

con cargo a la partida 2400 del Programa 804 de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 1996, que se adjudicarán por medio de la contratación de una asistencia técnica entre personas naturales o jurídicas que tengan plena capacidad de obrar y acrediten solvencias económica, financiera y técnica o profesional.

Sexta.—La prestación del servicio objeto de este Convenio se desarrollará en los locales dependientes de la Dirección General de Juventud, sitos en la calle Antonio Arias, número 2, de Madrid.

Séptima.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y estará vigente hasta la finalización del año 1996. Ambas partes se comprometen, a través de la Comisión de Seguimiento y Control, a evaluar las acciones realizadas por la Bolsa a lo largo del presente año y si la evaluación fuera positiva, a renovar este Convenio si persisten los mismos fines que han motivado su suscripción.

Y para que conste, en prueba de conformidad con lo anterior, las partes firman el presente Convenio en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.

Por el Instituto de la Juventud, Ricardo Tarno Blanco.—Por la Consejería de Educación y Cultura, el Consejero, Gustavo Villapalos Salas.

967

**RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de «B. S. N., Sociedad Anónima», Sociedad de Valores y Bolsa, y su personal.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo de «B. S. N., Sociedad Anónima», Sociedad de Valores y Bolsa, y su personal (código de Convenio número 9006982), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones 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, 18 de diciembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE «B. S. N., SOCIEDAD ANÓNIMA», 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 actualice y concilie las nuevas regulaciones con el modelo vigente hasta la aprobación del presente Convenio.

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre «B. S. N., Sociedad Anónima», 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 del Subdirector general).

##### Artículo 2. *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 1 de enero de 1996.

La duración del Convenio será de tres años, desde el día 1 de enero de 1996, hasta el día 31 de diciembre de 1998.

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 duración o prórroga en curso.

##### Artículo 3. *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 el 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 su facultades no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

##### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

##### Artículo 5. *Comisión de Interpretación.*

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 tres miembros del Comité de Empresa de «B. S. N., Sociedad Anónima», Sociedad de Valores en Bolsa, y por tres representantes designados por la empresa.

##### Artículo 6. *Funciones de la Comisión de Interpretación.*

Sus funciones serán las siguientes:

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 concretamente en su texto.

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 órganos jurisdiccionales competentes.

## CAPÍTULO II

## Clasificación profesional

## Artículo 7. Grupos profesionales.

1. Técnicos: Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles I al VIII.

La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I.

2. Administrativos: Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo la directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los cometidos atribuidos en el II Convenio a las categorías de Oficiales y Auxiliares administrativos, así como desaparece la categoría de Meritorio. A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles IX al XI.

La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I.

3. Servicios generales: Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos, tales como conserjería, vigilancia, conservación, limpieza y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles IX al XII. El nivel XII quedará reservado al personal de limpieza.

La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I.

## Artículo 8. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los técnicos a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar las funciones del grupo administrativo, en virtud de acuerdo con la empresa o, en su defecto, por decisión de aquélla, con límite de tres años, manteniendo tanto su pertenencia al grupo profesional como el sueldo correspondiente a su nivel.

## Artículo 9. Ascensos.

La promoción del personal a nivel y/o grupo se producirá según las formas siguientes:

- I. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- II. Por antigüedad, computándose el tiempo servido en cada grupo y nivel del modo siguiente:

1. En el grupo administrativo se pasará al nivel X transcurridos seis años en el nivel XI, y de igual modo del nivel X para con el nivel IX.
2. En el grupo de Servicios Generales se pasará del nivel XI al X y desde éste al IX después de prestar servicios seis años en cada uno de los primeros.

III. Por decisión de la empresa, dentro del grupo profesional, si comporta mejora para el trabajador.

## CAPÍTULO III

## Retribuciones

## Artículo 10. Conceptos retributivos.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo.
- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
- e) Estímulo a la producción.
- f) Pluses.

2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

3. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes, se entiende por «paga» o «mensualidad» la dozava parte del sueldo y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada trabajador.

## Artículo 11. Sueldos.

1. Los sueldos del personal según el nivel serán los que figuran en las siguientes tablas:

## Grupo de Técnicos

Nivel	Desde 1-1-1996	Desde el 1-1-1997	Desde el 1-1-1998
I	3.853.182	3.968.777	4.077.918
II	3.331.810	3.431.764	3.526.138
III	2.817.889	2.902.426	2.982.243
IV	2.684.784	2.765.328	2.841.375
V	2.321.347	2.390.987	2.456.739
VI	2.173.543	2.238.749	2.300.315
VII	2.065.117	2.127.071	2.185.565
VIII	1.956.645	2.015.344	2.070.767

## Grupo de Administrativos

Nivel	Desde 1-1-1996	Desde el 1-1-1997	Desde el 1-1-1998
IX	1.808.106	1.862.349	1.913.564
X	1.610.953	1.659.282	1.704.912
XI	1.447.559	1.490.986	1.531.988

## Grupo de Servicios Generales

Niveles	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
IX	1.808.106	1.862.349	1.913.564
X	1.610.953	1.659.282	1.704.912
XI	1.447.559	1.490.986	1.531.988
XII	373,52/hora	384,72/hora	395,30/hora

2. Los sueldos a que se refiere el apartado anterior son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

## Artículo 12. Aumentos por antigüedad.

1. Durante la vigencia del Convenio la retribución en función de la antigüedad se determinará en la forma establecida en los dos artículos siguientes.

2. No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquélla no llevará consigo, pues es elemento de hecho, disminución de éste.

3. Siempre que el Convenio se refiere a aumentos por antigüedad a trienios o a percepciones por antigüedad se entenderá hecha la referencia a las cantidades devengadas conforme a los artículos 13 y 14.

## Artículo 13. Antigüedad en la empresa.

1. Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.

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

Los trienios, y en general los aumentos por tiempo de servicios, se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes en que lo cumpla.

3. Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las que figuran en la siguiente tabla:

	Pesetas a la hora por cada trienio		
	Desde 1996	Desde 1997	Desde 1998
	Grupo de Servicios Generales nivel XII ...	19,82	20,41
	Pesetas anuales por cada trienio		
	Desde 1996	Desde 1997	Desde 1998
	Personal titulado con jornada incompleta.	25.034	25.785
Resto del personal .....	50.066	51.568	52.986

4. El importe de los trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas, salvo el de los correspondientes a los operarios del nivel XII, cuya cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.

#### Artículo 14. Antigüedad en el grupo de Técnicos.

1. Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los técnicos percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en un mismo nivel de su grupo, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Niveles	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
I	57.159	58.874	60.493
II	43.523	44.829	46.062
III y IV	37.684	38.815	39.882
V	30.975	31.904	32.781
VI y VII	20.784	21.408	21.997
VIII	16.239	16.726	17.186

2. Cuando un Técnico cambie de nivel dentro de los de su grupo se le mantendrán los trienios que tuviera en los niveles que hubiera estado con anterioridad. Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente al nivel en que el devengo se produjo. Si al tiempo de producirse el cambio hubiera corrido una fracción de trienio, ésta se computará a efectos de devengo del primer trienio correspondiente al nivel a que hubiera pasado.

3. Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

#### Artículo 15. 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 y antigüedad.

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

Paga de julio: De 1 de enero a 30 de junio.

Paga de diciembre: De 1 de julio a 31 de diciembre.

Paga de marzo: De 1 de enero a 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, se establece el cambio del sistema de pagas, pasando de 15 a 14 pagas iguales anuales.

Por todo lo cual en el salario anual quedarán englobados todos los conceptos salariales que corresponda percibir por el actual Convenio, y se liquidará por catorzavas partes, una cada mes y dos en julio y diciembre.

#### Artículo 16. Estímulo a la producción y a la calidad.

a) Estímulo a la producción:

1. El personal cuya jornada supere las tres horas y media diarias tendrá derecho a percibir por este mismo concepto y durante la vigencia de este Convenio la cantidad mensual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Plus de estímulo a la producción ...	3.614	3.722	3.825

Por cada día de inasistencia no justificada se descontará la cuantía que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Descuento por inasistencia no justificada ...	145	149	153

2. El personal cuya jornada no supere las tres horas y media diarias percibirá por este mismo concepto para cada año de vigencia la mitad de la cuantía señalada en el párrafo primero del apartado anterior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando.

Por cada día de inasistencia no justificada se descontará la mitad de la cuantía que figura en la tabla del párrafo segundo del apartado anterior.

b) Plus especial de Convenio por calidad de trabajo:

1. El importe de este plus, que se percibirá durante el tiempo de vigencia de este Convenio, queda fijado en las cuantías anuales que figuran en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Plus de Convenio por calidad de trabajo ...	153.687	158.297	162.650

Dichas cantidades se harán efectivas por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

2. En lo que se refiere al personal que no realice jornada completa el régimen de percepción del indicado plus se ajustará a lo establecido en el párrafo 2 del apartado a) anterior.

#### Artículo 17. Plus de asistencia y puntualidad.

1. Se abonará un plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe por día de trabajo será el que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Plus de asistencia y puntualidad .....	145	149	153

2. El plus se devengará día a día por la asistencia efectiva y puntual al trabajo. La asistencia impuntual dará lugar, el día que se produzca, al devengo de la mitad del plus únicamente. El importe del plus devengado por cada trabajador le será satisfecho en la nómina mensual. La impuntualidad se determinará de acuerdo con el sistema de control establecido.

3. El personal cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a tres horas y media diarias percibirá la mitad del plus, teniendo derecho a su totalidad cuando su jornada de trabajo fuera superior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando.

#### Artículo 18. Plus funcional.

Desde la entrada en vigor del presente Convenio quedarán expresamente suprimidas las asignaciones complementarias siguientes: Plus de transporte y plus Convenio.

El personal del grupo Administrativo percibirá un plus de polivalencia funcional, pagadero en dozavas partes mensuales, con cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Plus de polivalencia funcional .....	60.000	84.000	120.000

#### Artículo 19. Complemento personal.

Para aquellos empleados que, dentro de la categoría de Administrativos, su salario anual por todos los conceptos englobados dentro del presente Convenio sea inferior al que venían percibiendo por el anterior Convenio, percibirán por la diferencia total distribuida en los doce meses del año y en las gratificaciones extraordinarias indicadas en el artículo 15 un

complemento personal por la cantidad resultante, el cual no se podrá compensar ni absorber, salvo en el caso de promoción a los niveles de Técnicos.

#### Artículo 20. *Ayuda de comida.*

Para aquellos casos en que la jornada sea partida, y siguiendo los criterios expresados en el artículo 23 de este Convenio, el trabajador que se encuentre en dicha circunstancia tendrá derecho, por día en este horario, a una ayuda alimentaria que será de 19.250 pesetas, mensualidades en doce pagas.

#### Artículo 21. *Servicio militar.*

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 por 100 del salario base más la antigüedad.

Aquellos trabajadores que, además de las condiciones expuestas en el párrafo anterior estén casados o 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 por 100 del salario base más la antigüedad.

Se reconoce, asimismo, igual derecho para el Servicio Social Sustitutorio.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada, horario, vacaciones, fiestas, permisos, excedencias y licencias

##### Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientos cincuenta y cinco horas anuales de trabajo efectivo, que serán distribuidas a razón de treinta y nueve 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.

##### Artículo 23. *Horario de trabajo.*

Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las ocho treinta y las diecinueve 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 la 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 una hora de descanso ininterrumpida entre la jornada de la mañana y la de la tarde.

En cualquier caso, se mantendrán los horarios de trabajo que vinieran cumpliendo determinados empleados por la especificidad 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 vengan siguiendo otros horarios diferentes.

##### Artículo 24. *Vacaciones.*

1. Duración: El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de veinticuatro 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 cómputo 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 de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

2. 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.

1. Los criterios de preferencia para el disfrute de las vacaciones, dentro de cada departamento y categoría, serán como sigue:

2. Trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar.
3. Dentro de éstos, trabajadores más antiguos, y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.
4. Para los trabajadores sin hijos en edad escolar se utilizarán los criterios de mayor antigüedad y mayor edad por este orden.
5. Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione en tres periodos, aquellos 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 plantilla haya elegido el primero.

##### Artículo 25. *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.

Para el personal que tenga que acudir a su puesto de trabajo el día 24 de diciembre, debidamente justificado por el director de su área, tendrá derecho a dos días de permiso retribuido. Para el resto se considerará un día de vacaciones, a descontar de los veinticuatro días establecidos en el artículo anterior.

Para el personal que tenga que acudir a su puesto de trabajo un día establecido como festivo por la Comunidad Autónoma o el Ayuntamiento de Madrid, debidamente justificado y documentado por el director de su área tendrá derecho a día y medio de permiso retribuido.

##### Artículo 26. *Licencias.*

1. Las empresas, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de quince días al año:

- a) Por matrimonio del propio trabajador: Quince días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: El día que se celebre la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- d) Por nacimiento de hijos: Dos días.
- e) Por fallecimiento de cónyuge: Tres días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.
- g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): Dos días, salvo cuando se trate de traslado y/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

En los supuestos contemplados en las letras d), e) y f), cuando por tales motivos el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

La licencia por matrimonio no computará, a efectos del límite a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.

2. La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

4. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de

guarda legal de disminuido físico y/o psíquico reconocido como tal por la Seguridad Social que no desempeñe actividad retribuida, la disminución de la jornada podrá extenderse entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de aquélla.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

## CAPÍTULO V

### Derechos sociales

#### Artículo 27. 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 cada cantidad de 10.000 pesetas 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.

#### Artículo 28. 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.

#### Artículo 29. Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico y/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 pesetas 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.

#### Artículo 30. 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 beneficiarios 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 octava de la Ley 24/1988, de 28 de julio.

#### Artículo 31. Complementos por jubilaciones anticipadas.

Para todo el personal incorporado antes del 1 de enero de 1996 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 Años	Indemnización — Pesetas
65	2.000.000
64	2.500.000
63	3.000.000
62	4.000.000
61	5.000.000
60	5.500.000

#### Artículo 32. Anticipos y préstamos.

1. Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

2. La cuantía de los préstamos que las empresas concedan a sus trabajadores no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrá de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

Matrimonio.

Traslado fuera de la plaza.

Fallecimiento del cónyuge o hijos.

Obras en vivienda en razón de ruina inminente.

Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

3. El empleado tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de cinco mensualidades, para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.

Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.

Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana».

Asistencia médica e internamiento hospitalario.

Pago de su Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y gastos de escritura, registro, Impuesto de Valor Añadido y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.

Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.

Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

4. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo, en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 3, y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés.

6. No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1 y los préstamos de los puntos 2 y 3 anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 33. Examen médico anual.

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual 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 un electrocardiograma para aquellos empleados que el responsable del servicio lo considere necesario, o que así lo soliciten del mismo.

#### Artículo 34. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

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

## CAPÍTULO VII

### Otras disposiciones

#### Artículo 35. Derechos adquiridos.

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de la 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.

Cláusula derogatoria: Respetando los derechos adquiridos por los trabajadores afectados por la sucesión de empresa recogida en la disposición adicional octava del presente Convenio, la Ley del Mercado de Valores a los que se refiere el artículo 32 del presente Convenio, la empresa con sus empleados se rijan por lo dispuesto en el presente Convenio, y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general, quedando expresamente derogada la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de junio de 1977).

#### Artículo 36. *Exclusividad.*

La formación 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 sea su carácter y extensión funcional o territorial.

#### Artículo 37. *Ámbito de aplicación.*

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

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 38. *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.

##### Faltas leves:

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

##### Faltas graves:

- a) Cinco o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.
- b) Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el transcurso de un mes. Bastará una sola falta de asistencia injustificada, cuando a consecuencia de la misma se causare un perjuicio de consideración a la empresa.
- c) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo, entendiéndose que incurre en la dicha falta tanto el que ejecuta la simulación como el suplantado.
- d) El incumplimiento de los deberes específicos con perjuicios sensibles para el servicio.

e) La desobediencia grave a los superiores, la falta de respeto mutuo entre los empleados y la desconsideración hacia los clientes. Si esta desobediencia implicase un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivasen perjuicios notorios para la empresa o clientes, la falta se reputará muy grave.

f) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la empresa, o den lugar a protesta o pérdidas de clientes.

g) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excepto en la puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

h) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

i) El abuso de autoridad respecto de los subordinados.

j) En general, todo acto u omisión que revele negligencia, ignorancia inexcusable, o cause perjuicio grave para el servicio.

##### Faltas muy graves:

a) Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en los periodos de seis meses o de veinticuatro en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo en el transcurso de un mes sin causa que lo justifique.

c) El abuso de confianza respecto de la empresa o los clientes.

d) La violación del secreto profesional, correspondencia o documentos reservados de la empresa.

e) La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza y hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceras personas, realizado dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las mismas.

f) La ocultación maliciosa, falseamiento o secuestro de documentos.

g) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto o consideración a superiores, compañeros o sus familiares.

h) La insubordinación o indisciplina grave.

i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

j) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación o falsedad realizada para prorrogar la baja en las referidas contingencias.

k) Realizar trabajos de la misma actividad que la desarrollada en la empresa, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización.

l) El incumplimiento, por parte del empleado, de las normas de conducta contenidas en la Ley del Mercado de Valores o cualquier otra autoridad competente en la materia tendrá la misma consideración el incumplimiento de las normas de conducta y normas sobre el tratamiento de la información confidencial y deber de secreto, establecidas a nivel interno de la empresa.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del mismo semestre y hayan sido sancionadas.

#### Artículo 39. *Sanciones.*

Las empresas, atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas, impondrá las sanciones siguientes:

##### Por faltas leves:

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

##### 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.

##### Por faltas muy graves:

1. Inhabilitación por un plazo 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 de faltas muy graves.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción (grave o muy grave) a los empleados afiliados a un sindicato, deberá dar audiencia a los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, si los hubiere, quienes deberán emitir un informe en el plazo

máximo de cinco días desde la fecha en que se hubiera producido la comunicación. Este plazo suspenderá la prescripción de la falta.

#### Artículo 40. 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.

#### Cláusula adicional primera.

La antigüedad acreditada por anteriores Convenios queda reconocida en este III Convenio a efectos de trienios de antigüedad, de empresa y jefatura, quedando los importes actuales congelados en un único importe. Las nuevas cantidades a percibir por estos conceptos se registrarán por lo establecido en los artículos 13 y 14 anteriores.

Igualmente quedará reconocida la antigüedad acreditada a efectos de ascensos por antigüedad.

#### Cláusula adicional segunda.

Con carácter excepcional, aquellos empleados que con las antiguas categorías de Oficial de segunda y Auxiliar Administrativo y de acuerdo con el anterior Convenio (II Convenio Colectivo) durante 1997 se hubieran visto afectados por promoción de categoría, se les promocionará automáticamente durante 1998, en los meses correspondientes sin esperar al devengo que se cita en el apartado II.1 del artículo 9.

#### Cláusula adicional tercera.

Excepcionalmente y para 1996, los artículos 24 y 25 se verán modificados en los siguientes términos:

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables.

Se considerarán días inhábiles el 24 y el 31 de diciembre. Para el personal que tenga que acudir a su puesto de trabajo el día 31, debidamente justificado por el director de su área, tendrá derecho a dos días de permiso retribuido.

### ANEXO

#### Transposición de categorías a grupos profesionales y niveles

Situación año 1995. Categorías	Situación nueva. Grupos y niveles
	<b>Técnicos:</b>
Jefe de primera .....	I.
Jefe de segunda .....	II.
Jefe de tercera .....	III y IV.
Jefe de cuarta .....	V.
Jefe de quinta .....	VI.
Jefe de sexta .....	VI, VII y VIII.
	<b>Administrativos:</b>
Oficial de primera .....	IX.
Oficial de segunda .....	X.
Auxiliar .....	XI.
	<b>Servicios Generales:</b>
Conserje .....	
Chófer .....	IX, X y XI.
Meritorios .....	Suprimidos.

en su artículo 74, apartado 3, que los resultados positivos que se deriven de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes habrán de mantenerse en una reserva denominada «reserva de estabilización incapacidad temporal por contingencias comunes», que tendrá como destino exclusivo atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en dicha gestión.

Por otra parte, la Orden de 4 de diciembre de 1996 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 1996, establece en su apartado 6.1 que los criterios de imputación contable regulados por las Órdenes de 5 de diciembre de 1994 y de 21 de julio de 1995, sobre aplazamiento y fraccionamiento de pago de cuotas y procedimiento ejecutivo de cobro serán de aplicación, a partir del ejercicio 1996, a los recursos obtenidos por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, cuya recaudación se efectúe por la Tesorería General de la Seguridad Social conjuntamente con los demás recursos del sistema, con las limitaciones establecidas en el Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre.

Por todo ello se hace preciso introducir determinadas modificaciones en el plan contable de 1976 en vigor en la actualidad para las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que permitan recoger en su contabilidad las operaciones derivadas de la aplicación de las normas referenciadas.

Consecuentemente, en uso de las facultades reconocidas por el artículo 2.1 del Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, que aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y a propuesta de la Intervención General de la Seguridad Social, he tenido a bien disponer:

#### 1. Modificaciones en el Plan de Contabilidad de 1976.

##### 1.1 Creación de cuentas.

##### 1.1.1 Cuenta 124 «Reserva de estabilización incapacidad temporal por contingencias comunes».

Se constituirá por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 74, apartado 3 del Reglamento sobre colaboración.

Figurará en el Pasivo del Balance, formando parte del subgrupo 12 «Otras reservas».

Su movimiento será el siguiente:

a) Se abonará, con cargo a la cuenta 800 «Gestión por operaciones corrientes», por la cuantía que corresponda efectuar la dotación.

b) Se cargará, con abono a la cuenta 800 citada, para cubrir los resultados negativos que se produzcan en esta gestión.

##### 1.1.2 Cuenta 425 «Deudores por derechos reconocidos».

Cuenta deudora que recoge durante el ejercicio presupuestario los derechos reconocidos procedentes de los recursos obtenidos por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, cuya recaudación se efectúe por la Tesorería General de la Seguridad Social conjuntamente con los demás recursos del sistema para los que la citada Tesorería haya concedido el aplazamiento y fraccionamiento del pago, o iniciado el procedimiento ejecutivo de cobro.

Figurará en el Activo del Balance, formando parte del subgrupo 42 «Deudores».

Su movimiento será el siguiente:

a) Se cargará, por el reconocimiento de los derechos a cobrar, con abono a:

a.1 Cuentas del grupo 7 por los ingresos.

a.2 La cuenta 426 «Deudores por aplazamiento y fraccionamiento», en el ejercicio del vencimiento del derecho a cobrar o a la cancelación anticipada del mismo.

b) Se abonará con cargo a:

b.1 La cuenta 426 «Deudores por aplazamiento y fraccionamiento» por los aplazamientos y fraccionamientos de pago, con vencimiento en ejercicios posteriores al que se hubieran concedido.

b.2 La cuenta 5405 «Treasorería General de la Seguridad Social c/c», por los importes recaudados por la Tesorería General.

b.3 Cuentas del grupo 7 por la anulación de derechos por anulación de liquidaciones, por prescripción y por insolvencia y otras causas, comunicadas por la Tesorería General, así como en los casos en que se proceda a la anulación del procedimiento ejecutivo de cobro, cualquiera que sea la circunstancia que determine la misma.

968

*RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 1996, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se introducen determinadas modificaciones en el Plan de Contabilidad vigente para las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 3261/1976, de 31 de diciembre.*

El Real Decreto 1893/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el nuevo Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, establece