

**w
w
w
·
f
e
s
i
b
a
c
·
c
o
m**

***CONVENIO
COLECTIVO

SOCIEDAD
DE
BOLSAS, S.A.***

PREÁMBULO

SOCIEDAD DE BOLSAS S.A. y **LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA MISMA**, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente **CONVENIO COLECTIVO**, 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 Sociedad de Bolsas S.A. y los trabajadores que en la misma desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2º: Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en la empresa, 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 2004.

La duración de este Convenio será desde el día 1 de Enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

A partir de esta última fecha se entenderá prorrogado de año en año siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie dentro de los tres últimos meses de su terminación o prórroga en curso. Para el supuesto de denuncia, se mantendrá prorrogado el contenido de todas sus cláusulas hasta el momento de la firma de un nuevo convenio.

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 aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, el presente Convenio perderá sus efectos en su totalidad y las partes deberán reunirse para revisar el mismo.

Artículo 5º: Compensación y absorción.

A los trabajadores de Sociedad de Bolsas, S.A. cuya subida salarial anual suponga el incremento salarial recogido en el vigente Convenio Colectivo, les será respetado cualquier tipo de complemento anterior que tuvieran, así como sus posibles incrementos salariales que tuvieran por aumentos de Antigüedad, Categoría Profesional o Ayuda Familiar.

Para los trabajadores que tuvieran un incremento salarial superior al del Convenio Colectivo en vigor, se entenderá dicho incremento como Salario Convenido Anual, por lo que podrán ser

absorbibles los aumentos que se produjeran durante el período anual, referentes a aumentos de Antigüedad, Categoría Profesional o Ayuda Familiar.

En ninguno de los casos expuestos anteriormente serán absorbibles bajo ningún concepto, del salario anual, la Ayuda de Comida, y los premios de "Nupcialidad, Natalidad y A la Constancia", así como cualquier percepción extrasalarial que vinieran disfrutando los trabajadores.

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 7º.

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 del ámbito del presente Convenio.

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

La Comisión estará compuesta por un representante de la empresa y al menos por un delegado por sindicato representado en Sociedad de Bolsas, S.A.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz pero sin voto hasta un máximo de tres asesores designados por cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión requerirán necesariamente para su validez, ser adoptados por mayoría absoluta entre las dos representaciones.

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

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 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 en su texto.
- Cuantas actividades tiendan a conseguir mayor eficacia práctica del desarrollo del presente 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 en el 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.730 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 existente en su Departamento.

Los trabajadores de Sociedad de Bolsas S.A. que por necesidades del servicio, vinieran realizando un sistema de turnos, mantendrán los mismos no pudiendo sobrepasar la mencionada jornada laboral de trabajo.

Artículo 9º: Horario de trabajo.

Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las 8.00 horas y las 18.00 horas, en jornada de lunes a viernes.

La empresa queda autorizada a regular el horario de trabajo de su personal y será coordinado en los distintos departamentos para realizar la más eficaz organización del trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta la opinión de los representantes 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 entre la empresa y los trabajadores.

La empresa deberá comunicar, en el plazo de tres meses, a los representantes de los trabajadores los horarios de trabajo para su debida constancia, con indicación del número de trabajadores afectados. Las modificaciones posteriores de los horarios que se establezcan deberán contar con la aceptación expresa de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores afectos a la Sala de Supervisión seguirán manteniendo un retén de un trabajador, para atender las Operaciones Especiales que se produzcan, en horario de 17.30 horas a 20.00 horas.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, se mantendrá una pausa máxima de una hora para el Almuerzo, respetándose los correspondientes turnos fijados en cada Departamento, con el fin de mantener cubiertas las necesidades en dicho período.

En cualquier caso, se mantendrán los horarios de trabajo que vinieran cumpliendo determinados empleados en función de la especialidad de sus trabajos y en general cualesquiera otros adscritos a servicios en los que, por imperativo organizativo, productivos o del mercado, vengán siguiendo horarios diferentes.

Artículo 10º: Vacaciones.

A) Duración: Los trabajadores de Sociedad de Bolsas S.A. tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles de trabajo, que podrán fraccionarse en varios periodos, a petición del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

B) Periodo de disfrute: El periodo de disfrute de las vacaciones se extenderá del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, siendo preferible en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores que no hubieran cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

C) Cuadro de Vacaciones: Los cuadros de vacaciones se confeccionarán dentro de los tres primeros meses del año, debiendo ser publicados 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. Esta preferencia se dará si coincide con el periodo de vacaciones escolares.
2. Dentro de éstos, trabajadores más antiguos y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.
3. Para los trabajadores sin hijos en edad escolar, tendrán preferencia en la elección los trabajadores de mayor antigüedad y a igualdad de la misma, los de mayor edad.
4. Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer periodo, no pudiendo elegir los siguientes hasta que el resto de los trabajadores de la plantilla hayan elegido el primero.

Art.º 11. Fiestas y Permisos.

A) Fiestas: Con carácter general serán fiestas las fijadas en el calendario bursátil español.

En cualquier otro supuesto que conlleve la necesidad de trabajar en día no laborable, y se establezca un retén de trabajo:

El horario será el establecido en el presente Convenio, pudiendo los trabajadores optar por la retribución económica de jornada conceptuada como horas festivas ó, en su caso, por el disfrute de 2 días de libranza siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Las horas adicionales de trabajo respecto del horario mencionado que, por necesidades del servicio, pudieran producirse, serán retribuidas como horas festivas.

B) Permiso retribuido específico: Todos los trabajadores de Sociedad de Bolsas, S.A. tienen derecho a disfrutar, en el curso del año, de un número de días de libranza equivalente a la diferencia entre los señalados en el calendario de fiestas nacionales, de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento de Madrid y las fiestas fijadas en el calendario bursátil. Asimismo, disfrutarán de 6 días de permiso retribuido, sin que puedan hacerlo simultáneamente más de un 25% de los trabajadores de cada uno de los departamentos de Sociedad de Bolsas, S.A.

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

Por matrimonio 15 días naturales, que deberá justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil.

Alumbramiento de esposa tres días naturales, que deberá justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil.

Durante tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en cada uno de los siguientes casos: Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Deberá justificarse con el certificado médico que acredite la gravedad

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

en el caso de enfermedad y con el certificado de defunción o fotocopia en el caso de fallecimiento.

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

Durante dos días naturales, que deberá justificarse con el certificado de defunción o fotocopia, por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad.

El personal podrá solicitar por motivos familiares suficientes, permisos breves de cinco días como máximo, dentro del año, y sin pérdida de retribución.

Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica. Siempre que suponga ausencia superior a media jornada laboral deberá justificarse con el certificado médico o de la institución sanitaria correspondiente.

Enfermedad sin baja o Incapacidad Temporal, máximo tres días naturales. Deberá justificarse con el certificado médico o de la institución sanitaria correspondiente.

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 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 un documento acreditativo expedido por el correspondiente Centro Académico.

Los trabajadores podrán solicitar licencias de 15 días a 3 meses por motivos justificados, que se concederán siempre que lo permitan las necesidades del servicio, sin derecho a retribución ni a prórroga.

D) Reducciones de Jornada: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora con la misma finalidad durante el mencionado periodo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 12º: 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 periodo de excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad, a todos los efectos. Respecto a los casos de excedencia para desempeñar cargos públicos, se respetará la legalidad vigente.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2ª MADRID 28003

Artículo 13º: Excedencia voluntaria.

1. Excedencia voluntaria es la concedida al trabajador de la empresa 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 o análoga actividad.
2. La duración de la excedencia voluntaria no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.
3. 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 a treinta días.
4. Durante el tiempo en que el empleado permanezca en situación de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no computándose dicho periodo a ningún efecto.
5. El excedente voluntario que no solicitara el reingreso con treinta días de antelación a su fecha de terminación, causará baja definitiva en la empresa.
6. El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante de 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 propia categoría.

Si el trabajador optara por incorporarse a 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.
7. Si la excedencia concedida fuese inferior a cinco años, el excedente podrá solicitar prórroga, por una sola vez, hasta completar dicho periodo.

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:

a) Conceptos Salariales:

- a) Salario Base
- b) Complementos salariales
 - b.1) Personales

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/. ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

- Antigüedad
- Plus Convenio

b.2) De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Gratificación por Calendario Bursátil

b) Percepciones extrasalariales:

a) Plus transporte

b) Ayuda de comida

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/. ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

Artículo 15º: Salario Base.

A) Año 2004

Cuantía: El salario base para el año 2004, es el que por categorías profesionales, se recoge en la siguiente tabla.

TABLA SALARIAL PARA 2004

CATEGORÍAS	SUELDO BASE MENSUAL	SUELDO BASE ANUAL
<i>Titulado superior</i>	1326,40	19896,04
<i>Titulado grado medio</i>	1250,79	18761,80
<i>Dependiente de 1ª</i>	1370,54	20558,12
<i>Dependiente de 2ª</i>	1302,53	19537,95
<i>Auxiliar de 1ª</i>	1207,87	18118,03
<i>Auxiliar de 2ª A</i>	1069,07	16036,07
Auxiliar de 2ª E	1061,40	15920,96
<i>Aspirante</i>	856,16	12842,34
Meritorio	623,26	9348,96
Analista	1370,54	20558,12
Programador de 1ª	1302,53	19537,91
Programador de 2ª	1207,87	18118,03
Operador de 1ª	1207,87	18118,03
Operador de 2ª	1069,07	16036,07
Oficial de mantenimiento	1122,08	16831,27
Telefonista	1069,07	16036,07
<i>Conserje</i>	1180,22	17703,27
Ordenanza	1122,08	16831,27
Botones	790,91	11863,69
Limpiador/a	864,75	12971,31

La tabla salarial actual es el resultado de incrementar un **2.6%** la anterior tabla establecida para el año 2003. La tabla actual será la que se deba considerar a los efectos del incremento salarial que proceda para el año 2004.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALLENZA, 13 - 2º MADRID 28003

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 el artículo 42 del presente Convenio.

El complemento de antigüedad para el resto de los 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 en trienios.
2. Estos aumentos consistirán en cantidades del 5 por ciento del salario base percibido.
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 porcentuales de la antigüedad se calcularán sobre el salario base que se perciba en cada momento.

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 **126 €** mensuales, que se abonará también en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18º: Gratificación por Calendario Bursátil.

*Los trabajadores de Sociedad de Bolsas, S.A. percibirán una gratificación en efectivo de **1.325,00 €** brutos anuales en el año 2004, incrementándose al menos dicha cantidad automáticamente con el IPC en años sucesivos.*

El importe será idéntico para todos los empleados. Se hará efectivo incluyéndolo en el recibo de salarios del mes de Septiembre.

Esta cantidad no será ni absorbible ni compensable. Se devengará por la permanencia en Sociedad de Bolsas, S.A. durante todo el año (del 1 de Enero al 31 de Diciembre) en el que se pague y siendo su abono proporcional al tiempo de permanencia y en consecuencia igualmente deducible de la liquidación la parte proporcional (a los empleados que no permanezcan en la empresa la totalidad del año).

Artículo 19º: 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, a excepción del Plus de Transporte y Ayuda de Comida..

El Personal que se incorpore durante el año percibirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que corresponda.

Artículo 20º: Plus transporte.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

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 **107,83 €/mes**, en once pagas.

Artículo 21º: Ayuda de comida.

Para los casos en que el descanso entre las jornadas de mañana y tarde sea inferior a 2 horas, el trabajador que se halle en dicha circunstancia tendrá derecho, por día trabajado en ese horario, a una ayuda alimentaria que deberá pactarse entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, no pudiendo pactarse en ningún caso cantidades inferiores a **9 €** diarios durante el año 2004.

Las Ayudas alimentarias se proporcionarán en tickets Restaurant (ó similar) diariamente, por día trabajado.

Los trabajadores que quieran percibir por nómina la cantidad estipulada de ayuda de comida, tendrán que comunicarlo al Departamento de Personal, en este caso. Esta ayuda se pagará a mes vencido, descontándose las cantidades correspondientes a los días en los que no hayan tenido derecho a percibir dicha ayuda en el periodo inmediatamente anterior y comprendido entre los días 15 y 15 de cada mes. La percepción de estas cantidades tributarán íntegramente, haciéndoles las retenciones por IRPF correspondientes y por cuenta del trabajador.

Los trabajadores que elijan esta modalidad de percepción, se obligarán a mantenerla durante todo el ejercicio.

Artículo 22º: Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, y que sean debidamente autorizadas.

En caso de que se realicen horas extraordinarias, serán compensadas con periodos de descanso retribuidos, a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. El descanso se disfrutará dentro del periodo de 4 meses siguientes a su realización.

Solo excepcionalmente, previo acuerdo, se abonarán en metálico a razón del valor de 1,75 horas ordinarias por cada hora extra realizada.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 23º: Dietas y gastos de desplazamiento.

Se acuerda por este concepto, desde la firma del presente Convenio:

Para los casos que por necesidades del servicio fuesen necesarios desplazamiento de larga duración, a juicio del responsable correspondiente, el régimen general de "gastos pagados", queda sustituido por el de dietas a razón de 53,70 €/día de trabajo realizado en España y 93,82 €/día en el extranjero.

Igualmente, para los casos urgentes que excepcionalmente pudieran producirse y debidamente autorizados por el responsable correspondiente, dichas dietas se abonarán a razón de 96,55 €/día. Se acuerda que para los días no laborables, las Dietas se abonen dobles, no

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

computándose a estos efectos los días de partida en los que se produzca ésta después de las 17.30 horas.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO: Se establece por éste concepto, y únicamente en el caso de que se realicen desplazamiento en vehículo propio, la cantidad de 0,28 €/Km, además de gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALLENZA, 13 - 2º MADRID 28003

Artículo 24º: Formación profesional.

La empresa promoverá e impulsará 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 la empresa estará obligada a constituir un fondo con una cantidad de 90 € anuales, como mínimo, por cada trabajador fijo, que se destinarán 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 llevarán a cabo por la Empresa 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 de trabajo efectivo.

Artículo 25º: 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:

- Que el préstamo vaya destinado a atender necesidades propias o del núcleo familiar debidamente justificadas a juicio de la Empresa.
- Tener la condición de trabajador fijo y una antigüedad mínima de un año.
- Que el trabajador no tenga ningún otro préstamo anterior pendiente de cancelación.

Cuantía y limite:

El fondo para prestamos personales no excederá la cuantía de 81.477 €

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 9.050 €.

Se establece un préstamo para adquisición de vivienda habitual, otorgable mediante el preceptivo justificante, por una cuantía máxima de 12.000 €.

Como concepto excepcional, quedando fuera del cómputo general del fondo de préstamos personales y mediante la justificación de la necesidad imperativa del mismo, se concederá préstamo de cuantía no superior a 18.000 € sujeto a la aprobación de dicho préstamo por un comité mixto formado por representantes de Sociedad de Bolsas S.A. y por los delegados de personal de la compañía.

La empresa no estará obligada a conceder nuevos préstamos cuando ya estén disfrutando de ese derecho un 20% de su plantilla de trabajadores fijos.

La devolución y vencimiento de cada préstamo se registrarán por el sistema de amortizaciones mensuales, establecidas en el rango comprendido entre el 10 y el 15% de las percepciones mensuales brutas, incluidas pagas extraordinarias. 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

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

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 26º: 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 íntegras, correspondiente a su categoría profesional, en las que formarán parte todos los complementos salariales que perciba el trabajador.

Artículo 27º: 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 íntegra correspondiente a su categoría profesional, en las que formarán parte todos los complementos salariales que perciba el trabajador.

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.

Artículo 28º: Ayuda de estudios para empleados.

Los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios reglados medios, superiores, postgrado, doctorado, master, idiomas, o de otro tipo, percibirán una ayuda anual de 618,70 €. Para la continuidad en la percepción de esta ayuda será preciso que la misma se invierta exclusivamente en enseñanza, extremo que se acreditará mediante justificante expedido por el Centro Oficial o Privado a que asista el empleado.

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 percibir esta ayuda.

Artículo 29º: Ayuda de estudios a hijos.

Se establece, como Derecho Adquirido de los trabajadores, una ayuda neta con destino a la educación de sus hijos, con arreglo al siguiente cuadro:

- Hijos de 1 a 4 años. 121,26 €/año.
- Hijos de 5 a 8 años. 150,68 €/año.
- Hijos de 9 a 14 años 225,78 €/año.
- Hijos de 15 a 18 años. 260,23 €/año.

Para disfrutar de las ayudas se establecen los siguientes requisitos:

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

CAPITULO V – OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

Artículo 30º: Becas.

Para los hijos de los empleados de Sociedad de Bolsas, S.A. que realicen estudios universitarios se establece un máximo de 7 becas de ayuda, con dotación neta de 300 € cada una, a satisfacer en el mes de Octubre, bajo los mismos requisitos que se recogen en el Artículo 29, quedando restringido a un año el periodo de cómputo de las calificaciones para el acceso a la ayuda.

En el caso de solicitarse un número mayor de becas, se repartirá la cuantía total de la ayuda entre los solicitantes que cumplan los requisitos y hayan solicitado la ayuda antes del 30 de Septiembre.

Artículo 31º: Complemento de Incapacidad Temporal.

Se establece que los empleados en situación de Incapacidad Temporal se les abonará un complemento a las prestaciones que perciban por este concepto de la Seguridad Social, durante los primeros 18 meses de baja, de tal manera que sumada con las prestaciones de la Seguridad Social se iguale, pero en ningún caso supere, el importe del salario real en las condiciones que tuviese cuando se produjo la baja.

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 32º: 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 la empresa por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 3.800 € 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 33º: Seguro de Vida.

En favor de los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio Colectivo y en el año 2004 la empresa 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 accidente 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

En función de lo dispuesto por este Artículo, se acuerda suscribir POLIZA DE SEGURO DE VIDA COLECTIVO con la Compañía SWISS LIFE, siendo la cobertura y cuantías las establecidas por el presente Convenio.

Artículo 34º: 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:

<u>EDAD</u>	<u>INDEMNIZACIÓN</u>
65 años	19.532,90.- €
64 años	25.242,50.- €
63 años	29.449,60.- €
62 años	39.065,80.- €
61 años	48.982,50.- €
60 años	53.790,60.- €

CAPITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 35º: Examen Médico Anual.

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual, a través de la entidad que Sociedad de Bolsas S.A. determine. La asistencia médica con expedición de recetas de la Seguridad Social será aplicada por parte del Servicio Médico de Bolsa de Madrid.

Se dedicará 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 médico lo considere necesario, o que así lo soliciten del mismo.

Sociedad de Bolsas, S.A. suscribirá a su cargo una póliza de asistencia sanitaria complementaria a la de la Seguridad Social para todos sus empleados, siendo beneficiarios los que estén en activo en ese momento y los que accedan o hayan accedido a la jubilación, así como las situaciones de viudedad y orfandad respecto al titular.

Artículo 36º: 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 o Mutua Patronal, la empleada 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

CAPITULO VII - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS Y CESES.

Artículo 37º: Grupos Profesionales

Grupo 1º: Titulados. Comprende las siguientes categorías:

- a) Titulados Superiores.
- b) Titulados Medios.

Grupo 2º: 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 3º: Técnicos. Comprende las siguientes categorías:

- a) Analistas.
- b) Programadores de primera.
- c) Programadores de segunda.
- d) Operadores de primera.
- e) Operadores de segunda.

Grupo 4º: Subalternos. Comprende las siguientes categorías:

- a) Oficiales de mantenimiento.
- b) Telefonistas.
- c) Conserjes.
- d) Ordenanzas.
- e) Botones.
- f) Limpiadores/as.

Artículo 38º. 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/. ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

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 1ª: 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 2ª: 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 1ª: Es el empleado que presta su colaboración en las distintas funciones específicas de los Dependientes, poniendo en práctica sus elementales conocimientos bursátiles.
- Auxiliar de 2ª 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 2ª 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

- 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.
- Programador de 1ª: 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.
- Programador de 2ª: 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 1ª.
- 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

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2ª MADRID 28003

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

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Botones:** Es el empleado subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos y otras funciones elementales.
- **Limpiador/a:** Es aquel empleado que se ocupa de la limpieza de los locales de la Empresa.

Artículo 39º: 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 2ª de Entrada.
- Los Aspirantes, cuando cumplan la edad de 18 años, ascenderán automáticamente a la categoría de Auxiliar de 2ª de Entrada.
- Los Auxiliares de 2ª de Entrada que hayan permanecido cinco años en dicha categoría ascenderán a Auxiliares de 2ª de Ascenso.
- Los Auxiliares de 2ª de Ascenso accederán a la categoría de Auxiliares de 1ª a los seis años de servicio en aquella.
- Los Auxiliares de 1ª, 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 en 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2ª MADRID 28003

- *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.*

- *La empresa elaborará 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 dos puntos anteriores.*

Artículo 40º: 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/. ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

CAPITULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41º: 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 período 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 o falta de respeto hacia 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/. ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

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.
- 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.
- El incumplimiento de los deberes específicos, con perjuicio sensible para el servicio.
- 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.

- *La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o pérdidas de clientes.*
- *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.*
- *Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.*
- *El abuso de autoridad respecto de los subordinados.*
- *En general, todo acto u omisión que revele negligencia, ignorancia inexcusable, o cause perjuicio grave para el servicio o la imagen de la empresa.*

C) Faltas muy graves:

- *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.*
- *Tres o mas faltas de asistencia al trabajo en el transcurso de un mes, sin causa que lo justifique.*
- *El abuso de confianza respecto de la empresa o los clientes.*
- *La violación del secreto profesional, correspondencia o documentos reservados de la empresa.*
- *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.*
- *La ocultación maliciosa, falseamiento o secuestro de documentos.*
- *Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto o consideración a los superiores, compañeros o sus familiares.*

- La insubordinación o indisciplina grave.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2ª MADRID 28003

- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

- *La simulación de enfermedad o accidente, independientemente de la duración de la misma, así como toda manipulación o falsedad realizada para prorrogar la baja en las referidas contingencias.*
- *Realizar trabajos de la misma actividad que la desarrollada por la empresa, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización.*
- *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.*
- *La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del mismo semestre y hayan sido sancionadas.*

Sanciones.- La empresa 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 graves o 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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/. ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

CAPITULO IX - OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 42º: 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 estuviesen incorporadas a su patrimonio laboral, cuya regulación, límites y contenido es el siguiente:

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

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

Premio de Permanencia: La empresa premiará 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.

Ascensos: El régimen de ascensos será el que con carácter general se establece en el 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.

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.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

- 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.

Artículo 43º: Contratos.

Todos los contratos vigentes en la actualidad, así como aquellos que en el futuro puedan realizarse, habrán de respetar las condiciones determinadas por el presente Convenio.

Cuando a la finalización del plazo máximo de vigencia de los contratos laborales de carácter temporal, el puesto de trabajo desempeñado no sea amortizable, se hará, a la persona que lo ocupaba, contrato de carácter indefinido.

Artículo 44º: Retribuciones en especie

*Las retenciones a aplicar por los conceptos que, de acuerdo con la legislación vigente, fuesen considerados como **retribuciones en especie**, y fijados por este Convenio Colectivo serán conforme a Ley de IRPF. Así, serán abonadas por la Empresa a la Hacienda Pública, siéndole notificado a cada trabajador, a fin de cada ejercicio, las correspondientes retenciones en su Certificado de Retenciones.*

Artículo 45º: Operaciones bursátiles por parte del personal de Sociedad de Bolsas, S.A.

El contenido de la presente estipulación afecta a las operaciones que el personal al servicio de Sociedad de Bolsas y sus Directores de Departamentos, con independencia del concreto régimen profesional o laboral que les sea aplicable, efectúen en cualquiera de las Bolsas de Valores españolas sobre valores que estén admitidos en ellas a negociación, así como sobre opciones y futuros, tanto sobre el índice IBEX35®, como sobre los valores admitidos a negociación en cualquiera de las Bolsas españolas.

El personal al servicio de la Sociedad de Bolsas, con excepción de las personas adscritas a funciones que conlleven un acceso habitual a información de carácter confidencial, deberá comunicar las operaciones que efectúe sobre valores mencionados en el número anterior, al Supervisor General del Sistema de Interconexión Bursátil, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha en que haya recibido confirmación escrita de su realización.

En el caso de que las operaciones se efectúen como consecuencia de una relación continuada de gestión patrimonial o servicios similares, los interesados podrán encomendar la realización de tales comunicaciones a las personas o entidades que les presten los correspondientes servicios, poniendo tal circunstancia en conocimiento del Supervisor General del Sistema de Interconexión Bursátil y habilitando expresamente a este último para que pueda solicitar las oportunas informaciones a la persona o entidad en cuestión.

Tales comunicaciones identificarán el tipo, número e identidad de los valores adquiridos, el precio de la operación, su fecha, la entidad a la que se cursó la correspondiente orden y la eventual relación que la operación tenga con otras operaciones previamente efectuadas.

En los casos de operaciones singulares por su cuantía, valores afectados, procedimiento de suscripción o contratación aplicable y otras circunstancias análogas, en las que exista una dilación considerable de tiempo entre la formulación de la correspondiente orden y la confirmación de su ejecución definitiva, los interesados podrán optar por comunicar en un primer momento tales órdenes al Supervisor General del Sistema de Interconexión Bursátil, a reserva de la posterior comunicación de su ejecución.

El Supervisor General del Sistema de Interconexión Bursátil mantendrá un archivo actualizado de las comunicaciones anteriormente indicadas, acusando recibo inmediato de las que se le presenten. Este archivo tendrá carácter reservado y únicamente podrán acceder al mismo las personas designadas por el Consejo de Administración de la Sociedad de Bolsas.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

En atención a su acceso habitual a información de carácter privilegiado, los Directores de Departamento de esta Sociedad de Bolsas se abstendrán en absoluto de realizar cualesquiera operaciones sobre valores mencionados en el número primero del presente apartado, rigiéndose, en los demás casos, por las reglas establecidas con carácter general en los números precedentes de este apartado.

Con respecto al personal al servicio de esta Sociedad de Bolsas, idéntica obligación de abstención se predicará de aquellos a quienes, por sus respectivos Directores de Departamento, les sea comunicada por escrito su concurrencia en la misma circunstancia de acceso habitual a información privilegiada.

Cualquier persona sujeta a la obligación de abstención que, a la entrada en vigor del presente Acuerdo, fuera propietaria, por sí o por persona interpuesta, o adquiriera con posterioridad a título gratuito o a título oneroso distinto de compraventa, valores mencionados en el número primero de este apartado, deberá remitir la preceptiva comunicación al Supervisor General del Sistema de Interconexión Bursátil, en los mismos términos previstos en el número segundo de este apartado.

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

CALENDARIO DE SESIONES

El Consejo de Administración de Sociedad de Bolsas, S.A., acordó fijar el calendario de sesiones del Sistema de Interconexión Bursátil para el año 2.004, considerando inhábiles los días 1 y 6 de Enero, 9 y 12 de Abril, 16 de Agosto, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 6, 8, 24 y 31 de Diciembre.

CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes afectadas por el presente convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de daños para la salud y en concreto, de los riesgos que pudieran derivarse de situaciones de acoso psicológico de cualquier tipo.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2º MADRID 28003

A tal fin, se establecerán procedimientos de denuncia en la empresa para quienes sean víctimas de tales tratos, y protocolos de actuación a desarrollar conjuntamente entre Empresa y Representantes Sociales para investigar los casos denunciados y eliminar el problema y sus posibles graves consecuencias.

**w
w
w
.
f
e
s
i
b
a
c
.
c
o
m**

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

C/ ALENZA, 13 - 2ª MADRID 28003