

iniciativa personal, bien como partícipes en el desarrollo de la política deportiva, han contribuido en forma destacada a impulsar o difundir la actividad físico-deportiva.

Este Consejo Superior de Deportes, acuerda:

Primero.—Convocar los Premios Nacionales del Deporte correspondiente al año 2000, para distinguir a los deportistas, asociaciones y demás entidades que se hayan destacado por su impulso o promoción de la Educación Física y del Deporte.

Segundo.—Los premios establecidos son los siguientes:

«Premio Reina Sofía»: Para premiar a la deportista española que más se haya distinguido durante el año en su actuación deportiva, tanto a nivel nacional como internacional.

«Premio Nacional Don Felipe de Borbón»: Para premiar al deportista español que más se haya distinguido durante el año en su actuación deportiva, tanto a nivel nacional como internacional.

«Premio Infantas de España, SS. AA. RR. Doña Elena y Doña Cristina»: Para premiar a la persona o entidad que más se haya destacado durante el año por un gesto especialmente relevante de nobleza o juego limpio en la práctica deportiva, o que haya prestado una contribución especial a la erradicación de la violencia en el deporte.

«Trofeo Comunidad Iberoamericana»: Para premiar al deportista iberoamericano que más se haya destacado durante el año en sus actividades deportivas internacionales.

«Copa Barón de Güell»: Para premiar a equipos o selecciones nacionales que más se hayan destacado por su actuación deportiva durante el año.

«Premio Olimpia»: Para premiar a la persona o entidad que por su propia actuación deportiva o por el fomento de la actividad de otros se haya destacado especialmente en la difusión y mejora de la actividad deportiva entre los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

«Copa Stadium»: Para premiar a la persona o entidad que se haya destacado por su especial contribución durante el año a tareas de promoción y fomento del deporte.

«Premio Consejo Superior de Deportes»: Para premiar a la Entidad Local española que más se haya destacado durante el año por sus iniciativas para el fomento del deporte, sea en la promoción y organización de actividades, sea en la dotación de instalaciones deportivas.

«Trofeo Joaquín Blume»: Para premiar a la Universidad o Centro Escolar que se haya distinguido especialmente durante el año por su labor de promoción y fomento del deporte.

«Premio Nacional de Arquitectura Deportiva»: Para premiar a aquella obra arquitectónica o Arquitectos que, a lo largo del año, hubieran destacado por una actuación singular o por una obra de conjunto a lo largo de su vida, siempre relacionada con la arquitectura deportiva.

Tercero.—Por tratarse de una convocatoria abierta, podrán ser propuestos cuantos deportistas, asociaciones y demás entidades que sean acreedores, a juicio de los proponentes, de los premios antes enumerados.

Cuarto.—Las propuestas podrán ser formuladas por deportistas federados, asociaciones deportivas, federaciones deportivas nacionales y autonómicas y por cualesquiera órganos de las Administraciones Públicas, en el modelo de propuesta que podrá obtenerse en el Consejo Superior de Deportes, en los Departamentos responsables en materia de deportes de las Comunidades Autónomas y en las federaciones deportivas españolas.

Las propuestas se dirigirán al excelentísimo señor Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes e irán acompañadas de la documentación que acredite los méritos que concurren en la persona o entidad propuesta.

Las propuestas podrán presentarse en el Registro General del Consejo Superior de Deportes o en cualquiera de los Registros contemplados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, es decir:

En los Registros de cualquier órgano administrativo perteneciente a la Administración General del Estado, a cualquier Administración de las Comunidades Autónomas o en las Entidades Locales que hubieran suscrito convenio con la Administración del Estado.

En las Oficinas de Correos.

En las Representaciones Diplomáticas u Oficinas Consulares de España en el extranjero.

Quinto.—El plazo de presentación de propuestas finalizará el día 2 de marzo del año 2001.

Sexto.—Un Jurado calificador, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes y presidido por el Director general de Deportes, estudiará las propuestas presentadas al Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes. Dicho Jurado contará con un funcionario

del Consejo Superior de Deportes como Secretario, que tendrá entre otras las funciones de recibir, clasificar y ordenar la documentación que haya de someterse a la consideración de los miembros de aquél.

Séptimo.—Los Premios Nacionales del Deporte serán entregados solemnemente en un acto público. Los galardonados recibirán simultáneamente con el Trofeo, un Diploma acreditativo de la concesión del Premio que corresponda. En el año siguiente a su concesión, los galardonados recibirán una réplica en miniatura del Trofeo que quedará en su propiedad y deberán restituir el Trofeo original.

Madrid, 16 de enero de 2001.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Juan Antonio Gómez-Angulo Rodríguez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1804

*RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Santander Central Hispano Bolsa, Sociedad de Valores, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «Santander Central Hispano Bolsa, Sociedad de Valores, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013142), que fue suscrito con fecha 10 de octubre de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación del colectivo laboral afectado 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 el en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 28 de diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### I CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE «SCH BOLSA, SOCIEDAD DE VALORES, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SU PERSONAL

#### PREÁMBULO

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 «SCH Bolsa, Sociedad de Valores, Sociedad Anónima» (en adelante La Empresa) y su personal, a excepción de quienes tengan la consideración de personal de Alta Dirección, según criterio de la empresa, y Real Decreto número 1382, de 1 de agosto de 1985.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de Empresa será Interprovincial por afectar a todos los trabajadores que prestan su actividad laboral en las oficinas de la sociedad ubicadas en territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito temporal. Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2000.

La duración del Convenio será de dos años desde el día 1 de enero de 2000 hasta el día 31 de diciembre de 2001.

Al término de vigencia se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por las representaciones que están legitimadas para negociar a tenor del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia deberá ser efectuada dentro de los tres últimos meses del año en que termine su vigencia o en el mismo período de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto orgánico, unitario e indivisible. Las obligaciones que las partes recíprocamente contraen tienen su contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerado todo ello en su conjunto y en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

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

Artículo 5. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

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 11, 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 6. *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 «BSCH Bolsa, Sociedad de Valores, Sociedad Anónima» y por tres representantes designados por la Empresa.

Artículo 7. *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 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 8. *Grupos profesionales.*

Las funciones aquí asignadas a cada grupo profesional son enunciativas, no debiendo ser interpretadas de modo excluyente y habida cuenta de las especiales características del trabajo.

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. No obstante, por decisión de la empresa, podrán incorporarse a este Grupo Profesional, quienes realicen tareas tanto administrativas como de gestión bajo supervisión jerárquica.

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.

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 supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles IX a XI.

3. **Administrativos-Servicios auxiliares:** Son aquellos trabajadores que realizan servicios y trabajos de conserjería, vigilancia, conductor, telefonista, conservación, limpieza y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en el nivel XII.

Artículo 9. *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 aquella con límite de tres años, manteniendo tanto su pertenencia al Grupo profesional como el sueldo correspondiente a su nivel.

Artículo 10. *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 decisión de la Empresa, si comporta mejora para el trabajador. Las promociones realizadas dentro de los apartados I y II, se consolidarán a los seis meses de su acceso al nuevo grupo o nivel.
- III. Por antigüedad, computándose el tiempo servido en cada grupo y nivel del modo siguiente:

1. A los seis años de permanencia efectiva en el nivel XI se pasará al nivel X y a igual período de prestación de servicios en éste se accederá a nivel IX y así sucesivamente hasta alcanzar el nivel VI.

2. Exclusivamente a efectos retributivos, el personal de nivel XII con doce años de servicio en el grupo de Administrativos-Servicios auxiliares quedará equiparado salarialmente al nivel XI, mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos niveles.

## CAPÍTULO III

## Retribuciones

Artículo 11. *Conceptos retributivos.*

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

- a) Salario Base.
- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.

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 12. *Sueldos.*

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

*Grupo de técnicos*

Nivel	Desde 1-1-2000	Desde 1-1-2001
Técnico nivel I .....	4.529.796	4.643.041
Técnico nivel II .....	3.964.224	4.063.330
Técnico nivel III .....	3.406.728	3.491.896
Técnico nivel IV .....	3.262.344	3.343.903
Técnico nivel V .....	2.868.084	2.939.786
Técnico nivel VI .....	2.707.752	2.775.446
Técnico nivel VII .....	2.590.128	2.654.881
Técnico nivel VIII .....	2.472.468	2.534.280

*Grupo de Administrativos*

Nivel	Desde 1-1-2000	Desde 1-1-2001
Admtvo. nivel IX .....	2.407.332	2.467.515
Admtvo. nivel X .....	2.192.820	2.247.641
Admtvo. nivel XI .....	2.016.216	2.066.621

*Grupo de Administrativos-Servicios auxiliares*

Nivel	Desde 1-1-2000	Desde 1-1-2001
Adm.-Serv.Aux. ....	1.400.004	1.435.004
Nivel XII.		

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

Artículo 13. *Aumentos por antigüedad.*

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

2. No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la Empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquella 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 14 y 15.

Artículo 14. *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 servicio, se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes en que se cumplan.

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

	Pesetas anuales por cada trienio	
	Desde 1-1-2000	Desde 1-1-2001
Personal titulado con jornada incompleta.	27.699	28.391
Resto del personal .....	55.397	56.782

Artículo 15. *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 servicio efectivo en un mismo nivel de su Grupo, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Nivel	Desde 1-1-2000	Desde 1-1-2001
I	63.245	64.826
II	48.158	49.362
III y IV	41.697	42.739
V	34.273	35.130
VI y VII	22.998	25.573
VIII	17.968	18.417

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 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Quedan establecidas tres gratificaciones extraordinarias en los meses de junio, 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 junio: 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 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 junio y diciembre.

Artículo 17. *Complemento personal.*

Para aquellos empleados que a la firma de este Convenio percibiesen dentro de sus retribuciones anuales este complemento, en base al Artículo 19.º del III Convenio Colectivo de «BSN, S. A., Sociedad de Valores y Bolsa», mantendrán este concepto en las mismas condiciones establecidas en el citado artículo.

Artículo 18. *Ayuda de comida.*

Para aquellos casos en que la jornada sea partida, y siguiendo los criterios expresados en el artículo 20.º de este Convenio, el trabajador que se encuentre en dicha circunstancia tendrá derecho a una ayuda alimentaria que será de 22.000 pesetas mensuales en doce pagas.

## CAPÍTULO IV

**Jornada, horario, vacaciones, fiestas, permisos, excedencias y licencias**Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio tendrá como máximo 1.740 horas anuales de trabajo efectivo, que serán distribuidas a razón de 38 horas 45 minutos 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 20. *Horario de trabajo.*

Se establece un marco general de horario de trabajo comprendido entre las ocho 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 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, para su estudio y acuerdo.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho al menos de 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 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, vengán siguiendo otros horarios diferentes.

Artículo 21. *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 períodos, 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.

Los criterios de preferencia para el disfrute de las vacaciones, dentro de cada centro de trabajo, por departamento y categoría serán como sigue:

1. Trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar.
2. Dentro de éstos, trabajadores más antiguos y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.

A estos efectos se entiende por época de vacaciones escolares, la que en cada caso disponga la Autoridad competente por razón de territorio y por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Ciencia como período legal de escolarización obligatoria. Este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para que el alumno concluya el ciclo de enseñanza escolar obligatoria.

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

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

Artículo 22. *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 ésta materia tienen atribuidas las distintas Comu-

nidades Autónomas. Además de las fiestas establecidas se considera festivo el día 24 de diciembre.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de dos días de permiso retribuido sin que puedan hacerlo simultáneamente ni más del 25% de los trabajadores de cada servicio o departamento, ni más del 25% de la plantilla total del Centro de Trabajo.

La Dirección concederá automáticamente el permiso para esos días, debiendo solicitarlos el trabajador, al menos, con una semana de antelación a su disfrute.

Artículo 23. *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 en 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 a/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.

También, a solicitud del trabajador, la Dirección concederá un mes de permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten, y en los que concurran las circunstancias que se citan:

- 1.<sup>a</sup> Tratarse de un trabajador con al menos un trienio de antigüedad.
- 2.<sup>a</sup> No haber disfrutado de este beneficio en los tres últimos años precedentes.
- 3.<sup>a</sup> No afectar a más del 5 por 100 de la plantilla cada año.

Este permiso sin sueldo no podrá acumularse en las vacaciones reglamentarias, salvo pacto contrario.

Se solicitará a la Dirección con tres meses de antelación y su concesión se comunicará al interesado en el término de un mes desde la fecha de la solicitud.

Las solicitudes se atenderán teniendo en cuenta las necesidades del servicio, de forma que si no fuera posible en las fechas solicitadas, se concederán en otras de mutuo acuerdo.

Si concurriesen en la solicitud más del 5 por 100 de la plantilla, se elegirá en primer lugar a quien nunca haya disfrutado de este beneficio, y en caso de igualdad, al de mayor antigüedad en la empresa.

2. La mujer trabajadora, en el supuesto de parto o adopción, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de

que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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. Las trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada 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.

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 de trabajo, 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.

## CAPÍTULO V

### Derechos sociales

#### Artículo 24. 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 15.000 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 25. Incapacidad temporal (IT).

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 26. Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con la 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 440.000 pesetas anuales, que se abonará trimestralmente, con destino exclusivo a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Dirección para efectuar las comprobaciones pertinentes.

#### Artículo 27. 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 8.<sup>a</sup> de la Ley 24/1988, de 28 de julio.

La empresa asume la cobertura de un seguro de vida colectivo para cubrir los riesgos de invalidez absoluta o permanente y fallecimiento, con

las siguientes cantidades a percibir, bien por el interesado o por su cónyuge y/u otros beneficiarios según señale el empleado:

Por invalidez absoluta y permanente: 150 por 100 del salario anual bruto.

Por incapacidad profesional total y permanente: 150 por 100 del salario anual bruto.

Por fallecimiento por causa natural: 150 por 100 del salario anual bruto.

Por fallecimiento por accidente: 300 por 100 del salario anual bruto.

Por fallecimiento por accidente de circulación: 450 por 100 del salario anual bruto.

Anualmente se renovarán las pólizas del colectivo actualizando los importes de los seguros en función de la revisión salarial.

La formalización de este Seguro de Vida estará sujeta a un diagnóstico médico previo, que podrá solicitar la compañía aseguradora.

#### Artículo 28. Complementos por jubilaciones anticipadas.

Con el ánimo de favorecer la política de empleo, se establece la jubilación a petición propia o por decisión de la Empresa a los sesenta y cinco años de edad —siempre y cuando el empleado, en virtud de la normativa de Seguridad Social, pueda optar a su pensión de jubilación—, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, percibiéndose una indemnización económica de 2.700.000 pesetas.

Igualmente, existirá la posibilidad de jubilaciones anticipadas que se efectuarán voluntariamente y de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores con unas indemnizaciones cuyas cuantías serán las del siguiente baremo:

Edad — Años	Indemnización — Pesetas
64	3.450.000
63	4.375.000
62	5.725.000
61	7.300.000
60	8.325.000

#### Artículo 29. 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 veces la cantidad que para cada grupo y nivel más abajo se detallan y que 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.
- Nacimiento y adopción de hijos.

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

El plazo de amortización de este préstamo será de 84 cuotas mensuales iguales.

1. El empleado tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de cinco veces la cantidad que para su grupo y nivel más abajo se detalla, 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 IRPF y gastos de escritura, registro, IVA 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.

El plazo de amortización de este préstamo será de 50 cuotas mensuales iguales.

1. 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.

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

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

*Tabla de cantidades base para cálculo de préstamos*

Grupo y nivel	Año 2000	Año 2001
Técnico nivel I .....	355.289	362.394
Técnico nivel II .....	307.215	313.359
Técnico nivel III .....	259.828	265.025
Técnico nivel IV .....	247.555	252.506
Técnico nivel V .....	214.043	218.324
Técnico nivel VI .....	200.415	204.423
Técnico nivel VII .....	190.417	194.226
Técnico nivel VIII .....	180.416	184.024
Admtvo. nivel IX .....	166.719	170.054
Admtvo. nivel X .....	148.541	151.511
Admtvo. nivel XI .....	133.475	136.144
Adm.-Serv.Aux. Nivel XII .....	133.475	136.144

## CAPÍTULO VI

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 30. *Examen médico anual.*

La Empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual a través de una organización médica adecuada. El examen médico se realizará con una periodicidad no inferior a 9 meses ni superior a 15 meses desde el último realizado, intentando que sea en fechas en las que se encuentre en activo el mayor número de empleados posible.

El chequeo médico incluirá un electrocardiograma para aquellos empleados que el servicio médico lo considere necesario o así sea solicitado por el trabajador.

#### Artículo 31. *Asistencia médica.*

La empresa contratará a su cargo la prestación de servicios médico-sanitarios con la sociedad que considere más conveniente, de los cuales serán beneficiarios los componentes de su plantilla.

Los empleados procedentes del Convenio Colectivo de Central Hispano de Bolsa, mantendrán su derecho a los servicios médico-sanitarios con la sociedad que la empresa considere más conveniente y en las mismas condiciones que venían disfrutando hasta la firma de este Convenio. La prestación de los servicios médico sanitarios se extenderá al empleado, cónyuge e hijos, que convivan y estén a cargo del trabajador.

El colectivo de empleados procedentes del Convenio Colectivo de BSN, Sociedad de Valores y Bolsa que vinieran percibiendo unas situaciones especiales, las seguirán manteniendo.

## CAPÍTULO VII

### Excedencias

#### Artículo 32. *Excedencia sindical.*

Se concede un tipo de excedencia especial para los casos en que un empleado fuera nombrado para desempeñar un cargo en alguna Central Sindical y así lo solicitara procediendo a su reingreso inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del período de excedencia se tendrá derecho al cómputo de antigüedad.

#### Artículo 33. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años, que podrá ser divisible por semestres. El trabajador, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

2. Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la empresa. El excedente que preste servicios a alguna de dichas entidades, perderá todos sus derechos de reingreso.

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la primera vacante de su nivel que se produzca en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá ocupar, con el sueldo de su nivel consolidado, una vacante de nivel inferior en la misma plaza, siempre que la Empresa acceda a ello, y/o ser destinado a otra plaza en la que existiera vacante de su nivel por acuerdo entre ambas partes.

4. El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero si el de excedencia forzosa.

## CAPÍTULO VIII

### Otras disposiciones

#### Artículo 34. *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.

Quedan derogados desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio los Convenios suscritos anteriormente por las sociedades «BSN, Sociedad Anónima», «Sociedad de Valores y Bolsa y Central Hispano de Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima».

#### Artículo 35. *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 lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

## CAPÍTULO IX

### Faltas y sanciones

#### Artículo 36. *Faltas.*

Se entenderá por falta toda acción u omisión de los trabajadores que suponga un incumplimiento de sus deberes laborales.

Atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas se gradúan en leves, graves y muy graves:

##### A) Faltas leves:

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

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

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

d) Abandonar el puesto de trabajo, por breve espacio de tiempo sin causa justificada durante la jornada. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de consideración a la Empresa o sus clientes, o al resto de 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 aseo personal, que afecten a los compañeros de trabajo, clientela e imagen de la Compañía.

i) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia

en la Seguridad Social, Hacienda Pública, o régimen obligacional de la empresa.

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

k) En general, todas aquellas otras que, sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión implique un descuido o negligencia.

B) Faltas graves:

a) Cinco o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, 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 dicha falta, tanto el que ejecuta la simulación, como el suplantado.

d) El incumplimiento de los deberes específicos, con perjuicios sensible para el servicio.

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

C) Faltas muy graves:

a) Más de doce faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en los períodos 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, realizados 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 acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

m) 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 tratamiento de la información confidencial y deber de secreto, establecidas a nivel interno de la Empresa.

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

Artículo 37. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

b) Por faltas graves:

1. Inhabilitación por un plazo máximo de dos años para ascender de categoría.

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días.

c) Por faltas muy graves:

1. Inhabilitación por un 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 38. 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 según la cláusula adicional primera del III Convenio de «BSN, Sociedad Anónima, Sociedad de Valores y Bolsa», queda reconocida en este I Convenio, quedando los importes actuales congelados en un único importe.

Cláusula adicional segunda.

La antigüedad acumulada por los empleados procedentes del Convenio de «BCH Sociedad de Valores, Sociedad Anónima» a 31 de diciembre de 1999, pasará a denominarse «complemento por antigüedad» y será un concepto no absorbible ni compensable, en ningún caso, y será revisable de acuerdo a los porcentajes utilizados en los futuros incrementos salariales de Convenio que se produzcan.

Mediante esta cláusula adicional los empleados procedentes del Convenio de «BCH Sociedad de Valores, Sociedad Anónima» pasarán a percibir por nuevos conceptos de antigüedad lo establecido en los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo. Se tomará como referencia para la percepción de los mismos que no se haya llegado o superado el tope del 60 por 100 de antigüedad que sobre el sueldo base se establecía en aquel Convenio y teniendo en cuenta que la suma que por todos los conceptos de antigüedad pudiera percibir este colectivo de empleados en un futuro no debe superar el 60 por 100 anteriormente mencionado.

Como compensación al cambio del anterior sistema de antigüedad por el nuevo modelo mencionado, se realizará una provisión que se constituirá con la suma de los conceptos de salario base más antigüedad equivalentes a una mensualidad, multiplicado por cinco, de los empleados que a 31 de diciembre de 1999 no hubieran llegado al tope del 60 por 100 de antigüedad anteriormente citado.

La cantidad resultante se distribuirá en cinco veces (una al año a partir de la firma del Convenio), teniendo en cuenta las expectativas de cobro de trienios o cuatrienios que cada uno pudiera tener hasta el fin de su vida laboral, considerando que estas expectativas se reducirán por la aplicación de la cláusula de compensación y absorción con respecto al complemento personal de cada uno, produciéndose la verdadera perspectiva cuando ésta ya no pueda ser absorbible respecto al complemento personal. A partir de este momento, se crean unidades por trienio o cuatrienio hasta el 60 por 100 o el fin de la vida laboral (sesenta y cinco años). El valor monetario de estas unidades, será el resultado de dividir el montante de la provisión a realizar entre la suma del número de las mismas.

Este derecho se perderá en el momento en que se cause baja, salvo excepciones contempladas en la Legislación Vigente. Para los empleados que causen baja voluntariamente, se les liquidará la parte proporcional de las pagas devengadas y no percibidas.

Si por los motivos indicados en el punto anterior se produjese un diferencial entre la provisión efectuada y los importes pagados por este

concepto, se creará una Bolsa para Asuntos Sociales que la Comisión de Interpretación de este Convenio estudiará y decidirá el destino de la misma.

Cláusula adicional tercera.

Se establecen unas gratificaciones extraordinarias para compensar los importes que por Ayuda de Nupcialidad y Natalidad estaban incluidos dentro del Convenio de empleados de Central Hispano de Bolsa. La distribución de las mismas será según el siguiente detalle:

Por Ayuda de Nupcialidad:

75 por 100 del salario base más antigüedad para todo el colectivo de empleados solteros.

75 por 100 del salario base más antigüedad para el colectivo de empleados casados durante el 1 de enero de 1997 y 31 de diciembre de 1999 procedentes del Convenio de «BSN, Sociedad Anónima, Bolsa», siempre y cuando no hubiesen percibido en su momento algún importe por este concepto y estuviesen en la plantilla en la fecha del matrimonio.

Por Ayuda de Natalidad: 40 por 100 del salario base más antigüedad para todos los empleados de ambos colectivos.

Estos importes los percibirán los empleados afectados, en un solo pago, siempre y cuando su fecha de alta en las empresas a que se refiere esta cláusula sea inferior al 1 de enero de 2000 y formen parte de la plantilla en el momento del pago. Los salarios de referencia (salario base y antigüedad) serán los correspondientes a 1 de enero de 2000.

Para el colectivo de empleados procedentes del Convenio del Central Hispano de Bolsa que durante este año 2000 y hasta la firma de este Convenio hayan contraído primeras nupcias o se les hubiera producido el nacimiento de un hijo, percibirán las ayudas que por estos conceptos venían establecidas en los artículos 16 y 17 de su Convenio. Igualmente este derecho se extenderá durante tres meses, después de la firma de este Primer Convenio, para todos aquellos empleados que se encuentren afectados por la misma situación. El pago de estas ayudas no será compatible con las pagas indicadas en párrafos anteriores de esta misma cláusula adicional.

Derechos adquiridos:

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional 8 de la Ley 24/1998 del Mercado de Valores, mantendrán a título individual los derechos y condiciones más beneficiosas que «ad personam» hubiesen adquirido, y que estuviesen incorporadas a su patrimonio laboral, cuya regulación, límites y contenido es el siguiente:

A) Ayuda familiar: Como derecho personalísimo a extinguir, únicamente para aquellos empleados que a 1 de enero de 1979 figurasen en el Censo General de Empleados de Bolsa de Madrid, se reconocen unas prestaciones, complementarias de ayuda familiar que se continuarán abonando, como hasta ahora, con arreglo a la siguiente escala:

Por esposa: 10.000 pesetas.

Por el primer hijo: 2.000 pesetas.

Por el segundo hijo: 2.000 pesetas.

Por el tercer hijo: 2.000 pesetas.

Por el cuarto hijo: 4.000 pesetas.

Del quinto al noveno hijo: 6.000 pesetas por cada uno.

Del décimo y siguientes: 10.000 pesetas por cada uno.

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

B) Ayuda de estudios: Consiste en una ayuda a los empleados, con destino a la educación de sus hijos, cuya concesión estará subordinada a la siguiente normativa:

a) La cuantía de la ayuda será:

Hijos de 1 a 4 años: 8.063 pesetas.

Hijos de 5 a 8 años: 12.094 pesetas.

Hijos de 9 a 14 años: 20.156 pesetas.

Hijos de 15 a 18 años: 25.252 pesetas.

b) Estas percepciones serán satisfechas en el mes de septiembre de cada año y se ampliarán al doble para los hijos discapacitados psíquicos.

c) La ayuda deberá invertirse exclusivamente en enseñanza, extremo que se acreditará mediante justificante expedido por el Centro, oficial o privado, a que asista el hijo del empleado en cuyo beneficio se otorga.

d) La calificación de insuficiente o no apto en los exámenes durante dos años académicos, que impidan el acceso al curso siguiente, determinará la pérdida al derecho a esta ayuda.

Asimismo, los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios medios o superiores, percibirán una ayuda anual de 37.840 pesetas. Para la continuidad en la percepción de esta ayuda se estará a lo dispuesto en los apartados c) y d) anteriores.

A) Premio de permanencia: Las empresas premiarán la buena conducta y cualidades sobresalientes de sus empleados reflejadas en su fidelidad por los años de servicios continuados, con las gratificaciones que aquí se establecen.

La cuantía de estas gratificaciones será:

Al cumplir veinticinco años de servicios: Dos mensualidades y media.

Al cumplir treinta y cinco de servicio: Tres mensualidades y media.

Al cumplir cuarenta y cinco años de servicio: Cuatro mensualidades y media.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez en el mes que se cumplan.

**1805** RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010582), que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2000, de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros del que forman parte los Sindicatos que suman la mayoría de los representantes de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 104061981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 3 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MERCADONA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la dirección de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», y la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por las representaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Independiente (SI), que suman la mayoría de los miembros de Comités y Delegados de Personal en la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos los trabajadores de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima» en el ámbito de todo el territorio español.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001. Ello no obstante, si su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.