


**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE SOCIEDAD DE**  
**GESTION DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO, COMPENSACIÓN**  
**Y LIQUIDACION DE VALORES S.A. (IBERCLEAR)**

**Año 2005**

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE SOCIEDAD DE GESTION DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO, COMPENSACIÓN Y LIQUIDACION DE VALORES S.A. (IBERCLEAR)

## CAPITULO 1


El presente Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por el Comité de Empresa de "SOCIEDAD DE GESTION DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO, COMPENSACIÓN Y LIQUIDACION DE VALORES S.A." (IBERCLEAR) y, de otra, por la Dirección de esta misma Empresa, de conformidad con la legitimación que les confiere el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



### 1.- Ambito de aplicación

El presente Convenio es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales con la plantilla de la "SOCIEDAD DE GESTION DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO, COMPENSACIÓN Y LIQUIDACION DE VALORES S.A." (IBERCLEAR) en Madrid.

### 2.- Vigencia



El presente Convenio Colectivo de Empresa 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 1 de Enero de 2.005.

La duración de este Convenio será hasta el día 31 de Diciembre del año 2.005.

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.


## CAPITULO 2

### 3.- Normativa aplicable

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en los contratos individuales de trabajo, que deberán respetar las normas legales que tengan el carácter de derecho necesario absoluto o expresamente sean indisponibles.


### 4.- Compensación y absorción

El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera otras condiciones que fueran disfrutadas anteriormente por el personal, como resultado de imperativo legal, jurisprudencial, de la aplicación de otros convenios o normas de obligado cumplimiento o por decisión unilateral de la Empresa.



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 y en cómputo anual la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

### 5.- Vinculación a la totalidad



Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 5º del artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se dejase sin efecto alguno de los pactos del presente Convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido a través de la convocatoria de las representaciones del personal y la Empresa para sustituir la cláusula o cláusulas ineficaces por las correspondientes.



## **7.2.- Jornada en viernes y vísperas de festivo.**

Sin que tenga la ~~condición~~ consideración de reducción de jornada efectiva pactada en Convenio, el personal de Iberclear podrá disfrutar de una jornada de 6 horas los viernes y vísperas de festivo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, a propuesta de los Directores de Departamento, con el visto bueno del Director General o Director General Adjunto correspondiente y previa comunicación al Departamento de Personal de la relación de los que la realicen.

Las jornadas reducidas así disfrutadas no darán derecho a la percepción del Plus de Comida.

## **7.3.- Jornadas especiales.**

La jornada correspondiente a los días 24 y 31 de ~~diciembre~~ diciembre de cada año será de 6 horas, abonándose en ambas fechas el Plus de Comida.

Quando la especialidad de determinados servicios o las exigencias del mercado impongan con carácter permanente el cumplimiento de horarios de trabajo no cubiertos por la jornada normal antes indicada, la Empresa está facultada para establecer, entre las 6 y las 23 horas, los turnos de trabajo que sean necesarios consultando al Comité de Empresa en los aspectos relacionados con la organización de los mismos, tales como reglas de rotación, personal afectado etc., y siempre que en cómputo anual quede garantizada la distribución de la jornada, los límites legales de jornada máxima ordinaria diaria y anual, los descansos diario y semanal y las vacaciones anuales.

Quando por la especialidad de los servicios antes indicados el horario fuera de carácter continuado, el personal afectado dispondrá de 15 minutos de descanso considerados como tiempo de trabajo efectivo y cuyo momento de disfrute se acordará con su respectivo Jefe de Area.

Con el fin de organizar y atender determinados servicios que temporal o esporádicamente pudieran motivarse por exigencias del mercado o de mantenimiento del sistema, la empresa podrá modificar cualquiera de las condiciones establecidas anteriormente, relativas a la distribución de jornada y horarios de trabajo, mediante acuerdo individual con los trabajadores afectados.

## **7.4.- Reducción de jornada por lactancia.-**

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 normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

## **7.5.- Trabajo en sábados y festivos.-**

Cuando por necesidades del servicio sea preciso la cobertura laboral durante los días festivos, según se definen en el Capítulo 3 artículo 9 de este Convenio Colectivo, así como durante sábados y domingos, si fuera necesario, se establece un sistema de compensación para los trabajadores, a los cuales sea de aplicación el mencionado artículo 9 y que cubran los puestos de trabajo en dichas jornadas. El sistema de compensación se regirá por las siguientes normas:

### **7.5.1.) Festivos que coincidan con fechas en que funcionen los sistemas de Liquidación y Compensación por aplicación del calendario TARGET**

La creciente interrelación de los Mercados en el ámbito internacional, las necesidades de armonización de los mercados europeos y la constante evolución de su funcionamiento, ha llevado a los Mercados Españoles a reordenar sus calendarios de sesiones bursátiles así como los de sus sistemas de Liquidación y Compensación.

Dado que, como consecuencia de lo anterior, la apertura y funcionamiento de dichos Mercados y de sus sistemas de Liquidación y Compensación coinciden en determinadas ocasiones con días declarados como festivos en los distintos ámbitos geográficos en donde los mismos operan y, teniendo en cuenta que, en dichos días, resulta absolutamente necesaria la prestación de servicios laborales con esta finalidad, en el caso de que los Mercados y sus sistemas de Liquidación y Compensación debieran permanecer abiertos como consecuencia de lo anterior, el personal que la empresa designe para trabajar en dichos días, lo hará de acuerdo con las siguientes condiciones:

A) Los servicios que deban cubrirse en dichos días, serán prestados únicamente por el personal que resulte estrictamente necesario para mantener el funcionamiento de los citados Mercados y Sistemas de Liquidación y Compensación, atendiendo para ello a criterios de racionalidad, eficacia y necesidades reales y concretas. De cara a facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar, se llevará a cabo la mayor rotación posible entre la plantilla, evitando así, dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.

B) Antes del día 20 de enero de cada año, la empresa confeccionará una relación comprensiva del calendario bursátil y de liquidación para el año, departamentos o servicios afectados, número de trabajadores y la relación de las personas concretas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días, atendiendo, para su confección, a los criterios expresados en el apartado anterior.

- C) La empresa dará cuenta de dicha relación a la representación de los trabajadores para que emita su opinión al respecto y manifieste las posibles discrepancias o la conformidad con su contenido.
- D) Una vez oída la representación de los trabajadores, se elaborará la relación definitiva y se dará a conocer a todo el personal.
- E) Los trabajadores que presten servicios en estos días, percibirán en compensación la cantidad de 375 € brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento.
- F) Los trabajos que pudieran efectuarse en sábado, o festivos diferentes a los contemplados en la presente regulación, se regirán por lo previsto en el convenio colectivo o la legislación laboral en vigor.
- G) El personal que preste sus servicios estos días percibirá las ayudas de comida y de transporte que cada Convenio Colectivo contemple y asocie a los días efectivos de trabajo.

#### 7.5.2.) Sábados y Restantes festivos

- Categorías profesionales afectadas.

Las compensaciones aquí acordadas serán aplicables a todas las categorías.

- Compensación.

Quando la jornada de trabajo efectivo sea menor de  $1/3$  se remunerará como  $1/3$  de la jornada de trabajo establecida en Convenio, calculando las horas al 175 % de su valor, el cual resultará de sumar el importe de las 14 pagas anuales de Sueldo Base, Complemento de Convenio 2003, Complemento de Empresa, Complemento Consolidado, Plus Familiar y Plus Convenio y dividirlo por el número de horas de trabajo anual.

Quando la jornada de trabajo efectivo sea igual o superior a  $1/3$  y menor a  $2/3$  se remunerará como  $2/3$  de la jornada de trabajo establecida en Convenio, calculando las horas al 175 % de su valor, el cual resultará de sumar el importe de las 14 pagas anuales de Sueldo Base, Complemento de Convenio 2003, Complemento de Empresa, Complemento Consolidado, Plus Familiar y Plus Convenio y dividirlo por el número de horas de trabajo anual

Quando la jornada de trabajo efectivo sea de  $2/3$ , o superior, el personal afectado optará por una de las siguientes alternativas:

- a) Remuneración de las horas trabajadas al 175 % de su valor, el cual resultará de sumar el importe de las 14 pagas anuales de Sueldo Base, Complemento de Convenio 2003, Complemento de Empresa, Complemento Consolidado, Plus Familiar y Plus Convenio y dividirlo por el número de horas de trabajo anual. El número de horas remuneradas será como mínimo la jornada de trabajo establecida en Convenio.
- b) Remuneración de las horas trabajadas al 100 % de su valor, conforme al apartado "a" anterior, más un día de permiso retribuido. El número de horas remuneradas será como mínimo la jornada de trabajo establecida en Convenio.
- c) Dos días de permiso retribuido.

### **7.5.3. Normas comunes al abono de las compensaciones y disfrute de permiso.**

La compensación económica se abonará en la nómina mensual, siempre que la comunicación del Responsable del Área al Departamento de Administración se produzca antes del día 15 de dicho mes. En el caso de que la comunicación se realice con posterioridad, el pago se incluirá en la nómina del mes siguiente.

Independientemente del tipo de compensación, la empresa pagará a los trabajadores afectados el Plus de Transporte correspondiente a un día de trabajo.

La empresa abonará el Plus de Comida en los festivos incluidos en el grupo A 7.5.1. (-Festivos en que funcionen los sistemas de Compensación y Liquidación según el calendario TARGET) y en los restantes festivos, cuando la jornada de trabajo efectivo sea de 2/3 o superior.

El disfrute de los días de permiso exigirá el acuerdo previo con el Jefe de Área y la comunicación correspondiente al Departamento de Administración.

## **8.- Vacaciones**

- a) **Duración:** El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, que podrán fraccionarse a petición del trabajador.

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, mediante acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, atendiendo las necesidades organizativas de la Empresa y bajo la supervisión de cada Jefe de Area.

En el caso de conflicto de intereses entre el personal se tomarán en consideración circunstancias de carácter objetivo tales como la existencia de hijos en edad escolar, antigüedad, edad y otras.

El período hábil para el disfrute de las vacaciones será, en general, 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 meses del año.

- c) **Cuadros de vacaciones:** El Cuadro de Vacaciones se confeccionará dentro de los primeros cuatro meses del año, debiendo ser publicado durante el transcurso del mes de Mayo.

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 su Area haya elegido el primero.

## 9.- Fiestas y permisos

**Fiestas:** Las fiestas nacionales y locales serán las aprobadas cada año por la autoridad laboral competente.

**Permisos retribuidos:** Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán cada año de seis días de permiso retribuido.

Se tendrá derecho a un día de permiso retribuido adicional cuando en el año coincida uno o más días festivos nacionales o locales con un sábado.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

Por matrimonio: 15 días naturales que deberán justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil. Dichos días contarán desde el primer día laborable al hecho causante.

Por nacimiento de hijo o adopción: 3 días laborables que deberán 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 casos: Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Durante dos días naturales para el segundo grado de afinidad y un día natural para el tercer grado de afinidad. 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.

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

## 10. - Categorías profesionales

Las categorías profesionales del personal de IBERCLEAR son las siguientes:

### Área de Negocio-operativa y Servicios Generales

Director

Subdirector

Jefe

Técnico Superior

Técnico

Oficial

Administrativo

Conserje

Auxiliar

Ordenanza

### Área Informática

Director

Subdirector

Jefe

Técnico Superior/Técnico de Sistemas/Jefe de Proyecto

Técnico/Analista

Analista-programador/Preparador

Operador

Programador

Auxiliar

La promoción de cualquier empleado será responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, a tales efectos, a título enunciativo y no limitativo, y sin que su enunciado presuma orden de prelación alguno, considerará entre otros aspectos: la capacitación y experiencia profesional; los conocimientos técnicos y generales sobre su puesto de trabajo, el aprovechamiento obtenido en los cursos de formación y capacitación que pudiese haber realizado; las titulaciones académicas oficiales que posea, los conocimientos de ofimática e idiomas; la dedicación; la actitud y conducta del empleado, así como la valoración que sobre él realicen sus jefes directos y los superiores de éstos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá tomar en consideración los deseos que pudiesen transmitirle los propios empleados, bien de forma directa o a través del Comité de Empresa, y, en particular, si aquellos aceptan expresamente las responsabilidades que pudieran derivarse de su promoción.

Todo el personal desempeñará las funciones de su categoría profesional y además aquellas que se le puedan encomendar pertenecientes a otras categorías de su misma área.

Se reconoce el derecho a la movilidad funcional y promoción entre las diferentes Areas o departamentos de la Empresa, para lo cual se tendrá en cuenta la cualificación personal de los trabajadores, dentro de lo establecido y regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPITULO 4 CONDICIONES RETRIBUTIVAS**

### **11.- Salario base**

La cuantía del salario base anual por cada categoría para el año 2.005, que se indica a continuación, resulta de aplicar un incremento del 3,2% sobre los

Sueldos Base vigentes al 31 de diciembre de 2004.

Jefe	39.642,67 €
Técnico Superior/Técnico de Sistemas/Jefe de Proyecto	37.440,30€
Técnico/Analista	29.732,00 €
Oficial/Analista programador/Preparador	23.124,89 €
Operador	19.821,34 €
Administrativo/ Programador	17.618,96 €
Conserje	17.178,49 €
Auxiliar	14.315,41 €
Ordenanza	12.663,63 €

Los incrementos salariales pactados para el año 2005 e incluidos en este artículo se aplicarán sin excepciones.

## 12.- Complementos

Existirán cuatro clases de complementos denominados de Empresa, Consolidado, Plus de Convenio y Complemento Convenio 2003, siendo de carácter absorbible el primero de ellos y no absorbible los tres restantes.

**El Plus de Convenio** será de un importe fijo mensual de 60 €.

**El Complemento Convenio 2003**, tal como quedó definido en el Convenio suscrito para los años 2003 y 2004, tendrá el carácter de NO ABSORBIBLE y ACTUALIZABLE con todos y cada uno de los incrementos salariales que, de conformidad con el Convenio Colectivo vigente en cada momento, resulten aplicables al "Salario Base", como si de este último concepto se tratase.

Por tanto, en el año 2005 se incrementará en el mismo porcentaje que ha aumentado el Sueldo Base, es decir un 3,2%.

El personal que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio estuviera percibiendo un **Plus Familiar** por un número de familiares con derecho reconocido, lo seguirá percibiendo en la misma cuantía mientras siga manteniendo a dichos familiares a su cargo. De la misma forma, se seguirá pagando una **Ayuda de Estudios** a aquel personal que lo viniera percibiendo con

anterioridad y hasta que sus hijos superen la edad de 18 años.

### **13- Gratificaciones extraordinarias**

Se abonará una gratificación extraordinaria en los meses de Junio y Diciembre siendo el importe de cada una de ellas igual a una mensualidad de Salario Base, Complemento Convenio 2003, Complemento de Empresa, Complemento Consolidado, Plus de Convenio y Plus Familiar a que, en su caso, cada miembro del personal tenga derecho.

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre se abonarán en proporción a los días en situación de alta o asimilada en el semestre natural vigente. Para la gratificación de Junio se computará a este efecto la situación habida entre el 1 de Enero y el 30 de Junio. Para la de Diciembre la que existió entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.

Ambas gratificaciones se abonarán junto con la nómina correspondiente a Junio y Diciembre, respectivamente.

### **14. - Plus de transporte**

A todo el personal se le abonará durante el año 2.005 un plus de transporte de 4,39 euros por jornada de trabajo efectivo.

### **15. - Plus de comida**

A todo el personal se le abonará durante el año 2.005 un plus de comida de 7,81 euros por jornada de trabajo efectivo.

## **CAPITULO 5 PRESTACIONES SOCIALES**

### **16.- Préstamos personales**

Durante el período de vigencia del presente convenio la empresa constituirá un fondo de 120.000 euros para atender las solicitudes de préstamos por parte del personal que deberán ajustarse a las siguientes condiciones:

\*La solicitud del préstamo deberá basarse en alguna de las siguientes causas debidamente justificada:

#### **A) Adquisición de primera vivienda.**

Solo tendrán derecho a la concesión de este préstamo y por una sola vez mientras sea integrante de la plantilla de la Empresa, el personal que acceda por vez primera a la propiedad de una vivienda considerada domicilio habitual.

Se estimará que se accede por primera vez a la propiedad cuando con anterioridad a la solicitud del préstamo no se sea propietario directo ni en régimen compartido de vivienda alguna.

El importe máximo por préstamo concedido será de 18.030,36 €.

#### **B) Otras causas:**

Se concederá un máximo de 12.020,24 € por solicitante, cuando el motivo aducido sea alguno de los que se citan a continuación

- Obras en vivienda primaria por siniestro o ruina inminente
- Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, cónyuge o hijos.
- Amortización de deuda por adquisición de primera vivienda.

\*El solicitante debe tener la condición de trabajador fijo y con una antigüedad mínima de un año.

\*El trabajador no debe tener ningún otro préstamo anterior concedido por la empresa y pendiente de cancelación.

El Comité de Empresa administrará el fondo de préstamos disponible en cada momento, estudiando las solicitudes y determinando si procede su concesión, una vez verificado si se cumplen los requisitos antes enunciados.

La devolución de los préstamos concedidos se realizará a razón de amortizaciones mínimas mensuales, equivalentes al 10% 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 sumas con la liquidación que en su momento deba practicarse, en lo que alcance, quedando el trabajador obligado al reintegro del resto en la misma fecha.

### **17. - Complemento de Incapacidad Temporal**

Al personal en incapacidad temporal o invalidez provisional se le garantiza la

percepción del 100% de su retribución (Sueldo base y complementos) hasta los 18 meses de Incapacidad Temporal contados desde el inicio de la situación de baja. La empresa se reserva el derecho de suprimir este complemento, por el tiempo que exceda del máximo legal establecido, si el empleado no se somete a las revisiones médicas que la empresa pueda ordenar a través del Médico que la misma designe al efecto de que confirme la efectiva situación que dio lugar a la incapacidad.

### **18.- Ayuda a disminuidos**

La empresa abonará a sus empleados que tengan hijos con minusvalía física o psíquica, reconocida por la Seguridad Social y que dé lugar a prestaciones periódicas, una ayuda anual de 3.150 euros.

### **19. -Seguro de vida**

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo por muerte o invalidez de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, garantizando a los beneficiarios designados por estos el pago de los siguientes importes:

-Fallecimiento del asegurado por cualquier causa	30.050,60- euros
-Invalidez absoluta y permanente	30.050,60 euros

### **Seguros complementarios**

-Fallecimiento por accidente	30.050,60 euros
-Fallecimiento por acc. de circulación	22.537,95 euros

Si el fallecimiento se produce por accidente el importe de la prestación será de 60.101,20 euros y si es por accidente de tráfico su importe ascenderá a 82.639,15 euros.

Estas cantidades se abonarán a la persona o personas que el trabajador comunique oportunamente y en su defecto al cónyuge y herederos legales.

### **20. - Examen médico anual**

La empresa facilitará al personal un examen médico anual.

### **21. - Plan de formación**

La empresa se compromete a prestar adecuada atención a la formación de los empleados, en especial a lo que idiomas, informática y ofimática se refiere. La

continuidad de los cursos se subordinará al adecuado seguimiento y aprovechamiento del curso por parte del empleado

## 22.- Comisión paritaria

La Comisión Paritaria estará formada por los miembros de la mesa del Convenio y conocerá cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo, reuniéndose a petición de cualquiera de las partes para tratar de los asuntos propios de su competencia.

Las representaciones del personal y de la empresa someterán a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Las resoluciones de la Comisión serán de obligado cumplimiento como si formaran parte del propio Convenio.

## CAPITULO 6

### Régimen disciplinario

## 23. - Régimen de Faltas.

Las faltas cometidas por los empleados se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en un mes, o la ausencia al trabajo de un día en el mismo periodo, sin causa que lo justifique.
- b) El retraso en el desempeño de las funciones encomendadas, sin perjuicio sensible para el servicio.
- c) Las discusiones en el centro de trabajo que repercutan en la buena marcha del servicio.
- d) La desatención con los superiores, compañeros, subordinados y público.
- e) En general aquellas otras que, sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión

implique un descuido o negligencia en el trabajo.

Son faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad o la ausencia de dos días de trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
- b) El incumplimiento de los deberes específicos con perjuicio sensible para el servicio.
- c) La indisciplina, la desconsideración y la falta de respeto mutuo entre los empleados.
- d) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la Empresa.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) La reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
- g) En general, todo acto u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o cause perjuicios para el servicio.

Son faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa que lo justifique.
- b) El abuso de confianza respecto de los superiores.
- c) La violación del secreto profesional.
- d) La falta de probidad, la ocultación maliciosa, el falseamiento o secuestro de documentos.
- e) La insubordinación grave.
- f) La reiteración en falta grave en el plazo de seis meses.
- g) Acoso sexual: Es toda conducta de contenido sexual, ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

## 24. - Régimen de Sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse por la comisión de las faltas citadas en los apartados anteriores serán:

- A) Para faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días.
  
- B) Para faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
  
- C) Para faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
  - b) Despido.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el empresario tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## 25. - Normas de conducta.

1. La realización o la participación del empleado en actividades o actuaciones prohibidas o sin sujeción a los requisitos y autorizaciones de orden legal o administrativo a que se refieren las normas contenidas en la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y en las disposiciones que la desarrollan declaradas como tal por la autoridad competente, constituirán faltas muy graves cuando por su realización se causen perjuicios debidamente acreditados a la Empresa o a uno o más de sus trabajadores.
  
2. Los trabajadores de la *SOCIEDAD DE GESTION DE LOS SISTEMAS DE REGISTRO, COMPENSACIÓN Y LIQUIDACION DE VALORES S.A.* (IBERCLEAR), en tanto que entidad cuyas operaciones se desenvuelven en el ámbito del Mercado de Valores, vendrán obligados a observar las siguientes normas de conducta:
  - a) Los empleados de IBERCLEAR deberán comunicar al Comité a que se refiere la Circular nº 5/1995 del SCLV, de 19 de julio, la existencia

de un posible conflicto de interés cuando el propio empleado o un familiar hasta cuarto grado de consanguinidad —padres, hijos, hermanos, primos o sobrinos— o segundo grado de afinidad —cónyuge o cuñado— ejerza un cargo de administración —miembro del Consejo de Administración, Administrador único o gerente— de una entidad adherida al Servicio o de una sociedad emisora cuyos valores estén registrados o se encuentren en trámite de ser registrados en el Servicio.

- b) Los empleados de IBERCLEAR deberán comunicar al Comité a que se refiere la Circular del SCLV n° 5/1995, de 19 de julio, la existencia de un posible conflicto de interés cuando el propio trabajador, su sociedad conyugal, sus hijos menores sujetos a la patria potestad, las personas sometidas a su tutela o una sociedad sobre la que el trabajador ejerza algún tipo de control, posean más de 1% del capital de una entidad adherida a IBERCLEAR o más del 5% del capital de una Sociedad Emisora cuyos valores estén registrados en IBERCLEAR.
- c) Los empleados de IBERCLEAR no utilizarán o aplicarán en su propio beneficio ni en el de las personas o entidades indicadas en las letras a) y b) anteriores la información que hubiesen obtenido en IBERCLEAR y muy especialmente la que obtengan como consecuencia del desempeño de su cargo o de las funciones que le estén asignadas en IBERCLEAR.
- d) Los empleados de IBERCLEAR no podrán hacer uso en beneficio propio o de las personas y entidades a las que hacen referencia las letras a) y b) anteriores, o de terceras personas de información privilegiada, entendiendo como tal aquella que se ha obtenido en el desempeño del puesto de trabajo y referida a uno o varios emisores de valores o a uno o varios valores que no se haya hecho pública y que de hacerse o haberse hecho pública podría o habría podido influir de manera apreciable sobre la cotización de ese o de esos valores.
- e) Los empleados deberán comunicar al Comité a que se refiere la Circular del SCLV n° 5/1995, de 19 de julio, la realización de operaciones sobre valores o instrumentos financieros que estén registrados o se encuentren en trámite de ser registrados en IBERCLEAR, cuando se hagan a nombre o por cuenta del propio trabajador, de su cónyuge cuando exista régimen económico de gananciales, de los hijos menores sujetos a patria potestad, de las personas sometidas a tutela, de una sociedad en la que el trabajador ejerza cualquier tipo de control, o de terceras personas cuando se hagan por cuenta o con la participación del trabajador.

- f) Cuando la realización de inversiones en los mercados de valores por parte del empleado o de las personas y sociedades citadas en la letra e) anterior se efectúen como consecuencia de una relación continuada de gestión patrimonial o servicio similar —fondos, gestoras de carteras o patrimonios, empresas de servicios de inversión, entidades financieras o de crédito— los empleados deberán comunicar al Comité a que se refiere la Circular del SCLV n° 5/1995, de 19 de julio, la identidad de la entidad a través de la cual se realizan las inversiones sólo en el caso de que el empleado o las personas y sociedades citadas en la letra e) anterior tengan o se reserven capacidad de decisión.

Se considera que existe capacidad de decisión por parte del empleado o de las personas y sociedades citadas en la letra e) anterior cuando cualquiera de ellas pueda ordenar y decidir en que valores concretos, momentos, cantidades e importes han de concretarse las inversiones que se realicen. En este caso, el empleado deberá autorizar al citado Comité para que pueda tener acceso a conocer sobre qué valores o instrumentos financieros de los que estén registrados o se encuentren en trámite de ser registrados en IBERCLEAR pudieran realizarse las citadas inversiones.

3. Las comunicaciones a que se refieren las letras a), b), e) y f) del apartado 2. anterior deberán realizarse en el plazo máximo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha en que el empleado tenga conocimiento de la existencia de un posible conflicto de interés o desde la fecha en que reciba confirmación sobre la realización de las operaciones y con sus datos correspondientes.
4. El incumplimiento de las normas de conducta contenidas en el presente artículo podrá ser calificado como falta leve, grave o muy grave de acuerdo con los siguientes criterios:
- a) No realizar en plazo la comunicación a que se refieren las letras a) y b) del apartado 2. anterior, así como incumplir las obligaciones sobre uso de información contenidas en las letras c) y d) del mismo apartado 2. anterior serán considerados faltas muy graves.
  - b) No realizar en plazo la comunicación a que se refieren las letras e) y f) del apartado 2. anterior será considerado falta leve si es un acto ocasional, falta grave si es un acto reiterado, y falta muy grave cuando se acumulen tres actos reiterados.
5. Cuando se produzca un incumplimiento de lo regulado en el presente Artículo 24, sobre normas de conducta, y a los efectos de determinar la calificación de la falta y la correspondiente sanción que pueda derivarse del mismo, el Comité a que se refiere la Circular del SCLV n° 5/1995, de 19 de

julio, vendrá obligado a:

- a) Instruir un expediente sancionador en el que el trabajador afectado tendrá derecho a presentar tantas cuantas pruebas y a realizar cuantas alegaciones estime oportunas para el mejor esclarecimiento de los hechos y determinación del alcance de los mismos.
- b) Tener en cuenta todo cuanto se haga constar en el informe que, en su caso, la representación legal de los trabajadores tendrá la facultad de elaborar y aportar al citado Comité con la información y explicaciones pertinentes o complementarias que considere oportunas.
- c) Finalizada dicha fase de instrucción, el citado Comité, deberá calificar la falta como leve, grave o muy grave, atendiendo y ponderando siempre las circunstancias en que se produjo la infracción y la trascendencia de la misma, y emitir en tal sentido un informe en el que propondrá al Consejo de Administración de IBERCLEAR la sanción disciplinaria que considere acorde y adecuada según el contenido del presente Artículo sobre normas de conducta.

### **Disposiciones adicionales**

Primera: 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.

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

Segunda: A los efectos del presente Convenio, se asimilan los derechos del cónyuge a los de la pareja de hecho legalmente reconocida.

Tercera: El 24 de marzo de 2005 será el primer festivo al que se aplicará el sistema de compensaciones establecido en el punto 7.5.1 de este Convenio en lo que a festivos que coincidan con fechas en que funcionen los sistemas de Liquidación y Compensación por aplicación del calendario TARGET se refiere. Hasta esa fecha exclusiva y para dichos festivos, se aplicará el sistema de compensaciones establecido en el punto 7.5.2.

Cuarta: Como compensación a que durante los primeros meses del año no han podido disfrutarse las jornadas de viernes y vísperas de festivos citadas en el artículo 7.2. de este Convenio, excepcionalmente, desde el 1 de junio al 30 de septiembre de 2005, el 50% del personal presente en la empresa (excluido el personal de baja, de vacaciones, de permiso etc) podrá beneficiarse de esta medida en las condiciones indicadas en dicho artículo.



Por el Comité de Empresa

Por la Empresa