

**24662** *RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigaciones Científicas, por la que se conceden subvenciones para la realización de Acciones Especiales y Acciones de Política Científica en el marco del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento.*

Por Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo de 13 de enero de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de febrero), se convocaban solicitudes de subvención destinadas a financiar Acciones Especiales y Acciones de Política Científica.

De conformidad con lo establecido en el punto 6.2 de la mencionada Resolución, se ha reunido la Comisión de Selección, que ha elevado la correspondiente propuesta de financiación recogida en la suya por la Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Investigadores.

En consecuencia, en uso de las atribuciones conferidas, por la Resolución de convocatoria, he acordado:

Primero.—La concesión de subvenciones, por importe total de 6.652.000 pesetas a los organismos relacionados en el anexo del presente Acuerdo, destinadas a financiar las Acciones Especiales y Acciones de Política Científica que igualmente se reseñan.

La cuantía de las subvenciones se abonará con cargo al crédito 18.07.782 del Programa 541A de los Presupuestos Generales del Estado para 1999 y su importe será librado a los organismos contenidos en el anexo.

Los organismos receptores de las subvenciones remitirán a esta Secretaría de Estado certificación de incorporación de las mismas a los presupuestos del centro. La justificación de la adecuación de la subvención a sus fines se efectuará de conformidad con lo previsto en el punto 7.3 de la Resolución de convocatoria.

La presente Resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en los artículos 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Madrid, 10 de diciembre de 1999.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Investigadores.

#### ANEXO

##### Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Referencia	Centro	Investigador responsable	Título	Subvención concedida — Pesetas
APC1999-0049 APC1999-0277	Instituto de Filología (IFL). Museo Nacional de Ciencias Naturales (MNCN).	Nieto Jiménez, Lidio. Sanchiz Gil de Avalle, Francisco Borja.	Nuevo Tesoro Lexicográfico del Español. Índices taxonómicos y temáticos de artículos zoológicos publicados en revistas españolas y su edición multimedia (segunda parte): Revistas del Siglo XX.	5.000.000 1.652.000
				6.652.000

**24663** *RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se corrigen errores en la de 4 de noviembre de 1999 por la que se concedían subvenciones para la realización de acciones integradas de investigación científica y técnica entre España y Alemania, para el período del 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2001.*

Padecidos errores de transcripción en el anexo I de la Resolución de 4 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se conceden subvenciones para la realización de acciones integradas de investigación científica y técnica entre España y Alemania, para el período 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 24), procede su subsanación.

En consecuencia, en el anexo I de la citada Resolución deben corregirse los datos de los organismos que se citan a continuación:

En la página 40798, en los datos correspondientes a la Universidad Complutense de Madrid, en el apartado del responsable español, donde dice: «Ruiz Cabello Osuna, María Jesús»; debe decir: «Ruiz Cabello Osuna, Jesús María».

En la página 40798, en los datos correspondientes a la Universidad Complutense de Madrid, en el apartado del centro español, donde dice: «Departamento Metodología de las Ciencias del Comportamiento»; debe decir: «Unidad de Resonancia Magnética Nuclear».

En la página 40798, en los datos correspondientes a la Universidad de Córdoba, en el apartado del responsable alemán, donde dice: «15CK, Hans Peter»; debe decir: «Mock, Hans Peter».

Madrid, 13 de diciembre de 1999.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilmos. Sres. Director general de Enseñanza Superior e Investigación Científica del Ministerio de Educación y Cultura y Director general de Relaciones Culturales y Científicas del Ministerio de Asuntos Exteriores.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**24664** *RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «BBV Interactivos, Sociedad Anónima, SVB».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «BBV Interactivos, Sociedad Anónima, SVB» (código de Convenio número 9006542), que fue suscrito con fecha 4 de noviembre 1999, 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 y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 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, 9 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE «BBV INTERACTIVOS, SOCIEDAD ANÓNIMA, SVB». AÑOS 1999-2002

### PREÁMBULO

La representación de la empresa «BBV Interactivos, Sociedad Anónima, SVB», y la representación de los trabajadores, ostentada por los miembros de su Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, así como por los representantes de los trabajadores de los restantes centros de trabajo ubicados en Barcelona, Bilbao y Valencia, después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad para la negociación colectiva, de conformidad con la legislación laboral vigente, han suscrito el presente Convenio Colectivo de empresa, negociado por la Mesa constituida al efecto.

### CAPÍTULO I

#### Normas generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «BBV Interactivos, Sociedad Anónima, SVB» (en adelante, «la empresa»), y sus trabajadores, cualquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios dentro del territorio nacional.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal en régimen de contrato de trabajo que preste sus servicios en la empresa, con exclusión del personal de alta dirección, sujeto a relación laboral de carácter especial, regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

##### Artículo 3. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día de su firma por las representaciones social y empresarial. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día 1 de enero de 1999.

La duración de este Convenio será desde el día 1 de enero de 1999 hasta el día 31 de diciembre de 2002.

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

##### Artículo 4. *Revisión.*

Se establece, para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia del Convenio, una revisión salarial, con efectos desde los días 1 de enero del año 2000, 1 de enero de 2001 y 1 de enero de 2002, respectivamente, que operará sobre la tabla salarial que para cada categoría profesional se recoge en el presente Convenio.

Las nuevas tablas salariales, aplicables al segundo, tercer y cuarto año de vigencia del Convenio para cada categoría profesional, se incorporan como anexos I, II y III al presente Convenio, formando parte integrante del mismo.

##### Artículo 5. *Indivisibilidad del Convenio.*

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

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 6. *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 su firma. A efectos de practicar la absorción, se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo, así como los conceptos retributivos recogidos en el artículo 16, 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 7. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las representaciones, cuando se plantee cualquier incidencia respecto de la interpretación de los acuerdos recogidos en el presente Convenio.

La convocatoria de la reunión 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.

Dicha Comisión estará compuesta por:

A) Dos Vocales representantes de los trabajadores y un suplente, designados entre los que hayan formado parte de la Comisión deliberadora del Convenio.

B) Dos Vocales representantes de la empresa y un suplente.

Las reuniones de la Comisión serán presididas por uno de sus componentes. De no existir acuerdo sobre la elección de Presidente, se procederá a su designación por sorteo.

Igualmente y por el mismo procedimiento, se nombrará dentro del seno de la Comisión un Secretario, que se encargará de redactar las actas de las reuniones que se celebren.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

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

##### Artículo 8. *Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación.*

Sus funciones serán las siguientes:

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

b) Conciliación y arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

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

Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria de Interpretación, con carácter previo a su planteamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes, todas aquellas cuestiones que pudieren derivarse de la interpretación del presente Convenio Colectivo, así como las posibles discrepancias y situaciones conflictivas de ámbito colectivo que surjan en la aplicación del mismo.

## CAPÍTULO II

**Jornada, vacaciones y permisos**Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general, la jornada de trabajo durante el período de vigencia del presente Convenio será de treinta y nueve horas semanales para todos los trabajadores afectados por el mismo, distribuidas de lunes a viernes, con un total de 1.755 horas anuales.

Artículo 10. *Horario de trabajo.*

Se establece un horario comprendido entre las ocho treinta y las diecinueve horas, de lunes a viernes, con la flexibilidad que impongan las necesidades del servicio.

Artículo 11. *Vacaciones.*

A) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho anualmente a un período de vacaciones retribuido de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes.

Las del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán, en los dos primeros casos, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

B) El período hábil de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tener sus vacaciones en los restantes días del año.

Las vacaciones no comenzarán en día festivo o víspera, salvo petición del interesado.

C) Se confeccionará un cuadro de vacaciones por Departamentos, que permanecerá expuesto de forma que facilite al empleado el conocimiento de su período de disfrute, y ello, al menos, con dos meses de antelación al día de su comienzo.

Cuando dos o más empleados pretendan disfrutar sus vacaciones en el mismo período, se observarán dentro de cada grupo profesional las siguientes reglas:

1. Tendrán preferencia aquellos empleados con hijos a su cargo en edad escolar, cuando así lo precisen para que dichas vacaciones coincidan con las escolares. A estos efectos se entiende por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Cultura como período legal de escolarización obligatoria y por vacaciones escolares el período que como tal disponga la autoridad competente por razón del territorio.

2. Dentro de los empleados con hijos a su cargo en edad escolar, gozarán de preferencia los trabajadores más antiguos, y de existir coincidencia de antigüedad, aquéllos de más edad.

3. Para los trabajadores sin hijos en edad escolar, la preferencia vendrá determinada por los criterios de mayor antigüedad y, en caso de existir coincidencia en la antigüedad, gozarán de preferencia los de mayor edad.

4. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

D) Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado justificase haber sufrido internamiento clínico, o enfermedad grave, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

E) Durante la vigencia del presente Convenio, cada trabajador percibirá en la fecha del comienzo de su período anual de vacaciones una cantidad, en concepto de ayuda de vacaciones, cuya cuantía será la siguiente:

13.000 pesetas, si el trabajador disfruta sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

17.000 pesetas, si las vacaciones se disfrutaban en los meses de marzo, abril, mayo u octubre.

20.000 pesetas, en el caso de que el citado período de descanso anual se utilizara durante los otros meses.

El importe de la ayuda se satisfará en proporción a los días en que se disfruten las vacaciones dentro de cada uno de los períodos establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 12. *Fiestas y permisos.*

Serán las fijadas en el calendario laboral, ya sean de ámbito nacional, autonómico o local.

No obstante lo anterior, los empleados vendrán obligados a desempeñar su trabajo aquellos días que se declaren hábiles en el calendario de funcionamiento del Sistema de Interconexión Bursátil que para cada año fije la «Sociedad de Bolsa, Sociedad Anónima», aunque tengan la consideración de festivos en el calendario laboral.

Aquellos empleados que como consecuencia de lo anterior se vean obligados a desempeñar su trabajo en un día festivo nacional o local tendrán derecho a disfrutar de un día de descanso en otra jornada.

Además, gozarán los empleados de dos días de permiso retribuido, sin que puedan disfrutarlos simultáneamente, ni más de un 25 por 100 de los trabajadores de cada uno de los servicios o departamentos de la empresa, ni más de un 25 por 100 del total de la plantilla.

La solicitud de los anteriores permisos deberá ser presentada por el trabajador a la empresa, al menos, con una semana de antelación, debiendo ésta proceder a su concesión, salvo cuando concurren alguna de las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

Artículo 13. *Licencias.*

A) La empresa, a solicitud de sus empleados, concederá las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de quince días al año:

a) Por matrimonio del propio trabajador: Quince días naturales 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 del cónyuge: Tres días.

f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: Dos días.

g) Por mudanza: Dos días.

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

B) En caso de alumbramiento, la mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables en dos más por parto múltiple.

Asimismo, la mujer gestante gozará de los permisos necesarios para la realización de los cursos de preparación al parto.

Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos períodos, pudiendo utilizar uno al principio y otro al final de la jornada.

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

En caso de guarda legal de disminuidos físicos o psíquicos, 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.

Artículo 14. *Excedencia con reserva de puesto de trabajo.*

Se concederá, a solicitud del empleado, en quien concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. La elección para un cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.

3. El deseo de atender a cada hijo (por naturaleza o por adopción), durante un año desde la fecha de su nacimiento.

En cualquiera de estos casos, el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en la situación determinante de la excedencia.

Artículo 15. *Excedencia voluntaria.*

A) La excedencia voluntaria se concederá al personal con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras empresas o entidades cuya actividad esté relacionada, o bien sea concurrente o competidora con la desarrollada por «BBV Interactivos, SVB, Sociedad Anónima».

El trabajador que en situación de excedencia preste sus servicios en alguna empresa o entidad de las anteriormente aludidas perderá todos sus derechos en «BBV Interactivos, Sociedad Anónima», y en especial el de reincorporación a la empresa.

### CAPÍTULO III

#### Percepciones salariales y extrasalariales

##### Artículo 16. *Conceptos retributivos.*

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

Salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
  - b1) Antigüedad.
  - b2) Plus Convenio.
  - b3) Pagas extraordinarias.

Extrasalariales:

- a) Plus transporte.
- b) Ayuda comida.

##### Artículo 17. *Salario base y categorías profesionales.*

El salario base para el año 1999 es el que se recoge en la siguiente tabla, de acuerdo con las categorías profesionales que a continuación se establecen:

*Tabla salarial para los años 1999, 2000, 2001 y 2002*

Categorías	Año 1999 — Pesetas
1. <sup>a</sup> Jefe Superior .....	4.390.152
2. <sup>a</sup> Jefe de Área .....	4.283.081
3. <sup>a</sup> Jefe de Unidad .....	3.951.115
4. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	3.621.874
5. <sup>a</sup> Ejecutivo de Cuentas .....	3.292.630
6. <sup>a</sup> Operador Senior .....	3.292.630
7. <sup>a</sup> Analista Senior .....	3.292.630
8. <sup>a</sup> Analista .....	3.050.881
9. <sup>a</sup> Operador .....	3.050.881
10. <sup>a</sup> Tec. pract. grado sup. ....	—
11. <sup>a</sup> Tec. prac. grado med. ....	—
12. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Admtvo. ....	2.711.875
13. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Admtvo. ....	2.341.608
14. <sup>a</sup> Auxiliar Admtvo. ....	1.856.959

Los anteriores salarios base por categorías profesionales se harán efectivos en 12 pagas ordinarias coincidentes con los meses naturales y tres extraordinarias, que serán abonadas con arreglo a lo establecido en el artículo 21 de este Convenio.

##### Artículo 18. *Antigüedad.*

Durante el primer año de vigencia del Convenio, el trabajador percibirá incrementos salariales por antigüedad en la empresa, que se devengarán por trienios completos de servicio efectivo a la misma. Su cuantía será del 5 por 100 del salario base contemplado en la tabla incorporada al presente Convenio. Su importe se hará efectivo en las quince pagas, abonándose por mensualidades vencidas, comenzándose a devengar desde el día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 del salario base a los cinco años, del 25

por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

A partir del día 31 de diciembre de 1999, se suprime y deja sin efecto el devengo del complemento de antigüedad regulado en los apartados anteriores para todos aquellos trabajadores que inicien su relación laboral con la empresa a partir de la referida fecha.

Los trabajadores, que a la fecha citada mantengan relación laboral con la empresa, se les respetará como condición «ad personam» tal complemento de antigüedad en las mismas condiciones de devengo establecidas anteriormente en el Convenio, complemento que seguirán devengando hasta que terminen de consolidar el tramo porcentual en que se encuentren, en función de los años de servicio.

Una vez producido el salto al tramo porcentual siguiente, a la citada fecha, dichos trabajadores, no devengarán nuevos saltos o tramos.

Una vez que se haya obtenido el tramo porcentual siguiente o de su caso, alcanzado los topes establecidos en el apartado segundo de este artículo, esta antigüedad pasará a denominarse «complemento personal de antigüedad consolidada».

Este complemento salarial, que será cotizable, se mantendrá en el recibo de salarios como tal y en los términos establecidos durante el año natural en que se haya consolidado, no siendo compensable ni absorbible, aplicándosele en los años siguientes el porcentaje de revisión salarial que se fije para las tablas salariales de este Convenio y que se pacte en años sucesivos.

##### Artículo 19. *Plus Convenio.*

Se establece un Plus de Convenio por calidad en el trabajo, que se fija en 9.200 pesetas para los cuatro años de vigencia del Convenio, abonables en las 15 pagas.

##### Artículo 20. *Plus de estímulo a la producción.*

Con carácter excepcional y sólo para el período de vigencia del presente Convenio, se establece un plus especial de estímulo a la producción para el grupo II Administrativo (Auxiliares, Oficiales de segunda y Oficiales de primera), que se fija en la cantidad de 120.000 pesetas anuales, que se harán efectivas en 15 pagas.

##### Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre. Cada una de ellas estará integrada por el salario base, según tabla del Convenio, la antigüedad y el plus Convenio, quedando facultada la empresa para establecer el prorrateo de todas o alguna de estas pagas en las 12 mensualidades ordinarias.

##### Artículo 22. *Plus transporte.*

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso, fijándose en 98.448 pesetas anuales, que se abonarán proporcionalmente en las 12 mensualidades ordinarias.

##### Artículo 23. *Ayuda comida.*

Cuando el descanso entre las jornadas de mañana y tarde resulte igual o inferior a dos horas, el empleado recibirá una compensación económica, como ayuda alimentaria, no inferior a 1.150 pesetas brutas por día trabajado en dicho horario.

### CAPÍTULO IV

#### Beneficios sociales

##### Artículo 24. *Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.*

Los empleados que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas por parte de dicho organismo, percibirán de la empresa, por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 100.000 pesetas anuales, si se diagnostica como caso irreparable, y 310.000 pesetas anuales, si es diagnosticado como caso recuperable. Estas cantidades se abonarán trimestralmente, con exclusivo destino a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la empresa para efectuar las comprobaciones pertinentes.

Artículo 25. *Ayuda por nupcialidad.*

Los trabajadores que contraigan primeras nupcias percibirán con dicho motivo una ayuda, por una sola vez, en los mismos términos y por idéntica cuantía que la que a tal efecto tiene establecida el artículo 23 del Convenio Colectivo del Sector del Mercado de Valores para la Comunidad de Madrid.

Artículo 26. *Ayuda por natalidad.*

Con motivo del nacimiento de un hijo los trabajadores percibirán, por una sola vez, una ayuda en los mismos términos y por idéntica cuantía que la que a tal efecto tiene establecida el artículo 24 del Convenio Colectivo del Sector del Mercado de Valores para la Comunidad de Madrid.

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

Artículo 27. *Ayuda de estudios.*

A) Para hijos de empleados.—Se establecen unas ayudas para los hijos de los empleados con destino a sus estudios que quedan reguladas como sigue:

1.º Ayuda de estudios no universitarios: La empresa concederá ayudas económicas para los hijos de los empleados que estén realizando estudios no universitarios, consistentes en el abono de una cantidad por curso escolar, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cero a cuatro años: 11.000 pesetas/año y curso.
- b) De cinco a nueve años: 13.000 pesetas/año y curso.
- c) De diez a trece años: 16.000 pesetas/año y curso.
- d) De catorce a diecisiete años: 23.000 pesetas/año y curso.

En los supuestos del apartado d), cuando el estudiante haya de residir o pernoctar forzosamente en plaza distinta a la de su domicilio habitual, por no existir en esta localidad o en la zona centro de enseñanza, la ayuda consistirá en la cantidad de 50.000 pesetas por año y curso.

2.º Ayuda de estudios universitarios: Se establecen ayudas económicas para la realización de estudios universitarios con exclusión de los cursos y estudios específicos de preparación de tesis, tesinas y proyectos para la obtención de títulos y doctorados. El total de ayudas concedidas a un empleado no podrá superar el número de cursos establecidos oficialmente para cada carrera.

Se deberá justificar siempre la realización de los estudios para los que se solicite esta ayuda.

Su cuantía será la siguiente:

27.000 pesetas por curso y año, si se cursan los estudios en la localidad de residencia habitual.

65.000 pesetas por curso y año, si por razón de los estudios se reside en localidad distinta de la habitual.

3.º Norma común: Cuando el hijo beneficiario de la ayuda de estudios lo sea de dos empleados de la empresa, sólo se tendrá derecho a una única ayuda por hijo.

B) Para empleados.—Con el ánimo de contribuir a una mejora de la formación del personal en activo, se establece un sistema de premios para empleados que aprueben un curso completo en un tiempo máximo de dos años.

Los referidos premios tendrán las siguientes cuantías:

Estudios de Formación Profesional, BUP, COU y acceso a la Universidad de mayores de veinticinco años: 27.000 pesetas por curso y año.

Estudios de grado medio y universitarios: 49.000 pesetas por curso y año.

Artículo 28. *Ayuda vivienda.*

Se podrán conceder préstamos al personal con tres años de antigüedad en la empresa, para la adquisición de primera vivienda o cambio de ésta por venta de la anterior. Dichos préstamos, en ningún caso, serán superiores a la suma de 5.000.000 de pesetas, siendo el plazo máximo de amortización de quince años, con arreglo a la siguiente escala de tipos de intereses:

Importe:

Para las primeras 800.000 pesetas: 3 por 100.

Para el tramo comprendido entre 800.001 y 1.750.000 pesetas: 8 por 100.

Para el tramo comprendido entre 1.750.001 y 5.000.000 de pesetas: 10 por 100.

Para dicha finalidad, la empresa destinará cada año la cantidad que resulte de multiplicar por 50.000 el número de trabajadores que constituyen su plantilla a 31 de diciembre del año anterior.

Si las concesiones de estos préstamos no totalizaran la cifra calculada en la forma recogida en el párrafo anterior, la diferencia no se acumulará para el año siguiente.

Artículo 29. *Anticipos.*

Los empleados, previa petición justificada, tendrán derecho a que se les anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Dicho anticipo será cancelado con la nómina correspondiente al mes anticipado o, en su caso, con la nómina correspondiente al mes siguiente.

Artículo 30. *Préstamos al personal.*

Los empleados con tres años de antigüedad en la empresa podrán solicitar préstamos personales con arreglo a las siguientes modalidades, condiciones y cuantías:

A) Préstamos para atender necesidades perentorias y justificadas.

Destino o finalidad.—Este tipo de préstamos deberá destinarse a cubrir necesidades perentorias y justificadas.

Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las siguientes:

- Matrimonio.
- Traslado fuera de la plaza.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Obras en vivienda por razón de ruina inminente.
- Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Las precitadas causas dispensarán de la prueba de perentoriedad, no siendo las mismas excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad deberá, en todo caso, ser probada.

Cuantía o importe del préstamo.—Estos préstamos no podrán superar el importe de nueve mensualidades, integradas por los siguientes conceptos: salario base previsto para la categoría profesional del solicitante según la tabla incorporada al presente Convenio y antigüedad.

Tipo de interés.—Este tipo de préstamos no devengarán intereses.

Plazo de amortización.—Deberán amortizarse a razón de la cantidad mínima mensual de 2.160 pesetas por cada 100.000 pesetas concedidas en origen, hasta su total cancelación.

B) Préstamos para la atención de necesidades concretas y justificadas.

Destino o finalidad.—La presente modalidad deberá destinarse, previa justificación, a la atención de las siguientes necesidades:

- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- Compra de vehículo a nombre del empleado, incluyéndose 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.
- Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

Cuantía o importe del préstamo.—Este préstamo tendrá una cuantía máxima de cinco mensualidades, integradas por los mismos conceptos salariales recogidos en los préstamos del apartado A).

Tipo de interés.—No devengará interés alguno.

Plazo de amortización.—Deberán amortizarse a razón de la cantidad mínima mensual de 2.160 pesetas por cada 100.000 pesetas del préstamo concedidas en origen, hasta su total cancelación.

C) Préstamos para la atención de otros tipos de necesidades justificadas.

Destino o finalidad.—Los empleados podrán solicitar la concesión de préstamos para la atención de otras necesidades justificadas, con expresa exclusión de su destino a inversiones en activos mobiliarios.

Cuantía o importe del préstamo.—Tendrán una cuantía máxima de nueve mensualidades de la totalidad de los conceptos salariales brutos que integran la nómina del empleado, con inclusión de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.

Tipo de interés.—Devengarán el tipo de interés nominal anual que resulte de adicionar medio punto porcentual al tipo de referencia aplicable a cada período de interés.

El tipo de referencia: MIBOR + 0.25.

El hecho de que por parte de la empresa no se proceda a efectuar alguna/s de las revisiones del tipo de interés previstas no impide que se puedan practicar las mismas en cualquier otro momento durante la vigencia del préstamo.

Plazo de amortización.—Su plazo máximo de amortización será de cinco años, mediante cuotas mensuales comprensivas de capital e intereses.

Formalización.—Los préstamos contemplados en este apartado se formalizarán necesariamente mediante póliza intervenida por fedatario público. Queda facultada la empresa para exigir como requisito para la concesión del préstamo la contratación, por parte del prestatario, de un Seguro de Vida que garantice el reintegro de las cantidades pendientes de devolución en caso de fallecimiento, siendo la empresa la beneficiaria de dicho Seguro.

Normas comunes a los préstamos de los apartados A, B y C:

I. El empleado preceptor del préstamo deberá justificar que el importe del mismo ha sido utilizado para la finalidad solicitada.

II. No podrá solicitarse por el empleado un nuevo préstamo, cuando exista otro concedido previamente que se encuentre pendiente de amortización.

No obstante la regla general anterior, cuando estuviere pendiente de amortizar uno de los préstamos recogidos en el apartado B) del presente artículo, y surja alguna de las causas específicas señaladas en el apartado A), se concederá este último tipo de préstamo al empleado, cancelándose con su importe el saldo pendiente del anterior.

Los préstamos recogidos en el apartado C) son compatibles con los recogidos en el apartado A), e igualmente con los del apartado B).

III. La empresa no vendrá obligada a conceder nuevos préstamos cuando ya estén disfrutándolos un 10 por 100 de la plantilla total de la empresa, salvo que se trate de uno de los previstos en el apartado A), cuya concesión no está sujeta a limitación.

IV. Durante la vigencia de los préstamos, la empresa podrá adecuar la cuantía y plazos de las amortizaciones cuando el salario percibido por el empleado beneficiario del préstamo experimente un incremento notable, a criterio de la empresa.

El hecho de que por parte de la empresa no se proceda a efectuar, en un determinado momento, la indicada adecuación, no impide que se pueda llevar a efecto la misma en cualquier otro momento durante la vigencia del préstamo.

V. En el supuesto de que por cualquier causa quedase resuelta la relación laboral, o el trabajador quedase en situación de excedencia, vendrá éste obligado a reintegrar a la empresa las cantidades pendientes de amortización, con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, al día de la resolución de la relación laboral o comienzo de la excedencia. En cualquier caso, la empresa está facultada para aplicar el importe de la liquidación que con dicho motivo pudiera existir a favor del trabajador al pago de las cantidades pendientes de amortizar del préstamo.

#### Artículo 31. Seguro de vida.

En favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se suscribirá una póliza de seguro colectivo con la cobertura de los siguientes riesgos y por las siguientes cuantías:

	Pesetas
Fallecimiento por muerte natural .....	3.000.000
Invalidez permanente absoluta .....	3.500.000
Gran invalidez .....	4.200.000
Fallecimiento por accidente .....	5.300.000
Fallecimiento por accidente de circulación .....	7.800.000

Estas 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, las representaciones 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 32. Incapacidad laboral transitoria.

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 dicho ascenso. El empleado durante su enfermedad percibirá sus devengos íntegros durante dieciocho meses, con deducción de las prestaciones que perciba de la Seguridad Social.

### CAPÍTULO V

#### Clasificación profesional, ascensos y ceses

#### Artículo 33. Grupos profesionales.

##### GRUPO I. TÉCNICOS

Son aquellos empleados que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas:

- Funciones directivas.
- Funciones de apoderamiento, o
- Funciones de responsabilidad ejecutiva, técnica, de coordinación o de asesoramiento.

Dichas funciones serán desempeñadas con la autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad que resulten acordes con las 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.

En este Grupo Profesional de Técnicos quedan encuadradas las siguientes categorías:

- Jefe Superior.
- Jefe de Área.
- Jefe de Unidad.
- Jefe de Sección.
- Ejecutivo de Cuentas.
- Operador Senior.
- Analista Senior.
- Analista.
- Operador.
- Técnico en prácticas de Grado Superior.
- Técnico en prácticas en Grado Medio.

##### GRUPO II. 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 directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

En este Grupo Profesional de Administrativos quedan encuadradas las siguientes categorías:

- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

#### Artículo 34. 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 ajercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

#### Artículo 35. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán:

- a) Por acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- b) Por capacitación, cuando así lo decida la Dirección de la empresa, con arreglo a las siguientes reglas:
  - b.1) Los empleados de cada una de las categorías profesionales enumeradas en el artículo 33 podrán ascender a una categoría superior previa la superación de un examen de capacitación convocado al efecto.
  - b.2) La empresa elaborará las pruebas a realizar, la convocatoria de las mismas, así como los criterios de valoración de los resultados, tomando en consideración la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b.3) Las convocatorias serán hechas públicas mediante fijación en el tablón de anuncios de la empresa, con indicación de las condiciones, fechas y número de plazas a cubrir.

c) Por antigüedad.—Se establece el siguiente régimen de ascensos por antigüedad:

— El empleado que venga ostentando durante tres años la categoría de Auxiliar Administrativo, cumplido dicho plazo ascenderá a la categoría de Oficial 2.ª Administrativo.

— El empleado que durante seis años ostente la categoría de Oficial 2.ª Administrativo, transcurrido el referido período, ascenderá a la categoría de Oficial 1.ª Administrativo.

— Según las necesidades del servicio planteadas, y siempre en función de la competencia y experiencia profesional adquiridas por el empleado y valoradas por la empresa, el Oficial 1.ª Administrativo que hubiere ostentado dicha categoría durante tres años podrá ascender a Operador o Analista.

— Finalmente, y con los mismos criterios de necesidades del servicio, competencia, experiencia y valoración, el Operador y Analista que hubieren ostentado durante seis años estas categorías podrán ascender a Operadores y Analistas Senior.

#### Artículo 36. *Cese voluntario del personal.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con un mes de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación mencionada dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso.

Una vez comunicado el cese voluntario, con el preaviso anteriormente fijado, la empresa podrá prescindir de los servicios del trabajador abonándole los días que resten hasta la fecha de baja anunciada en el preaviso.

### CAPÍTULO VI

#### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 37. *Premios por años de servicio a la empresa.*

Aquellos empleados que sin interrupción de la relación laboral por excedencia voluntaria o sanción hayan prestado sus servicios a la empresa durante los períodos que más adelante se detallan tendrán derecho a las siguientes gratificaciones:

a) Al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa, el empleado percibirá una gratificación equivalente a una mensualidad y media sobre los conceptos de salario base para la categoría profesional, según la tabla recogida en este Convenio, más antigüedad y plus de convenio.

b) Asimismo, al cumplir los 35 años de antigüedad en la empresa, el empleado percibirá una gratificación equivalente a dos mensualidades y media, sobre los mismos conceptos recogidos en el apartado anterior.

c) Finalmente, al cumplir los 45 años de antigüedad en la empresa, percibirá una gratificación equivalente a cuatro mensualidades y media, sobre idénticos conceptos.

Las indicadas mensualidades se harán efectivas por una sola vez.

#### Artículo 38. *Faltas.*

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

Graduación de las faltas: Atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, las faltas se clasifican en: leves, graves y muy graves, conforme se dispone en los apartados siguientes:

##### A) Faltas leves:

a) Tres 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 la imposibilidad de hacerlo.

d) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, por breve espacio de tiempo durante la jornada. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de consideración a la empresa o sus clientes, o al

resto de empleados, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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 del trabajo.

g) La desatención con los superiores, compañeros y subordinados, así como la no atención a los clientes con la corrección y diligencia debida.

h) La falta de aseo y limpieza personal.

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.

##### B) Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el transcurso de un mes.

b) Dos faltas de asistencia al trabajo, sin causa que lo justifique, en el transcurso de un mes. Bastará una sola falta de asistencia injustificada, cuando a consecuencia de la misma se causare un perjuicio de consideración a la empresa.

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 perjuicio 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 reputará muy grave.

f) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la empresa, o den lugar a protestas 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) 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 el período de seis meses, o de veinticuatro en un año, aunque hayan sido sancionadas independientes.

b) Faltar al trabajo tres o más días al 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 de trabajo como a la empresa o a terceras personas, realizados dentro de las dependencias de la propia 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 los 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 por la empresa, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización.

l) El incumplimiento por parte del empleado de las normas contenidas en el Código de Conducta de la empresa y normas sobre tratamiento de la información confidencial y deber de secreto, así como los Códigos de Conducta que, en desarrollo de Ley del Mercado de Valores, tenga establecidos o establezca la Comisión Nacional del Mercado de Valores, o cualquier autoridad con competencia en la materia.

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 sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves:
1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta siete 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 dos meses.
- C) Por faltas muy graves:
1. Inhabilitación por un período máximo de cinco años para ascender de categoría.
  2. Suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses.
  3. Despido.

## CAPÍTULO VII

## Otras disposiciones

## Artículo 40. Examen Médico Anual.

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual, bien a través de las Mutuas Patronales, o de cualquier otra organización médica similar con capacidad suficiente para prestar este servicio, dedicándose especial atención a aquellos empleados que realizan sus funciones en terminales y pantallas a quienes, en caso necesario, se les efectuarán dos reconocimientos al año.

El chequeo médico incluirá la realización de un electrocardiograma para aquellos empleados que el responsable del Servicio lo considere necesario, o cuando así lo solicite el interesado.

## Artículo 41. Cambio de puesto de trabajo por embarazo.

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa que deberá ser contrastada por médico designado por la empresa, la empleada tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo sin reducción de salario, regresando al puesto anterior cuando finalice la situación.

## Artículo 42. Jubilación.

Se establece la jubilación forzosa a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio. No obstante, aquellos empleados que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice las prestaciones por jubilación, podrán continuar prestando sus servicios en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

Igualmente, se establece la posibilidad de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente, que se llevarán a cabo voluntariamente y de acuerdo entre empresa y trabajador, con unas indemnizaciones cuyas cuantías serán las de la siguiente escala:

Edad — Años	Indemnización — Pesetas
64	2.000.000
63	3.500.000
62	4.500.000
61	5.500.000
60	6.500.000

Se establece, por último, la posibilidad de que los empleados se acojan voluntariamente a la jubilación especial a los 64 años, mediante las fórmulas de contratación previstas en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, y en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Derechos adquiridos.—Se mantiene, como derecho «ad personam», la ayuda familiar que en doce mensualidades se abona por dicho concepto

a los empleados que a continuación se indican y por las cuantías que igualmente quedan especificadas.

Don José Antonio Barahona Vallejo.  
Doña Marisol Campos Castro.  
Don Mariano Yagüe Campos.  
Don Francisco Javier Sánchez Gamas.  
Don José Manuel Fernández Merlo.  
Don Francisco de Eusebio Álvaro.

Cuantía de la ayuda:

	Pesetas
Por esposa .....	10.000
Por primer hijo .....	2.000
Por segundo hijo .....	2.000
Por tercer hijo .....	2.000
Por cuarto hijo .....	4.000
Del quinto al noveno .....	6.000
Décimo y siguientes .....	10.000

## Disposición adicional.

En el tercer año de vigencia del presente Convenio Colectivo (año 2001) se constituirá una comisión paritaria, entre la representación empresarial y la de los trabajadores, al objeto de estudiar una posible revisión de las prestaciones contempladas en el capítulo IV del Convenio, relativo a beneficios sociales.

## Disposición final.

Los empleados afectados por el presente Convenio Colectivo quedarán sometidos, en el ámbito de sus relaciones laborales con la Empresa, a las disposiciones contenidas en el mismo, con exclusión de cualquier otra norma convenida colectivamente, cualquiera que sea su carácter y ámbito de aplicación.

## ANEXO I

## Tabla salarial para el año 2000

El Salario base para el año 2000 es el que se recoge en la siguiente tabla, de acuerdo con las categorías profesionales establecidas:

Categorías	Salario base
1. <sup>a</sup> Jefe Superior .....	4.477.955
2. <sup>a</sup> Jefe de Área .....	4.368.743
3. <sup>a</sup> Jefe de Unidad .....	4.030.137
4. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	3.694.311
5. <sup>a</sup> Ejecutivo de Cuentas .....	3.358.483
6. <sup>a</sup> Operador Senior .....	3.358.483
7. <sup>a</sup> Analista Senior .....	3.358.483
8. <sup>a</sup> Analista .....	3.111.899
9. <sup>a</sup> Operador .....	3.111.889
10. <sup>a</sup> Téc. Prac. grado superior.	—
11. <sup>a</sup> Téc. Prac. grado medio ..	—
12. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo .....	2.766.111
13. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo .....	2.388.440
14. <sup>a</sup> Auxiliar Administrativo	1.894.098

## ANEXO II

## Tabla salarial para el año 2001

El salario base para el año 2001 es el que se recoge en la siguiente tabla, de acuerdo con las categorías profesionales establecidas:

Categorías	Salario base
1. <sup>a</sup> Jefe Superior .....	4.567.514
2. <sup>a</sup> Jefe de Área .....	4.456.118
3. <sup>a</sup> Jefe de Unidad .....	4.110.740
4. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	3.768.197
5. <sup>a</sup> Ejecutivo de Cuentas ....	3.425.653
6. <sup>a</sup> Operador Senior .....	3.452.653
7. <sup>a</sup> Analista Senior .....	3.452.653
8. <sup>a</sup> Analista .....	3.174.137
9. <sup>a</sup> Operador .....	3.174.137
10. <sup>a</sup> Téc. Prac. grado superior.	—
11. <sup>a</sup> Téc. Prac. grado medio ..	—
12. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Administra-	2.821.433
tivo .....	
13. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Administra-	2.436.209
tivo .....	
14. <sup>a</sup> Auxiliar Administrativo	1.931.980

## ANEXO III

## Tabla salarial para el año 2002

El Salario base para el año 2002 es el que se recoge en la siguiente tabla, de acuerdo con las categorías profesionales establecidas:

Categorías	Salario base
1. <sup>a</sup> Jefe Superior .....	4.658.864
2. <sup>a</sup> Jefe de Área .....	4.545.240
3. <sup>a</sup> Jefe de Unidad .....	4.192.955
4. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	3.843.561
5. <sup>a</sup> Ejecutivo de Cuentas ....	3.494.166
6. <sup>a</sup> Operador Senior .....	3.494.166
7. <sup>a</sup> Analista Senior .....	3.494.166
8. <sup>a</sup> Analista .....	3.237.620
9. <sup>a</sup> Operador .....	3.237.620
10. <sup>a</sup> Téc. Prac. grado superior.	—
11. <sup>a</sup> Téc. Prac. grado medio ..	—
12. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Administra-	2.877.862
tivo .....	
13. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Administra-	2.484.933
tivo .....	
14. <sup>a</sup> Auxiliar Administrativo.	1.970.620

**24665** RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XV Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004872), que fue suscrito, con fecha 28 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercéntricos 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 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, 9 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALCATEL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

## CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIACláusula 1.<sup>a</sup>

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas activas de «Alcatel España, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula 15, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este colectivo de trabajo por objetivos que ostente clase salarial 51 o inferior, a partir del 1 de enero del año 2000, tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio Colectivo vigente en cada momento. No obstante, la compañía, fuera del ámbito de aplicación del Convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo, en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.

Las promociones de este personal contarán con la participación de la representación de los trabajadores, salvo que afecten a titulados, mandos y secretarías, pues en dichos casos seguirán siendo potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

Le serán de aplicación los pluses fijados en el Convenio Colectivo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

El presente Convenio estará vigente durante los años 1999, 2000 y 2001, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓNCláusula 3.<sup>a</sup>

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la empresa y cualquiera de sus trabajadores, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la categoría profesional/grupo salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».