

18627

**RESOLUCION de 5 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa», que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE «BSN, S. A., SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA» Y SU PERSONAL

#### PREAMBULO

Ha sido el propósito de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, el realizar un acuerdo a nivel de empresa que recoja la casuística concreta de los trabajadores de la misma, actualizando y conciliando las nuevas regulaciones con el modelo prevaletiente hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta pretensión queda reflejada de forma explícita en la confección de un cuadro de categorías profesionales que refunde los dos sistemas de categorías que en la práctica venían utilizándose.

En el propio texto del Convenio se salvaguarda el respeto a situaciones personales más favorables.

**ARTICULO 1.- : AMBITO DE APLICACION.**-El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre BSN, S.A. SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA ( En adelante La Empresa ) y su personal, a excepción de quienes tengan la consideración de personal de alta dirección según criterio de la empresa (a título orientativo se consideran como tal, cargos a partir de Subdirector General).

**ARTICULO 2.- : VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.**- 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 1.991.

La duración de este Convenio será de TRES AÑOS desde el día 1 de Enero de 1.990 hasta el día 31 de Diciembre de 1.992.

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

**ARTICULO 3.- : REVISION.**- Los conceptos retributivos pactados serán objeto de revisión en los distintos años sucesivos de vigencia, a cuyo fin ambas partes llevarán a cabo las oportunas negociaciones para determinar el incremento de los mismos.

**ARTICULO 4.- : INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.**-Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobare, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

**ARTICULO 5.- : COMPENSACION Y ABSORCION.**-El presente Convenio compensará y absorberá cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Empresa.

Quedarán así mismo 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 Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo, así como los conceptos retributivos

recogidos en el artículo 12, valorados en su conjunto, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras de cualquier índole que sobre las mínimas reglamentarias satisfaga la Empresa, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

**ARTICULO 6.- : COMISION DE INTERPRETACION.**-Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento del Presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá cuando así fuera preciso para resolver cualquier incidencia respecto a la interpretación de los acuerdos recogidos en el presente Convenio.

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

Estará compuesta la misma por 3 miembros del Comité de Empresa de BSN, SVS y por tres representantes designados por la Empresa.

**ARTICULO 7.- : FUNCIONES DE LA COMISION DE INTERPRETACION.**-

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, y arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

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

#### CAPITULO II

JORNADA, HORARIO, VACACIONES, FIESTAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

**ARTICULO 8.- : JORNADA DE TRABAJO.**-La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.755 horas anuales de trabajo efectivo, que serán distribuidas a razón de 39 horas semanales.

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

**ARTICULO 9.- : HORARIO DE TRABAJO.**-Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las 8,30 y las 19 horas, en jornada de lunes a viernes.

Para la adaptación de los horarios al marco general establecido en el párrafo anterior, la Empresa queda autorizada para regular el horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo, para lo que tendrán en consideración la opinión de la representación de los trabajadores. En este sentido podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas, o jornadas partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben ser trabajadas en cómputo anual salvo pacto expreso en contrario entre la Empresa y sus trabajadores. La Empresa a la mayor brevedad, deberá comunicar al Comité de Empresa cualquier modificación que respecto a este punto surgiera.

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

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

**ARTICULO 10.- : 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 y siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, hasta en tres periodos, debiendo comprender uno de ellos al menos quince días naturales.

El computo de las vacaciones será por años naturales y asimismo su disfrute. 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) 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 Departamento y categoría profesional serán como sigue:

10.- Trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar.

20.- Dentro de éstos, trabajadores más antiguos y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.

30.- Para los trabajadores sin hijos en edad escolar, se utilizarán los criterios de mayor antigüedad y mayor edad, por este orden.

40.- Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione en tres periodos, aquéllos trabajadores que tengan preferencia para su elección, sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer periodo, no pudiendo elegir los siguientes periodos hasta que el resto de trabajadores de la plantilla haya elegido el primero.

**ARTICULO 11.- : FIESTAS Y PERMISOS.-** Con carácter general serán fiestas las fijadas en el calendario laboral como tales, tanto las de carácter nacional, como las locales, respetando las facultades que sobre esta materia tienen atribuidas las distintas Comunidades Autónomas.

Igualmente se establece como días inhábiles aquéllos que, también lo sean para el Mercado Bursátil.

### CAPITULO III

#### RETRIBUCIONES

**ARTICULO 12.- : CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-** La estructura del régimen de retribuciones del personal, estará integrada por los conceptos que a continuación se indican, expresados todos ellos en Pesetas Brutas anuales :

#### A) Conceptos Salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales

b.1) Personales:

- Antigüedad
- Plus convenio

b.2) De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias

#### B) Otras Percepciones :

a) Plus de transporte

b) Ayuda de comida

#### **ARTICULO 13.- : SALARIO BASE.-**

A) **AÑO 1.991 : CUANTIA.-** El salario base para el año 1.991, es el que, por categorías profesionales, se recoge en la siguiente tabla:

**TABLA SALARIAL PARA 1.991**

	ANUAL
JEFE 10	3.303.000.-
JEFE 20	2.856.000.-
JEFE 30	2.416.000.-
JEFE 40	2.108.000.-
JEFE 50	2.043.000.-
JEFE 60	1.989.000.-
OFICIAL 10	1.955.000.-

**TABLA SALARIAL PARA 1.991**

	ANUAL
OFICIAL 20	1.730.000.-
AUX. ADMON.	1.718.000.-
CONSERJES	1.718.000.-
CHOFERES	1.718.000.-

B) El salario base, se hará efectivo en 12 pagas ordinarias coincidentes con los meses naturales, y tres extraordinarias, éstas en base a lo regulado en el artículo 16 de éste Convenio.

#### **ARTICULO 14.- : ANTIGÜEDAD.-**

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

10.- Se computará la antigüedad en la empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella.

20.- Para las categorías iguales o superiores a Jefes 4 A. se establece un importe lineal de 39.390.-Ptas. anuales por cada trienio, que se hará efectivo por mensualidades vencidas.

30.- Además de este importe, las mencionadas Jefaturas, percibirán por cada tres años completos de servicio efectivo en una misma categoría de Jefatura, trienios de la siguiente cuantía anual desde el 1 de Enero de 1.991.

Categoría	Pesetas
Jefes de 10	44.970.-
Jefes de 20	34.242.-
Jefes de 30	29.649.-
Jefes de 40	16.352.-

40.- Cuando un Jefe cambia de categoría dentro de las de Jefatura se le mantendrán los trienios que tuviera devengados en otra u otras categorías de Jefes en las que hubiera estado con anterioridad.

Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente a la categoría en que el devengo se produjo. Si al tiempo de producirse el cambio tuviera devengado una fracción de trienio, esta se computará a efectos de devengo del trienio correspondiente a la categoría que hubiera consolidado.

50.- Los trienios a que se refiera este artículo se satisfarán igualmente por quinceavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

60.- Para categorías iguales o inferiores a Jefes 5 A. se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella. Su cuantía será el 5 por 100 del salario base. Su importe se hará efectivo por mensualidades vencidas en quince pagas y devengado a partir de la fecha de su cumplimiento.

**ARTICULO 15.- : PLUS CONVENIO.-** Con referencia a la calidad del trabajo desarrollado por el trabajador, se establece un plus convenio por este concepto, de 6.510 Ptas. mensuales, que se abonarán también en las pagas extraordinarias.

**ARTICULO 16.- : GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Quedan establecidas tres gratificaciones extraordinarias en los meses de Julio, Diciembre y Marzo de cada año, que se abonarán a razón de una mensualidad de salario base, antigüedad, y plus convenio.

El periodo de devengo para cada una de estas gratificaciones será el siguiente:

Paga de Julio	: Del 1 de Enero al 30 de Junio.
Paga de Diciembre	: Del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
Paga de Marzo	: Del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

No obstante, queda facultada la empresa para mantener o establecer el prorrateo de todas o alguna de las gratificaciones extraordinarias, en las doce mensualidades ordinarias si así lo acuerda con sus trabajadores.

**ARTICULO 17.- : PLUS TRANSPORTE.-** Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Se abonará mensualmente a razón de 6.600 Ptas., en doce pagas.

**ARTICULO 18.- : AYUDA COMIDA.-** Para aquellos casos en que la jornada sea partida, y siguiendo los criterios expresados en el artículo 90 de este Convenio, el trabajador que se encuentre en dicha circunstancia tendrá derecho, por día trabajado en ese horario, a una ayuda alimentaria que será de 17.600 Ptas mensuales en doce pagas.

**ARTICULO 19.- : PROMOCION.-** El trabajador que pase a desempeñar unas funciones distintas para las que fue contratado, siempre que estas impliquen la realización de tareas de mayor cualificación y responsabilidad, promocionará a la categoría que le corresponda. Esta vía de promoción se aplicará a categorías inferiores a Jefes de 60 A.

El Auxiliar con 3 años de antigüedad en dicha categoría pasará a Oficial 25. Pasados tres años más, al Oficial 26 se le asignará la categoría de Oficial 16.

**ARTICULO 20.-** : La empresa informará al Comité de Empresa de cuantas vacantes se produzcan, excluyendo aquellas que afecten a puestos de carácter directivo, entendiéndose como tal, categorías a partir de Jefes de 48, teniendo preferencia en igualdad de requisitos el personal interno siempre que cumpla los requisitos necesarios para el puesto.

**ARTICULO 21.-** : El personal que se incorpore a filas para cumplir el Servicio Militar y que cuente en el momento de su incorporación con una antigüedad en la Empresa superior a dos años, percibirá el 60 % del salario base más la antigüedad.

Aquellos trabajadores que además de las condiciones expuestas en el párrafo anterior estén casados o los solteros con familiares de primer grado a su cargo y que tengan la consideración de beneficiarios suyos en las prestaciones de la Seguridad Social, percibirán el 80 % del salario base más la antigüedad.

Se reconoce así mismo igual derecho para el Servicio Social Sustitutorio.

#### CAPITULO IV

##### DERECHOS SOCIALES

**ARTICULO 22.-** : FORMACION 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 cada cantidad de 10.000.-Ptas. anuales por cada trabajador fijo, que se destinará bien a cursos de formación del personal o bien a la subvención de estudios académicos reglados, que en todo caso irán dirigidos a mejorar sus conocimientos profesionales y a la puesta al día respecto de las nuevas técnicas que mejoren el desempeño de sus funciones.

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

**ARTICULO 23.-** : PRÉSTAMOS PERSONALES.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar préstamos personales sin interés dentro de los siguientes términos:

Requisitos:

10.- Que el préstamo vaya destinado a atender necesidades propias o del núcleo familiar debidamente justificadas a juicio de la Empresa.

20.- Tener la condición de trabajador fijo y una antigüedad mínima de un año.

30.- Que el trabajador no tenga ningún otro préstamo anterior pendiente de cancelación.

Cuantía y límite: La cuantía máxima contemplada para este tipo de préstamos serán 750.000.-Ptas., amortizable en un fijo equivalente al 12 % del Salario Bruto del trabajador, equivalente a 12 pagas.

La Empresa no vendrá obligada a conceder nuevos préstamos, cuando ya estén disfrutando de ese derecho un 10 % de su plantilla de trabajadores fijos.

Devolución y vencimiento: Las devoluciones de los préstamos concedidos se realizarán a razón de amortizaciones mensuales, correspondientes a las 12 pagas.

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 daba practicarse, en lo que alcance, quedando obligado el trabajador al reintegro del resto en la misma fecha.

**ARTICULO 24.-** : AYUDA POR NUPCIALIDAD.-Los empleados fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa, que contraigan primeras nupcias, percibirán una ayuda por nupcialidad de dos mensualidades y media del sueldo base, antigüedad y plus convenio, correspondiente a su categoría profesional.

**ARTICULO 25.-** : AYUDA POR NATALIDAD.-Por el nacimiento de un hijo, los trabajadores fijos afectados por el convenio tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en una mensualidad del salario base, antigüedad y plus convenio, correspondiente a su categoría profesional.

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

#### CAPITULO V

##### OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

**ARTICULO 26.-** : INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (ILT).- En caso de enfermedad de un empleado se le reservará la plaza con derecho al ascenso de categoría, si durante el transcurso de su enfermedad llegara el tiempo reglamentario para el mismo. El empleado durante su enfermedad, percibirá sus devengos íntegros durante dieciocho meses, con deducción de las prestaciones que recibirá por la Seguridad Social.

**ARTICULO 27.-** : AYUDA PARA DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS.- 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 280.000.-Ptas anuales, que se abonarán trimestralmente, con exclusivo destino a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Empresa para efectuar las comprobaciones pertinentes.

**ARTICULO 28.-** : SEGURO DE VIDA.- En favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo con la cobertura de fallecimiento e invalidez permanente.

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

Con la nueva regulación sobre riesgos, que se extiende a todo el colectivo de trabajadores, la representación social 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 80 de la Ley 24/1988 de 28 de Julio.

**ARTICULO 29.-** : COMPLEMENTOS POR JUBILACIONES ANTICIPADAS.-Se establece la posibilidad de Jubilaciones Anticipadas que se efectuarán voluntariamente y de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, con unas indemnizaciones cuyas cuantías serán las del siguiente baremo, salvo pacto en contrario.

EDAD	INDEMNIZACION
65 años	2.000.000.- Ptas
64 años	2.500.000.- Ptas
63 años	3.000.000.- Ptas
62 años	4.000.000.- Ptas
61 años	5.000.000.- Ptas
60 años	5.500.000.- Ptas

#### CAPITULO VI

##### SEGURIDAD E HIGIENE

**ARTICULO 30.-** : EXAMEN MEDICO ANUAL.-La Empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual a través de los Servicios Médicos del Grupo Santander. o bien a través de las Mutuas Patronales, o de cualquier otra organización médica similar con capacidad suficiente para prestar este servicio, dedicándose especial atención a aquellos empleados que realizan sus funciones en terminales y pantallas, a quienes en caso necesario se les efectuarán dos reconocimientos al año.

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

**ARTICULO 31.-** : CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RAZON DE EMBARAZO.- Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa de especialista de Seguridad Social, sancionada por los Servicios Médicos de la Empresa o Mutua Patronal, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

#### CAPITULO VII

##### OTRAS DISPOSICIONES

**ARTICULO 32.-** : DERECHOS ADQUIRIDOS.- Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de Empresa podrán mantener a título personal los derechos y condiciones más beneficiosas que "Ad personam" hubiesen adquirido y que estuviesen incorporadas a su patrimonio laboral por cualquier causa.

**ARTICULO 33.-** EXCLUSIVIDAD.-La formalización y aplicación del presente Convenio entraña la exclusión de las partes que lo han suscrito del ámbito de aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo, sea cual fuere su carácter y extensión funcional o territorial.

**ARTICULO 34.-** Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se regirán en sus relaciones laborales por lo dispuesto en el mismo, y en lo no previsto en su articulado, por la Normativa Laboral General vigente. por lo dispuesto en la normativa laboral vigente.