión de forma automática, salvo cuando concurren algunas de las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

- Permisos:** El personal tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

* Por matrimonio, 15 días naturales, debiendo justificarse con el Libro de Familia o certificado del Registro Civil.

* Tres días, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en cada uno de los siguientes casos: alumbramiento de esposa, que deberá justificarse con el Libro de Familia o certificado del Registro Civil; enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá justificarse con el certificado médico que acredite la gravedad en el caso de enfermedad y con el certificado de defunción o fotocopia en el caso de fallecimiento.

* Por traslado del domicilio habitual, dos días. Deberá justificarse con cualquier documento que lo acredite.

* Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

* Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa. Deberá justificarse con documento acreditativo expedido por el correspondiente Centro Académico.

Artículo 12º: Excedencia Voluntaria.

- La excedencia voluntaria es la concedida al trabajador por motivos particulares del mismo, y los requisitos de su concesión serán:

- Que el solicitante tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.
- No haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores.
- Que no sea utilizada para prestar servicios en otra Empresa de la misma actividad o análoga.

- La duración de la excedencia voluntaria no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

- La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima, a la fecha en que se pretenda comenzar su disfrute, de tres meses; será debidamente justificada y en la petición se fijará la duración expresa de la misma; el plazo para la concesión o denegación de la excedencia no podrá ser superior treinta días.

- Durante el tiempo en que el empleado permanezca en situación de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no computándose dicho período a ningún efecto.

- El excedente voluntario que no solicitara el reingreso con treinta días de antelación a su fecha de terminación, causará baja definitiva en la Empresa.

- El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante en su categoría en la Empresa. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con la retribución a ella asignada o esperar a que se produzca en su categoría profesional.

Si el trabajador optara por incorporarse en una categoría inferior a la suya, de existir vacante, la retribución fijada para esta categoría la percibirá durante el primer año de su incorporación, transcurrido el cual se le adecuará el salario al de la categoría que ostentaba con anterioridad a la solicitud de excedencia.

- Si la excedencia concedida fuera inferior a cinco años, el excedente podrá solicitar prórroga, por una sola vez, hasta completar dicho período.

Artículo 13º: Excedencia Sindical.

Se concede un tipo de excedencia especial para los casos en que un empleado fuera nombrado para desempeñar un cargo en alguna Central Sindical y así lo solicitare, procediendo a su reingreso inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del período de excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

CAPITULO III - RETRIBUCIONES

Artículo 14º: Conceptos retributivos.

La estructura del régimen de retribuciones del personal, estará integrada por los conceptos que a continuación se indican:

- Conceptos Salariales:**

- Salario base
- Complementos salariales
 - Personales
 - Antigüedad
 - Plus Convenio
 - De vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias

b) Percepciones extrasalariales:

- a) Plus Transporte
- b) Ayuda de comida

Artículo 15º: Salario Base.

A) Año 2.003

Cuantía: El salario base para el año 2.003, es el que por categorías profesionales, se recoge en la siguiente tabla:

TABLA SALARIAL PARA 2.003
SUELDO BASE EN EUROS

CATEGORÍA	Mensual	Anual
TITULADO SUPERIOR	1292,79	19391,90
TITULADO MEDIO	1219,09	18286,40
DEPENDIENTE DE 1ª	1335,81	20037,12
DEPENDIENTE DE 2ª	1269,52	19042,79
AUXILIAR DE 1ª	1177,26	17658,84
AUXILIAR DE 2ª A	1041,98	15629,68
AUXILIAR DE 2ª E	1034,50	15517,47
ASPIRANTE	834,46	12516,83
MERITORIO	607,47	9112,03
ANALISTA	1335,81	20037,12
PROGRAMADOR 1ª	1269,52	19042,79
PROGRAMADOR 2ª	1177,26	17658,84
OPERADOR 1ª	1177,26	17658,84
OPERADOR 2ª	1041,98	15629,68
MANTENIMIENTO	1093,65	16404,77
TELEFONISTA	1041,98	15629,68
CONSERJE	1150,31	17254,67
ORDENANZA	1093,65	16404,77
BOTONES	770,87	11563,03
LIMPIADOR/A	842,84	12642,55

Revisión: La anterior tabla salarial es el resultado de incrementar en un 3,90% la tabla salarial que rigió para el año 2.002

La tabla salarial resultante de la revisión a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior es la tabla a considerar a los efectos del incremento salarial que, en su caso, procede para el año 2.004

El salario base se hará efectivo en 12 pagas ordinarias coincidentes con los meses naturales, y tres extraordinarias, sin perjuicio de lo regulado en el artículo dieciocho de éste Convenio.

Artículo 16º: Antigüedad.

Los trabajadores afectados por la sucesión de empresa establecida en la Ley del Mercado de Valores, seguirán manteniendo el sistema que vinieren disfrutando, cuya regulación figura en artículo 36. E) de este Convenio.

El complemento de antigüedad para el resto de trabajadores afectados por el presente Convenio, queda regulado de la siguiente forma:

- 1º.- Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio.
- 2º.- Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 del salario base que se perciba.
- 3º.- Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de Enero del año en que se cumpla el trienio.
- 4º.- Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 17º: Plus Convenio.

Con referencia a la calidad del trabajo desarrollado por el trabajador, se establece un plus de convenio por este concepto, de 95 euros mensuales para el año 2003, que se abonará también en las pagas extraordinarias.

Artículo 18º: Gratificaciones Extraordinarias.

Quedan establecidas tres gratificaciones extraordinarias en los meses de Febrero, Julio y Diciembre de cada año, que se abonarán a razón de una mensualidad de salario base, antigüedad y plus convenio.

En cualquier caso, aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa que vinieren percibiendo, con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de los años 1990-1991, gratificaciones extraordinarias superiores a las aquí establecidas, las seguirán percibiendo en igual forma.

No obstante, quedan facultadas las empresas para mantener o establecer el prorrateo de todas o alguna de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias, si así lo acuerdan con sus trabajadores.

Artículo 19º: Plus de Transporte.

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Se abonará a razón de 105 euros, en once pagas en el año 2003.

Con el incremento económico que se estableció por este concepto en el Convenio Colectivo 1990-1991, quedó compensado y absorbido el antiguo plus de transporte a que tenían derecho los trabajadores afectados por la sucesión de empresa.

Artículo 20º: Ayuda Comida.

Para aquellos casos en que el descanso entre las jornadas de mañana y tarde fuese igual o inferior a 2 horas, el trabajador que se encuentre en dicha circunstancia tendrá derecho, por día trabajado en ese horario, a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la dirección de cada Empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactarse, en ningún caso, cantidades inferiores a 10,50 (diez euros con cincuenta céntimos) diarios en el año 2003. Quedan excluidas de esta ayuda alimentaria las Empresas que sustituyan la misma por servicios propios de comedor o conciertos con comedores o restaurantes, respetando los límites económicos anteriormente establecidos.

CAPITULO IV - DERECHOS SOCIALES

Artículo 21º: Formación Profesional.

Las empresas promoverán e impulsarán los adecuados cursos de formación y reciclaje para lograr la adaptación de la plantilla a las necesidades de los distintos puestos de trabajo. A dicho fin cada Empresa estará obligada a constituir un fondo con una cantidad de 86 euros anuales por cada trabajador fijo, que se destinará, bien a cursos de formación del personal o bien a la subvención de estudios académicos reglados, que en todo caso irán dirigidos a mejorar sus conocimientos profesionales y a la puesta al día respecto de las nuevas técnicas que mejoren el desempeño de sus funciones.

La asignación de las mencionadas cantidades se llevará a cabo por las respectivas Empresas atendiendo a criterios objetivos en función de las necesidades de formación y méritos de sus trabajadores.

Si los mencionados cursos hubieran de realizarse fuera de la jornada habitual de trabajo, dichas horas no se computarán en ningún caso como horas extraordinarias.

Artículo 22º: Préstamos Personales.

Habiendo sido sustituidos en el Convenio Colectivo 1990-1991, los antiguos anticipos por los actuales préstamos personales, los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar préstamos personales sin interés dentro de los siguientes términos:

Requisitos:

- 1º.- Que el préstamo vaya destinado a atender necesidades propias o del núcleo familiar debidamente justificadas a juicio de la Empresa.
 - 2º.- Tener la condición de trabajador fijo y una antigüedad mínima de un año.
 - 3º.- Que el trabajador no tenga ningún otro préstamo anterior pendiente de cancelación.
- Cuantía y límite: La cuantía de cada préstamo será equivalente a seis mensualidades de sueldo base correspondiente a la categoría profesional del solicitante, con arreglo a las tablas del presente Convenio, con un límite máximo de 8415 euros.

Las Empresas no vendrán obligadas a conceder nuevos préstamos, cuando ya estén disfrutando de ese derecho un 20% de su plantilla de trabajadores fijos.

Devolución y vencimiento: Las devoluciones de los préstamos concedidos se realizarán a razón de amortizaciones mensuales, equivalentes al 12% de las percepciones mensuales brutas, incluidas pagas extraordinarias y cualquier otra percepción no periódica.

En el supuesto de resolución por cualquier causa de la relación laboral, se producirá el vencimiento anticipado de todas las cantidades pendientes de amortizar, quedando autorizada la Empresa a compensar dichas sumas con la liquidación que en su momento deba practicarse, en lo que alcance, quedando obligado el trabajador al reintegro del resto en la misma fecha.

Artículo 23º: Ayuda por nupcialidad.

Los empleados fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa, que contraigan primeras nupcias, percibirán una ayuda por nupcialidad de dos mensualidades y media del sueldo base, antigüedad y plus convenio, correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 24º: Ayuda por natalidad.

Por el nacimiento o adopción de un hijo, los trabajadores fijos afectados por el convenio tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en una mensualidad del sueldo base, antigüedad y plus convenio, correspondiente a su categoría profesional.

En el supuesto de que el nacido sea hijo de dos trabajadores de una misma empresa, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos.

CAPITULO V - OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 25º: Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad.

Los empleados en situación de Incapacidad Temporal percibirán un complemento de las prestaciones que perciban por este concepto de la Seguridad Social, con arreglo a la siguiente regulación:

- 1º.- Durante los primeros 45 días de baja, percibirán el complemento por una cuantía tal que sumada con las prestaciones de la Seguridad Social, iguale, pero en ningún caso supere, el importe resultante de sumar las cuantías señaladas en este Convenio Colectivo para la categoría profesional ostentada por el trabajador en el momento de la baja, por los conceptos de Salario Base según Convenio, Plus Convenio, Antigüedad y Plus Transporte, así como por el concepto de Ayuda Familiar de tener derecho a ella por figurar en el Censo de Empleados de la Bolsa de Madrid, con anterioridad al 1 de Enero de 1979 y en las condiciones en que tuviere reconocido este derecho.

Fórmula para la obtención del Complemento:

$$C = (SBC + PC + A + PT) - PSS \text{ ó } SBC + PC + A + PT = C + PSS$$

Donde:

C = Complemento de IT
SBC = Salario Base según Convenio
PC = Plus Convenio
A = Antigüedad
PT = Plus transporte
PSS = Prestaciones de la Seguridad Social

2º.- Desde el día número 46 hasta completarse los 18 meses de la IT, contados desde el inicio de la situación, percibirán el complemento por una cuantía tal, que sumada a las prestaciones de la Seguridad Social iguale la suma de los conceptos de Salario Base según Convenio, Antigüedad, Plus Convenio y Plus Transporte, en las cuantías establecidas en el presente Convenio para su categoría profesional, así como por el concepto de Ayuda Familiar de tener derecho a ella, en los mismos términos recogidos en el apartado anterior, y sin que, en ningún caso, supere la cuantía correspondiente al tope máximo del grupo de tarifa para contingencias generales por el que esté cotizando el trabajador afectado.

En cualquier caso los complementos indicados dejarán de abonarse desde el momento en que los Servicios Médicos de Empresa, o los de la Mutua Patronal, previo el correspondiente examen médico, consideren al trabajador apto para el trabajo, aun cuando este criterio sea contrario al de los Servicios Oficiales de la Seguridad Social.

Con esta regulación sobre complemento de las prestaciones por IT, que se extiende a todo el colectivo de trabajadores, las representaciones sociales y empresarial acuerdan que queda compensado y absorbido el complemento por IT al que tenían derecho los trabajadores afectados por la sucesión de empresa establecida en la Disposición Adicional Octava de la Ley 24/1988 de 28 de Julio.

3º.- Excepcionalmente, en aquellos casos en que el trabajador precise de hospitalización como consecuencia de enfermedad o accidente laboral, tendrá derecho, durante los 15 primeros días de dicha hospitalización o baja médica a consecuencia de la misma, - hasta el referido tope de 15 días- a un complemento por I.T. del 100% de su salario real.

En las bajas por maternidad: La interesada acreditará el cobro directo del INSS de la prestación. En el mismo mes la empresa le hará efectiva la diferencia establecida en este artículo.

Artículo 26º: Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma, percibirán de su Empresa por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 3800 euros anuales, que se abonarán trimestralmente, con exclusivo destino a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultado el Empresario para efectuar las comprobaciones pertinentes.

Artículo 27º: Seguro de Vida.

En favor de los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio Colectivo y en el año 2002 se suscribirá una póliza de seguro colectivo con la cobertura de los siguientes riesgos y por las siguientes cuantías totales en cada contingencia:

- En fallecimientos por muerte natural:31.000.- €
- En invalidez permanente absoluta y gran invalidez:31.000.- €
- En fallecimiento por accidente: 43.000.- €
- En fallecimiento por acc. de circulación:62.000.- €

Estas indemnizaciones se abonarán al cónyuge o beneficiarios del trabajador, según lo acordado con la correspondiente entidad aseguradora.

Con esta regulación sobre riesgos, que se extiende a todo el colectivo de trabajadores, las representaciones sociales y empresarial acuerdan que queda compensada y absorbida la indemnización por muerte a la que tenían derecho los trabajadores afectados por la sucesión de empresa establecida en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 24/1988, de 28 de Julio.

Artículo 28º: Jubilación.

Se establece la posibilidad de Jubilaciones Anticipadas que se efectuarán a petición voluntaria del trabajador, con unas indemnizaciones cuyas cuantías mínimas serán las del siguiente baremo:

EDAD	INDEMNIZACIÓN
65 años	19.532,9.- €
64 años	25.242,5.- €
63 años	29.449,6.- €
62 años	39.065,8.- €
61 años	48.982,5.- €
60 años	53.790,6.- €

CAPITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 29º: Examen Médico Anual.

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores un examen médico anual, bien a través de los Servicios Médicos de las Empresas o bien a través de las Mutuas Patronales o de cualquier otra organización médica similar con capacidad suficiente para prestar este servicio, dedicándose especial atención a aquellos empleados que realizan sus funciones en terminales y pantallas, a quienes en caso necesario se les efectuarán dos reconocimientos al año.

El chequeo médico incluirá la realización de un electrocardiograma para aquellos empleados que el responsable del Servicio lo considere necesario, o que así lo soliciten del mismo.

Artículo 30º: Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa de especialista de la Seguridad Social sancionada por los Servicios Médicos de la Empresa o Mutua Patronal, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

CAPITULO VII - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS Y CESES.

Artículo 31º: Grupos Profesionales

Grupo 1º: Titulados. Comprende las siguientes categorías:

- Titulados Superiores.
- Titulados Medios.

Grupo 2º: Administrativos. Comprende las siguientes categorías:

- Dependientes de primera.
- Dependientes de segunda.
- Auxiliares de primera.
- Auxiliares de segunda de ascenso.
- Auxiliares de segunda de entrada.
- Aspirantes.
- Meritorios.

Grupo 3º: Técnicos. Comprende las siguientes categorías:

- Analistas.
- Programadores de primera.
- Programadores de segunda.
- Operadores de primera.
- Operadores de segunda.

Grupo 4º: Subalternos. Comprende las siguientes categorías:

- Oficiales de mantenimiento.
- Telefonistas.
- Conserjes.
- Ordenanzas.
- Botones.
- Limpiadores/as.

Artículo 32º. Categorías Profesionales y Funciones.

Las funciones aquí asignadas a cada categoría son enunciativas, no debiendo ser interpretadas de modo excluyente y, habida cuenta las especiales características del trabajo.

Grupo 1º.- Titulados

- Titulado Superior:** Empleado que estando en posesión de un título académico de Grado Superior realiza dentro de la Empresa las funciones específicas a que dicho título les habilita.
- Titulado Medio:** Empleado que estando en posesión de un título de Grado Medio realiza dentro de la Empresa las funciones específicas a que dicho título les habilita.

Grupo 2º.- Administrativos

- Dependiente de 1º:** Es el empleado que teniendo los conocimientos teóricos y prácticos suficientes de todas las operaciones bursátiles, realizando funciones de responsabilidad y máxima confianza en la empresa en relación con la preparación, documentación y seguimiento de toda la contratación mercantil, teniendo a su cargo una sección o negociado.
- Dependiente de 2º:** Es el empleado que en virtud de sus conocimientos teóricos y prácticos suficientes realiza en la Empresa tareas en relación con la preparación, documentación y seguimiento de la contratación mercantil u otros cometidos que requieren un especial grado de preparación.
- Auxiliar de 1º:** Es el empleado que presta su colaboración en las distintas funciones específicas de los Dependientes, poniendo en práctica sus elementales conocimientos bursátiles.
- Auxiliar de 2º de Ascenso:** Es el empleado que presta sus servicios subordinado a un empleado de categoría superior realizando trabajos administrativos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
- Auxiliar de 2º Entrada:** Es el administrativo que efectúa las tareas administrativas elementales y las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- Aspirante:** Es el empleado menor de 18 años que se inicia en el ejercicio de funciones administrativas para adquirir los conocimientos propios de las mismas.
- Meritorio:** Es el empleado que realizará las tareas de archivo, almacén, mensajería y otras similares, así como las de ayuda y colaboración en tareas administrativas. El número de empleados en esta categoría no podrá superar el 10% del grupo profesional. El empleado no podrá permanecer en esta categoría más de dos años.

Grupo 3º.- Técnicos

- a) **Analista:** Es aquel empleado que desarrolla dentro de la Empresa las funciones que seguidamente, y a título meramente enunciativo y no limitativo, se enumeran: Recogida de datos para análisis, definición de circuitos e información, propuesta y documentación de soluciones, análisis de situación, organización y dirección de aplicaciones.
- b) **Programador de 1º:** Es aquel empleado que teniendo conocimiento de dos lenguajes de programación como mínimo le corresponde estudiar las cadenas definidas por los Analistas, confeccionando los organigramas detallados de tratamiento, escribir los programas fuente en el lenguaje de programación que le sea indicado, responsabilizarse de la compilación y puesta a punto de los programas fuente hasta obtener los programas objeto: confeccionar los juegos de ensayo para la verificación de las unidades de tratamiento realizando los organigramas detallados de cada unidad y documentando los expedientes técnicos de las mismas. Asimismo deberá colaborar con el Analista en la realización y ejecución del manual de explotación.
- c) **Programador de 2º:** Es aquel empleado que teniendo conocimiento únicamente de un lenguaje de programación le corresponde efectuar las mismas funciones que las descritas para la categoría de Programador de 1º.
- d) **Operador:** Es aquel empleado que maneja el ordenador para el tratamiento de la información desarrollando las instrucciones según el manual de explotación; debe conocer todos los comandos o instrucciones del sistema operativo, para obtener el máximo aprovechamiento de la máquina, y saber solucionar las paradas y cancelaciones que en la misma se produzcan y confeccionará los partes de explotación. Será de primera el afecto a la consola de la unidad central; y de segunda el afecto a las unidades periféricas.

Grupo 4º.- Subalternos

- a) **Oficial de Mantenimiento:** Es el empleado que está encargado del mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones ubicadas en los locales de la empresa, así como de aquellas reparaciones que faciliten el normal funcionamiento de la misma.
- b) **Telefonista:** Es el empleado que tiene a su cargo las comunicaciones telefónicas, conociendo el manejo y efectuando la vigilancia de las centrales telefónicas donde las haya.
- c) **Conserje:** Es aquel empleado que tiene a su cargo y responsabilidad las distintas funciones subalternas del control de la limpieza y conservación de las distintas dependencias, respondiendo de la disciplina del personal a su cargo.
- d) **Ordenanza:** Es aquel empleado que está encargado de la ejecución de los recados y encargos que se le ordenen, recogida y entrega de correspondencia y otros trabajos secundarios y análogos.
- e) **Botones:** Es el empleado subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos y otras funciones elementales.
- f) **Limpiador/a:** Es aquel empleado que se ocupa de la limpieza de los locales de la Empresa.
Artículo 33º: Ascensos.

Se establecen dos tipos de ascensos: por Antigüedad y por Capacitación.

Los ascensos por antigüedad se producirán automáticamente por el transcurso de los períodos de tiempo de prestación de servicios, marcados para cada categoría en los apartados siguientes:

- Los empleados con la categoría de Meritorio que hayan permanecido dos años en dicha categoría ascenderán a Auxiliar de 2º de Entrada.
- Los Aspirantes, cuando cumplan la edad de 18 años, ascenderán automáticamente a la categoría de Auxiliar de 2º de Entrada.
- Los Auxiliares de 2º de Entrada que hayan permanecido cinco años en dicha categoría ascenderán a Auxiliares de 2º de Ascenso.
- Los Auxiliares de 2º de Ascenso accederán a la categoría de Auxiliares de 1º a los seis años de servicio en aquella.
- Los Auxiliares de 1º, a los ocho años de servicio en dicha categoría, percibirán un complemento en la cuantía del 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de la misma y la de Dependiente de Segunda.
- Los Dependientes de Segunda con diez años de servicio en su categoría percibirán un complemento en la cuantía del 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de la misma y la de Dependiente de Primera.
- Los ascendidos por antigüedad a virtud de los apartados anteriores continuarán desempeñando las funciones o cometidos que venían realizando cuando las necesidades de la Empresa lo exijan a juicio de la Dirección de la misma.
- El personal del grupo Técnicos de Oficina, conservando su categoría propia, pasarán a percibir el sueldo de la inmediata superior a los seis años de servicio en la suya respectiva.
- Los Botones que no hayan pasado al grupo de Administrativos, ascenderán automáticamente a la categoría de Ordenanza al cumplir dieciocho años.

Los ascensos por capacitación se regulan del siguiente modo:

- Los empleados enumerados en el artículo anterior podrán ascender a la categoría inmediata superior, previa superación de un examen de capacitación, siempre que hayan prestado servicios en su categoría durante la mitad del tiempo requerido en cada caso para el ascenso por antigüedad.
- Las empresas elaborarán las pruebas a realizar, la convocatoria de las mismas y la valoración de los resultados.
- Las convocatorias serán hechas públicas mediante fijación en el tablón de anuncios de la Empresa, con indicación de condiciones, fechas y número de vacantes.
- Los botones, Ordenanzas y Telefonistas podrán optar a la categoría de Auxiliar de segunda de entrada cuando lleven dieciocho meses en la suya y superen el examen correspondiente, que se sujetará en todo a lo previsto en los números 2 y 3.

Artículo 34º: Cese voluntario del personal.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con quince días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación mencionada dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la Empresa la notificación en el plazo señalado, estará obligada, al finalizar el mismo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente y a indemnizarle con el importe de un día de haber por cada día de retraso en el abono de dicha liquidación.

La Empresa podrá prescindir de los servicios del trabajador que preavise en el plazo señalado antes de que el mismo termine, pero abonándole la retribución correspondiente a dicho plazo.

CAPITULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35º: Faltas, Sanciones y Prescripción.

Faltas: Se entenderá por falta toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de sus deberes laborales.

Atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas se gradúan en: leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

- Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- La falta de asistencia al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- No comunicar con la debida antelación la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el empleado acredite la imposibilidad de hacerlo.
- Abandonar el puesto de trabajo, por breve espacio de tiempo sin causa justificada durante la jornada. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de consideración a la empresa o sus clientes, o al resto de empleados, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- Retraso culposo en el desempeño de las funciones encomendadas, sin perjuicio sensible para el servicio.
- Las discusiones en el Centro de trabajo que repercutan en el desarrollo de la actividad laboral.
- La desatención con los superiores, compañeros y subordinados, así como la no atención a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- Descuidos en el aseo personal, que afecten a los compañeros de trabajo, clientela e imagen de la Compañía.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten a la relación laboral.
- Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas e instalaciones.
- En general, todas aquellas otras que, sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión implique un descuido o negligencia.

B) Faltas graves:

- Cinco o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el transcurso de un mes.
- Dos faltas de asistencia al trabajo, sin causa que lo justifique, en el transcurso de un mes. Bastará una sola falta de asistencia injustificada, cuando a consecuencia de la misma se causare un perjuicio de consideración a la empresa.

- e) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo, entendiéndose que incurre en la dicha falta, tanto el que ejecuta la simulación, como el suplantado.
- d) El incumplimiento de los deberes específicos, con perjuicio sensible para el servicio.
- e) La desobediencia grave a los superiores, la falta de respeto mutuo entre los empleados y la desconsideración hacia los clientes. Si esta desobediencia implicase un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivasen perjuicios notorios para la Empresa o clientes, la falta se reputará muy grave.
- f) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la Empresa, o den lugar a protestas o pérdidas de clientes.
- g) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excepto en la puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- h) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) El abuso de autoridad respecto de los subordinados.
- j) En general, todo acto u omisión que revele negligencia, ignorancia inexcusable, o cause perjuicio grave para el servicio.
- C) Faltas muy graves:**
- a) Más de doce faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en el período de seis meses, o de veinticuatro en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo en el transcurso de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) El abuso de confianza respecto de la Empresa o los clientes.
- d) La violación del secreto profesional, correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- e) La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza y hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceras personas, realizados dentro de las dependencias de la propia Empresa, o fuera de las mismas.
- f) La ocultación maliciosa, falseamiento o secuestro de documentos.
- g) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto o consideración a los superiores, compañeros o sus familiares.
- h) La insubordinación o indisciplina grave.
- i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación o falsedad realizada para prorrogar la baja en las referidas contingencias.
- k) Realizar trabajos de la misma actividad que la desarrollada por la Empresa, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización.
- l) El incumplimiento por parte del empleado de las normas de conducta contenidas en la Ley del Mercado de Valores, así como en las disposiciones que, en desarrollo de dicha Ley, estén establecidas o se establezcan en el futuro por la Comisión Nacional del Mercado de Valores o cualquier otra autoridad competente en la materia. Tendrá la misma consideración el incumplimiento de las normas de conducta y normas sobre tratamiento de la información confidencial y deber de secreto, establecidas a nivel interno por la Empresa.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del mismo semestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones.- Las empresas atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas impondrá las sanciones siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

- 1.- Inhabilitación por un plazo máximo de dos años para ascender de categoría.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días.

C) Por faltas muy graves:

- 1.- Inhabilitación por un período máximo de cinco años para ascender de categoría.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses.
- 3.- Despido.

La Dirección de la Empresa informará a la representación de los trabajadores de las Sanciones impuestas por faltas muy graves.

Prescripciones de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX - OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 36': Derechos adquiridos.

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional 8ª de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores, mantendrán a título individual los derechos y condiciones más beneficiosas que "ad personam" hubiesen adquirido y que estuvieren incorporadas a su patrimonio laboral, cuya regulación, límites y contenido es el siguiente:

- A) **Ayuda familiar:** Como derecho personalísimo a extinguir, únicamente para aquellos empleados que a 1 de Enero de 1.979 figurasen en el Censo General de Empleados de la Bolsa de Madrid, se reconocen unas prestaciones complementarias de ayuda familiar que se continuarán abonando, como hasta ahora, con arreglo a la siguiente escala:

- Por esposa:	60,10.- Euros
- Por el primer hijo:	12,02.- Euros
- Por el segundo hijo:	12,02.- Euros
- Por el tercer hijo:	12,02.- Euros
- Por el cuarto hijo:	24,04.- Euros
- Del quinto al noveno hijo:	36,06.- Euros
- Del décimo y siguientes:	60,10.- Euros

En la cantidad anteriormente citada se incluye no sólo la ayuda familiar, sino también las percepciones que por este concepto abone la Seguridad Social.

- B) **Ayuda de Estudios:** Consiste en una ayuda a los empleados, con destino a la educación de sus hijos, cuya concesión estará subordinada a la siguiente normativa:

a) La cuantía de la ayuda será:

Hijos de 1 a 4 años	75,13.- €
Hijos de 5 a 8 años	99,17.- €
Hijos de 9 a 14 años	159,68.- €
Hijos de 15 a 18 años	192,32.- €

b) Estas percepciones serán satisfechas en el mes de Septiembre de cada año y se ampliarán al doble para los hijos disminuidos físicos o psíquicos.

c) La ayuda deberá invertirse exclusivamente en enseñanza, extremo que se acreditará mediante justificante expedido por el Centro, oficial o privado, a que asista el hijo del empleado en cuyo beneficio se otorga.

d) La calificación de insuficiente o no apto en los exámenes durante dos años académicos, que impidan el acceso al curso siguiente, determinará la pérdida al derecho a esta ayuda.

Asimismo, los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios medios o superiores, percibirán una ayuda anual de 262 euros. Para la continuidad en la percepción de esta ayuda se estará a lo dispuesto en los apartados c) y d) anteriores.

- C) **Premio de Permanencia:** Las empresas premiarán la buena conducta y cualidades sobresalientes de sus empleados reflejadas en su fidelidad por los años de servicios continuados, con las gratificaciones que aquí se establecen. La cuantía de estas gratificaciones será:

- Al cumplir veinticinco años de servicio: Dos mensualidades y media.
- Al cumplir treinta y cinco años de servicio: Tres mensualidades y media.
- Al cumplir cuarenta y cinco años de servicio: Cuatro mensualidades y media.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez.

- D) **Ascensos:** El régimen de ascensos será el que con carácter general se establece en el artículo 33 del presente Convenio, con las siguientes particularidades:

- El Auxiliar de primera que haya cumplido ocho años de antigüedad efectiva en su categoría, tendrá derecho a ascender a Dependiente de Segunda.

- Cuando un Dependiente de Segunda llevase ocho años en esta categoría tendrá derecho a ascender a la de Dependiente de Primera.

- E) **Antigüedad:** En sustitución del sistema de complemento personal de antigüedad regulado en el art. 16 del presente Convenio, los trabajadores afectados por la sucesión de empresa percibirán por dicho concepto, aumentos periódicos por cada cuatro años de servicios efectivos en la Empresa.

- La cuantía de los aumentos por antigüedad será del 10 por 100 del sueldo base de la categoría que el trabajador ostente en cada momento.

- El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su vencimiento. El importe de los cuatrienios se hará efectivo por mensualidades vencidas, junto con el sueldo base.

CLÁUSULA DEROGATORIA

En cumplimiento de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de

24 de Marzo, el presente Convenio Colectivo incorpora en su articulado el contenido de la Ordenanza Laboral de Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y los Colegios Profesionales, aprobada por Orden Ministerial de 25 de Mayo de 1.977 (B.O.E. de 2 de Junio de 1.977), así como la Reglamentación Laboral de los empleados de los Agentes de Cambio y Bolsa de Madrid (Bases de Bolsa), aprobada por resolución del Ministerio de Hacienda de fecha 28 de Julio de 1.966, por lo que el presente Convenio sustituye toda la regulación contenida en las citadas disposiciones que quedan expresamente derogadas, así como cuantos Convenios Colectivos y disposiciones legales o convencionales hayan regulado anteriormente las relaciones laborales del Sector.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las relaciones laborales de todo el personal incluido en su ámbito de aplicación se regularán exclusivamente por lo dispuesto en el presente Texto Convencional y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general.

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA

TRABAJO EN DIAS FESTIVOS I

El Consejo de Administración de la Sociedad de Bolsas, S.A., acordó fijar el calendario de funcionamiento del Sistema de Interconexión Bursátil durante el ejercicio de 2.003. Ello supone considerar inhábiles los días 1 de Enero, 6 de enero, 18 de Abril, 21 de Abril, 1 de Mayo, 15 de Agosto, 8 de Diciembre, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre, 26 de Diciembre y 31 de Diciembre.

Para aquellos empleados que tengan que desempeñar su trabajo en los días citados, descontando los tres días laborables en el calendario oficial y que para el año 2003 son el 21 de

Abril, 26 de Diciembre y 31 de Diciembre festivos en Bolsa, se establece una compensación durante la vigencia del presente Convenio consistente en la posibilidad de acogerse a uno de los dos sistemas que se indican a continuación: A). Una compensación monetaria a razón de 195 € por día trabajado. B). Tiempo libre en la siguiente proporción: un día libre por un día trabajado, tres días libres por dos días trabajados, cuatro días libres por tres días trabajados y seis días libres por cuatro días trabajados.

Estos días de libranza se añadirán al periodo o periodos completos en que se establezca el disfrute anual de las vacaciones.

No obstante y teniendo en cuenta que el personal puede haber disfrutado ya presumiblemente de su periodo de vacaciones, en el caso de que así sea, se podrán acumular dichos días de vacaciones, producto de la compensación, a las vacaciones que se disfruten en el 2.004

CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA

Durante el año 2003 los empleados que como consecuencia de la apertura y cierre del mercado bursátil, se hayan visto afectados en su horario de trabajo, serán compensados, por una sola vez, con tres cuartos de paga.

Para aquellos empleados que vengán percibiendo una retribución variable, bien sea mediante bonus, incentivos, u otras cantidades de naturaleza similar, la referida cantidad, será compensable y absorbible en los términos establecidos en el art. 5 del vigente Convenio Colectivo.

(03/18.822/04)