

INDICE

- RESOLUCIÓN DE 4 DE JUNIO DE 2012, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SOBRE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR MERCADO DE VALORES (CÓDIGO NÚMERO 28006455011991) (BOCM DE 7 DE JULIO)
- PREÁMBULO
- Capítulo I. Normas generales
 - Art. 1. Ámbito territorial y funcional
 - Art. 2. Ámbito personal
 - Art. 3. Vigencia, duración y prórroga
 - Art. 4. Indivisibilidad del convenio
 - Art. 5. Compensación y absorción
 - Art. 6. Comisión de Interpretación y Seguimiento
 - Art. 7. Funciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento
- Capítulo II. Jornada, horario, vacaciones, fiestas, permisos y excedencias
 - Art. 8. Jornada de trabajo
 - Art. 9. Horario de trabajo
 - Art. 10. Vacaciones
 - Art. 11. Fiestas y permisos
 - Art. 12. Excedencias
 - Art. 13. Excedencia sindical
 - Art. 14. Lactancia
 - Art. 15. Reducción de jornada
 - Art. 16. Maternidad y Paternidad
- Capítulo III. Retribuciones
 - Art. 17. Conceptos retributivos
 - Art. 18. Salario base
 - Art. 19. Antigüedad
 - Art. 20. Plus convenio
 - Art. 21. Gratificaciones extraordinarias
 - Art. 22. Plus de transporte
 - Art. 23. Ayuda comida
- Capítulo IV. Derechos sociales
 - Art. 24. Formación profesional
 - Art. 25. Préstamos personales
 - Art. 26. Ayuda por nupcialidad
 - Art. 27. Ayuda por natalidad
- Capítulo V. Otras prestaciones sociales
 - Art. 28. Complemento de incapacidad temporal y maternidad
 - Art. 29. Ayuda para discapacitados físicos y psíquicos
 - Art. 30. Seguro de vida
 - Art. 31. Jubilación
- Capítulo VI. Seguridad y salud
 - Art. 32. Seguridad y salud laboral
 - Art. 33. Examen médico anual
 - Art. 34. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo
- Capítulo VII. Igualdad
 - Art. 35. Igualdad de oportunidades
- Capítulo VIII. Clasificación profesional, ascensos y ceses
 - Art. 36. Grupos profesionales
 - Art. 37. Categorías profesionales y funciones
 - Art. 38. Ascensos
 - Art. 39. Cese voluntario del personal
- Capítulo IX. Régimen disciplinario
 - Art. 40. Faltas, sanciones y prescripción
- Capítulo X. Otras disposiciones

- Art. 41. Derechos adquiridos
 - Primera. Trabajo en días festivos
 - Clausula derogatoria
-

RESOLUCIÓN DE 4 DE JUNIO DE 2012, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, SOBRE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR MERCADO DE VALORES (CÓDIGO NÚMERO 28006455011991) (BOCM DE 7 DE JULIO)

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Mercado de Valores, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de diciembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, 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.

[...]

PREÁMBULO

La Asociación Española del Mercado de Valores, en representación de los empresarios del sector, y los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Federación Independiente de Trabajadores del Crédito (FITC) y Unión General de Trabajadores (UGT), 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.

CAPÍTULO I **Normas generales**

Artículo 1. 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 que estén establecidas o se establezcan durante su vigencia en la Comunidad Autónoma de Madrid, y los trabajadores que en las mismas desarrollen su actividad.

Artículo 2. 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 3. 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 2010.

La duración de este convenio será desde el día 1 de enero de 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2011.

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 4. 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 aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad.

Artículo 5. 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 6. 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:

1. 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.
2. Tres 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 por 100 de sus miembros.
3. 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 7. 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.

CAPÍTULO II

Jornada, horario, vacaciones, fiestas, permisos y excedencias

Artículo 8. 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 treinta y ocho horas y cuarenta y cinco 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.

Artículo 9. Horario de trabajo.—Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las 8.30 y las 19.00, en jornada de lunes a viernes.

Para la adaptación de los horarios al marco general establecido en el 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 una 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 10. Vacaciones.—A) 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.

B) 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 aquel 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.

C) 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:

1. Trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar.
2. Dentro de estos, trabajadores más antiguos y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.
3. Para los trabajadores sin hijos en edad escolar se utilizarán los criterios de mayor antigüedad y mayor edad.
4. 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.

D) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4) del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 11. Fiestas y permisos.—A) 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 de Madrid. Igualmente se establece como día festivo el día 24 de diciembre.

B) 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 por 100 de los trabajadores de cada uno de los servicios o departamentos de la empresa, ni más de un 25 por 100 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 esta proceder a su concesión de forma automática, salvo cuando concurra algunas de las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

C) Permisos: El personal tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

— Por matrimonio, quince 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: nacimiento de hijo, que deberá justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil; enfermedad grave, accidente, hospitalización 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.

— Dos días en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.

— 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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.

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 12. Excedencias.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia voluntaria es la concedida al trabajador por motivos particulares del mismo, y los requisitos

de su concesión serán:

- a) Que el solicitante tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.
- b) No haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores.
- c) 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 cuatro meses ni superior a cinco años.

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 13. 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.

Artículo 14. Lactancia.—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la referida media hora en jornadas completas.

En los casos en que tanto el padre como la madre trabajen este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Artículo 15. Reducción de jornada.—En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida 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 aquella,

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

Asimismo el progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado de cáncer, (tumores malignos, melanomas, y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Todos los supuestos de reducciones de jornada contempladas en los párrafos precedentes del presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Por su parte la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de la jornada con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que establezcan los acuerdos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o en su caso la trabajadora afectada. En su defecto la concreción de estos derechos le corresponderá a la trabajadora.

Artículo 16. Maternidad y Paternidad.—En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:

En el supuesto de parto, la suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el párrafo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada

menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta

que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de siete días ejercicio de este derecho.

CAPÍTULO III Retribuciones

Artículo 17. Conceptos retributivos.—La estructura del régimen de retribuciones del personal estará integrada por los conceptos que a continuación se indican:

A) Conceptos salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

b.1) Personales:

— Antigüedad.

— Plus convenio.

b.2) De vencimiento periódico superior al mes:

— Gratificaciones extraordinarias.

B) Percepciones extrasalariales:

a) Plus transporte.

b) Ayuda de comida.

Artículo 18. Salario base.—A) Año 2010:

Cuantía: El salario base para el año 2010 es el que por categorías profesionales se recoge en la tabla:

Revisión: La anterior tabla salarial es el resultado de incrementar en un 0,8 por 100 la tabla salarial que rigió para el año 2009.

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 2011.

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 este convenio.

B) Año 2011:

Cuantía: El salario base para el año 2011 es el que por categorías profesionales se recoge en la tabla:

Revisión: La anterior tabla salarial es el resultado de incrementar en un 2,9 por 100 la tabla salarial que rigió para el año 2010.

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 2012.

TABLA SALARIAL

Sueldo base en euros

Categoría	2010		2011	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Titulado superior	1.595,97	23.939,55	1.642,25	24.633,75
Titulado medio	1.504,99	22.574,85	1.548,63	23.228,45
Dependiente de primera	1.649,07	24.736,05	1.696,89	25.453,35
Dependiente de segunda	1.567,25	23.508,75	1.612,70	24.190,50
Auxiliar de primera	1.453,35	21.800,25	1.495,50	22.432,50
Auxiliar de segunda A	1.286,34	19.295,10	1.323,64	19.854,60
Auxiliar de segunda E	1.277,11	19.156,65	1.314,15	19.712,25
Aspirante	1.030,16	15.452,40	1.060,03	15.900,45
Meritorio	749,93	11.248,95	771,68	11.575,20

Analista	1.649,08	24.736,20	1.696,90	25.453,50
Programador primera	1.567,25	23.508,75	1.612,70	24.190,50
Programador segunda	1.453,35	21.800,25	1.495,50	22.432,50
Operador primera	1.453,35	21.800,25	1.495,50	22.432,50
Operador segunda	1.286,34	19.295,10	1.323,64	19.854,60
Mantenimiento	1.350,13	20.251,95	1.389,28	20.839,20
Telefonista	1.286,34	19.295,10	1.323,64	19.854,60
Conserje	1.420,08	21.301,20	1.461,26	21.918,90
Ordenanza	1.350,13	20.251,95	1.389,28	20.839,20
Botones	951,65	14.274,75	979,25	14.688,75
Limpiador/a	1.040,51	15.607,65	1.070,68	16.060,20

Artículo 19. 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:

1. Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio.
2. Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 del salario base que se perciba.
3. 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.
4. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 20. Plus convenio.—Con referencia a la calidad del trabajo desarrollado por el trabajador se establece un plus de convenio por este concepto de 135 euros mensuales para el año 2010, que se abonarán también en las pagas extraordinarias; y de 140 euros mensuales para el año 2011, que se abonarán también en las pagas extraordinarias.

Artículo 21. 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 22. 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 147 euros, en 11 pagas para el año 2010, y de 155 euros, en 11 pagas para el año 2011.

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 23. Ayuda comida.—Para aquellos casos en que el descanso entre las jornadas de mañana y tarde fuese igual o inferior a dos 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 13,75 euros diarios en el año 2010; y de 14,25 euros diarios en el 2011. 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.

CAPÍTULO IV

Derechos sociales

Artículo 24. 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 25. 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:

1. Que el préstamo vaya destinado a atender necesidades propias o del núcleo familiar debidamente justificadas a juicio de la empresa.
2. Tener la condición de trabajador fijo y una antigüedad mínima de un año.
3. 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 13.750 euros para el ejercicio 2010 y 14.200 euros para el año 2011.

Las empresas no vendrán obligadas a conceder nuevos préstamos, cuando ya estén disfrutando de ese derecho un 20 por 100 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 por 100 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 26. 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 27. 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.

CAPÍTULO V
Otras prestaciones sociales

Artículo 28. 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:

1. Durante los primeros cuarenta y cinco 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:

$$C = (SBC + PC + A + PT) - PSS$$

o

$$SBC + PC + A + PT = C + PSS$$

Donde:

C = Complemento de IT.

SBC = Salario Base según convenio.

PC = Plus convenio.

A = Antigüedad.

PT = Plus transporte.

PSS = Prestaciones de la Seguridad Social.

2. Desde el día número 46 hasta completarse los dieciocho meses de la incapacidad, 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 incapacidad temporal 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.

3. Excepcionalmente, en aquellos casos en que el trabajador precise de hospitalización como consecuencia de enfermedad o accidente laboral tendrá derecho durante los quince primeros días de dicha hospitalización o baja médica a consecuencia de la misma, hasta el referido tope de quince días, a un complemento por incapacidad temporal del 100 por 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 29. Ayuda para discapacitados físicos y psíquicos.—Aquellos trabajadores que tengan algún hijo discapacitado 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 6.000 euros anuales para el ejercicio 2010, y 6.300 euros anuales para el ejercicio 2011, 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 30. Seguro de vida.—En favor de los trabajadores fijos afectados por el presente convenio colectivo y con efectos en el año 2010 y 2011 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: 38.100 euros.

— En invalidez permanente absoluta y gran invalidez: 38.100 euros.

— En fallecimiento por accidente: 50.700 euros.

— En fallecimiento por accidente de circulación: 73.100 euros.

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 Octava de la Ley 24/1988, de 28 de julio.

Artículo 31. 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. Dado que la reforma legislativa que afecta a este aspecto del Convenio se encuentra el trámite parlamentario, los firmantes dejan en manos de la comisión paritaria las posibles adecuaciones que sean necesarias.

Edad	Indemnización (euros)
65 años	19.532,90
64 años	26.504,60
63 años	30.922,10

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.—Las empresas, en cumplimiento del deber de protección, garantizarán la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Los centros y el personal de las entidades cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Artículo 33. 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 34. 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.

CAPÍTULO VII

Igualdad

Artículo 35. Igualdad de oportunidades.—Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, obligándose a cumplir en su integridad los contenidos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como su normativa de desarrollo.

CAPÍTULO VIII

Clasificación profesional, ascensos y ceses

Artículo 36. Grupos profesionales.—Grupo 1.º: Titulados. Comprende las siguientes categorías:

- a) Titulados superiores.
- b) Titulados medios.

Grupo 2.º: Administrativos. Comprende las siguientes categorías:

- a) Dependientes de primera.
- b) Dependientes de segunda.
- c) Auxiliares de primera.
- d) Auxiliares de segunda de ascenso.

e) Auxiliares de segunda de entrada.

f) Aspirantes.

g) Meritorios.

Grupo 3.º: Técnicos. Comprende las siguientes categorías:

a) Analistas.

b) Programadores de primera.

c) Programadores de segunda.

d) Operadores de primera.

e) Operadores de segunda.

Grupo 4.º: Subalternos. Comprende las siguientes categorías:

a) Oficiales de mantenimiento.

b) Telefonistas.

c) Conserjes.

d) Ordenanzas.

e) Botones.

f) Limpiadores/as.

Artículo 37. 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 1. Titulados:

- a) 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.
- b) 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 2. Administrativos:

- a) Dependiente de primera: 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.
- b) Dependiente de segunda: 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.
- c) Auxiliar de primera: Es el empleado que presta su colaboración en las distintas funciones específicas de los dependientes, poniendo en práctica sus elementales conocimientos bursátiles.
- d) Auxiliar de segunda de ascenso: Es el empleado que presta sus servicios subordinado a un empleado de categoría superior realizando trabajos administrativos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
- e) Auxiliar de segunda entrada: Es el administrativo que efectúa las tareas administrativas elementales y las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- f) Aspirante: Es el empleado menor de dieciocho años que se inicia en el ejercicio de funciones administrativas para adquirir los conocimientos propios de las mismas.
- g) 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 por 100 del grupo profesional.

El empleado no podrá permanecer en esta categoría más de dos años.

Grupo 3. 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 primera: 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 segunda: 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 primera.

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 4. 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 38. 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:

1. Los empleados con la categoría de meritorio que hayan permanecido dos años en dicha categoría ascenderán a auxiliar de segunda de entrada.
2. Los aspirantes, cuando cumplan la edad de dieciocho años, ascenderán automáticamente a la categoría de auxiliar de segunda de entrada.
3. Los auxiliares de segunda de entrada que hayan permanecido cinco años en dicha categoría ascenderán a auxiliares de segunda de ascenso.
4. Los auxiliares de segunda de ascenso accederán a la categoría de auxiliares de primera a los seis años de servicio en aquella.
5. Los auxiliares de primera, 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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:

1. 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.

2. Las empresas elaborarán las pruebas a realizar, la convocatoria de las mismas y la valoración de los resultados.

3. Las convocatorias serán hechas públicas mediante fijación en el tablón de anuncios de la empresa, con indicación de condiciones, fechas y número de vacantes.

4. 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 39. 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.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 40. 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:

- a) Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

 - b) La falta de asistencia al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

 - c) No comunicar con la debida antelación la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el empleado acredite la imposibilidad de hacerlo.

 - d) 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.

 - e) Retraso culposo en el desempeño de las funciones encomendadas, sin perjuicio sensible para el servicio.

 - f) Las discusiones en el centro de trabajo que repercutan en el desarrollo de la actividad laboral.

 - g) La desatención con los superiores, compañeros y subordinados, así como la no atención a los clientes con la corrección y diligencia debida.

 - h) Descuidos en el aseo personal, que afecten a los compañeros de trabajo, clientela e imagen de la compañía.

 - i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten a la relación laboral.

 - j) Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas e instalaciones.

 - k) En general, todas aquellas otras que, sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión implique un descuido o negligencia.
- B) Faltas graves:
- a) Cinco o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el transcurso de un mes.

 - b) 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.

- c) 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 12 faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en el período de seis meses, o de 24 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, impondrán 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.

Capítulo X

Otras disposiciones

Artículo 41. Derechos adquiridos.—Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional octava 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 1979 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 solo 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 uno a cuatro años: 75,13 euros.
- Hijos de cinco a ocho años: 99,17 euros.
- Hijos de nueve a catorce años: 159,68 euros.
- Hijos de quince a dieciocho años: 192,32 euros.

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 38 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 artículo 19 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.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula transitoria primera.— Trabajo en días festivos: Como consecuencia de la apertura y funcionamiento de los Mercados de Valores y de los sistemas de liquidación y compensación dentro del marco de funcionamiento de los mercados en el ámbito internacional, que ha obligado a los mercados españoles a reordenar sus calendarios de actividad, se hace necesario realizar determinados trabajos en días declarados como festivos por la normativa laboral y en el actual convenio colectivo del sector. Por

ello, se ha acordado establecer las condiciones en las que dicho trabajo deberá desarrollarse.

A) El personal que deberá prestar sus servicios en días festivos será el que resulte necesario a juicio de cada empresa para mantener el funcionamiento de los mercados y de los sistemas de liquidación y compensación así como los servicios que resulten indispensables.

B) La selección de las personas habrá de realizarse con criterios de racionalidad y eficacia y se deberán cubrir las necesidades reales y concretas cuidando además que se produzca la conveniente rotación de las plantillas para evitar cargas excesivas sobre determinadas personas.

C) Antes del día 31 de enero de cada año, la empresa determinará los departamentos y servicios afectados, el número de trabajadores y la relación de las personas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días. Una vez oída la representación de los trabajadores, si la hubiere, se elaborará la relación definitiva y se dará a conocer a todo el personal.

D) Los trabajadores que presten servicios en estos días, percibirán en compensación la cantidad de 320 euros brutos por día trabajado para el año 2010, y 330 euros brutos para el 2011, con la salvedad de la retribución del día de Reyes (6 de enero) que queda cifrada en 375 € para el año 2010 y 385 euros en el ejercicio 2011; más la ayuda a comida en la cuantía prevista en el artículo 23 del convenio colectivo. Asimismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacaciones por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con la empresa. La acumulación de los referidos días a vacaciones no podrá superar más de cinco días por período disfrutado.

E) Los trabajos que tuvieran que llevarse a cabo en día sábado, o festivo diferentes a los regulados y acordados en esta disposición, se regirán por lo establecido en el convenio colectivo del sector y en la legislación laboral en vigor.

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 1/1995, 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 1977 («Boletín Oficial del Estado», de 2 de junio de 1977), 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 1966, 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 genera