

Equipo: Una balsa salvavidas, hinchable, sin capota, para 45 personas (máximo). Marca/modelo: «DSB Continental»/LR 86-E-45-3/6. Número de homologación: 034/0391.

La presente homologación es válida hasta el 6 de febrero de 2002.

Madrid, 6 de febrero de 1997.—El Director general, Fernando Casas Blanco.

5755 RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 1997, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación del equipo una balsa salvavidas hinchable, de lanzamiento, para ocho personas (máximo), para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el expediente incoado a instancia de Zodiac España, con domicilio en vía Layetana, número 47, 08003 Barcelona, solicitando la homologación del equipo una balsa salvavidas hinchable, de lanzamiento, para ocho personas (máximo), para uso exclusivo en embarcaciones de recreo, altura de estiba 6 metros (máximo), para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, en presencia de la Comisión de pruebas de la Subdirección General de Inspección Marítima, de acuerdo con la norma ISO 9650,

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Una balsa salvavidas hinchable, de lanzamiento, para ocho personas (máximo). Marca/modelo: «Zodiac», ISO 9650.8 plazas. Número de homologación: 109/1296.

La presente homologación es válida hasta el 6 de febrero de 2002.

Madrid, 6 de febrero de 1997.—El Director general, Fernando Casas Blanco.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

5756 RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Central Hispano Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Central Hispano Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima» (número de código: 9006802), que fue suscrito con fecha 7 de enero de 1997 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTRAL HISPANO DE BOLSA, SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1996-1997

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará las relaciones laborales de «Central Hispano de Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima» y los trabajadores de la misma, a excepción de quienes tengan la consideración de personal de alta Dirección, sujetos a relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 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 el territorio nacional.

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

1. La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. El 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.*

1. 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 tiene 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.

2. En el supuesto caso de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán revisar el Convenio en su totalidad.

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

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios y normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6. *Condiciones retributivas.*

La estructura del régimen de retribuciones del personal estará integrada por los siguientes conceptos:

A. Conceptos salariales:

1. Salario base.
2. Complementos salariales:
 - a) Personal: Antigüedad.
 - b) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

B. Percepciones extrasalariales.

Ayuda alimentaria.

Artículo 7. *Salario base.*

El salario base será el que se recoge en las siguientes tablas:

GRUPO TÉCNICOS

	Desde 1-1-1996		Desde 1-1-1997	
	Mensual	Anual (14 pagas)	Mensual	Anual (14 pagas)
Técnico nivel I	270.000	3.780.000	278.900	3.904.600
Técnico nivel II	233.770	3.272.780	241.485	3.380.790
Técnico nivel III	228.580	3.200.120	236.125	3.305.750

GRUPO ADMINISTRATIVOS

	Desde 1-1-1996		Desde 1-1-1997	
	Mensual	Anual (14 pagas)	Mensual	Anual (14 pagas)
Administrativo nivel IV	226.500	3.171.000	233.975	3.275.650
Administrativo nivel V	216.110	3.025.540	223.245	3.125.430
Administrativo nivel VI	202.600	2.836.400	209.285	2.929.990
Administrativo nivel VII ...	181.825	2.545.550	187.825	2.629.550
Administrativo nivel VIII ...	176.630	2.472.820	182.460	2.554.440

GRUPO SERVICIOS AUXILIARES

	Desde 1-1-1996		Desde 1-1-1997	
	Mensual	Anual (14 pagas)	Mensual	Anual (14 pagas)
Servicio auxiliar nivel A ...	189.100	2.647.400	195.340	2.734.760
Servicio auxiliar nivel B ...	180.800	2.531.200	186.770	2.614.780
Servicio auxiliar nivel C ...	103.900	1.454.600	107.330	1.502.620

Artículo 8. *Complemento salarial personal: Antigüedad.*

Los incrementos por antigüedad consistirán en el importe del 5 por 100 del salario base de cada categoría, por cada trienio de servicios a la empresa o reconocidos por ella, salvo los trabajadores afectados por la sucesión de empresas regulada en la Ley del Mercado de Valores que continuarán con sus condiciones adquiridas a este respecto.

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el día 1 de enero del año en que se cumple el trienio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del 70 por 100, como máximo, del salario base correspondiente.

Artículo 9. *Complementos salariales de veucimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.*

La sociedad abonará a sus empleados dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año. El importe de una gratificación extraordinaria será equivalente a la suma del sueldo base y antigüedad de cada empleado a la fecha de su percepción y por su valor nominal.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le liquidarán las gratificaciones extraordinarias proporcionales al tiempo trabajado en el año.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que vinieren percibiendo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, gratificaciones extraordinarias en cuantías superiores a las aquí establecidas, las seguirán percibiendo en igual forma.

Artículo 10. *Prestaciones extrasalariales: Ayuda alimentaria.*

Para aquellos casos de jornada con horario partido en que la interrupción entre mañana y tarde sea igual o inferior a dos horas, tendrá derecho a una compensación de 1.450 pesetas por cada día de trabajo efectivo en que se den las circunstancias indicadas o, la cantidad que por este mismo concepto viniesen percibiendo, a título individual, cada empleado en nómina.

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil setecientos veinticinco horas anuales de trabajo efectivo, que podrán ser distribuidas, a razón de treinta y ocho horas y media semanales de trabajo efectivo, como término medio, de lunes a viernes.

2. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto que fije la Dirección de la Empresa en cada centro de trabajo.

Artículo 12. *Horarios de trabajo.*

La Dirección de la Empresa fijará el horario de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo, escuchando la opinión de la representación de los trabajadores.

Podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas o partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas de trabajo.

La Dirección comunicará, en el plazo de tres meses, a la representación de los trabajadores los horarios de trabajo, con indicación del número de trabajadores afectados.

Las modificaciones posteriores de los horarios que se establezcan precisarán de la aceptación de los representantes de los trabajadores.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho a una interrupción de, al menos, una hora en el desarrollo de su trabajo.

Artículo 13. *Vacaciones.*

1. Durante la vigencia del Convenio el personal tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres periodos, a petición del trabajador.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubiese cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado en el año.

2. El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará, en cada oficina, mediante acuerdo entre la misma y sus trabajadores, respetando la posibilidad empresarial de excluir como período vacacional de aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

3. Los cuadros de vacaciones se confeccionarán dentro de los tres primeros meses del año, debiendo darse a conocer a los afectados en el mes de abril.

Los criterios de preferencia serán, salvadas las necesidades del servicio:

1.º Trabajadores con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares. Si hubiese coincidencia en este punto, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa y, caso de ser la misma, los de mayor 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 comprendida entre los cuatro y los dieciséis años de edad.

2.º Trabajadores sin hijos en edad escolar. Se utilizarán sucesivamente, los criterios de mayor antigüedad y mayor edad.

3.º Cuando el disfrute de vacaciones se fraccione en dos o tres periodos, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección, sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer período, no pudiendo elegir el segundo hasta que el resto de trabajadores haya elegido el primero, y así sucesivamente.

Artículo 14. *Fiestas y permisos.*

El régimen de fiestas y permisos queda regulado como se indica a continuación:

Además de las fiestas establecidas por la autoridad laboral competente (central, autonómica y local) se considera festivo el día 24 de diciembre.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un día de permiso retribuido, sin que puedan hacerlo simultáneamente ni más del 25 por 100 de los trabajadores de cada servicio o departamento, ni más del 25 por 100 de la plantilla total del centro de trabajo.

La Dirección concederá automáticamente permiso este día, debiendo solicitarlo el trabajador al menos con una semana de antelación al disfrute.

Los trabajadores que presten servicios en localidades donde tradicionalmente venía siendo inhábil a efectos de contratación en Bolsa el día 31 de diciembre, disfrutarán de tres días naturales de permiso retribuido en aquellos años en que el citado día 31 de diciembre sea hábil a efectos de Mercado de Valores y asistan al trabajo.

El disfrute de estos tres días de permiso retribuido no podrá llevarse a cabo simultáneamente por más del 25 por 100 de los trabajadores de cada servicio o departamento, ni por más del 25 por 100 de la plantilla total del centro de trabajo, debiendo disfrutarse de forma continuada y pudiendo acumularse al día de permiso retribuido del apartado anterior, no siendo, sin embargo, ni unos ni otros, adicionales a vacaciones.

También, a solicitud del trabajador, la Dirección concederá dos días de licencia retribuida en caso de mudanza debidamente acreditada.

Del mismo modo se concederá un mes de permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten, y en los que concurran las circunstancias que se citan:

1. Tratarse de trabajador con al menos un trienio de antigüedad.
2. No haber disfrutado de este beneficio en los tres últimos años precedentes.
3. 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 en 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 concederá 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.

Artículo 15. *Préstamos de vivienda.*

Acreditada la necesidad de adquisición de primera vivienda, la empresa concederá a sus trabajadores con esta finalidad, préstamos de hasta 7,5 millones de pesetas como máximo, con un plazo de amortización que no podrá exceder de doce años, con garantía hipotecaria y con el interés preferencial a tres años que tenga en cada momento el «Banco Central Hispanoamericano, Sociedad Anónima» menos tres puntos porcentuales. No se concederán nuevos préstamos mientras de ellos esté disfrutando el 17 por 100 de la plantilla. En su concesión se tendrá en cuenta el grado de ingreso, carga familiar y antigüedad en la empresa de los solicitantes.

No se podrá acceder a esta facilidad crediticia en aquellos casos en que existiera previamente una primera vivienda que haya sido transformada en segunda vivienda.

Artículo 16. *Préstamos personales.*

La sociedad atenderá las peticiones que le formulen sus empleados de préstamos personales, sin interés, por importe de hasta seis mensualidades del salario base del peticionario, con el límite de 1.500.000 pesetas.

La petición se formulará para atender necesidades, propias o de su núcleo familiar, debidamente justificadas a juicio de la Dirección.

El peticionario deberá tener la condición de trabajador fijo de la empresa y una antigüedad mínima de un año.

El empleado no tendrá derecho de un nuevo préstamo teniendo otro en vigor, ni se admitirán cancelaciones anticipadas con la finalidad de conseguir otro préstamo.

El total de los préstamos personales concedidos no podrán superar en ningún momento la cifra de 15.000.000 de pesetas.

La devolución de los préstamos se realizarán a razón de amortizaciones mensuales, equivalentes al 17 por 100 de la remuneración mensual bruta, incluidas gratificaciones extraordinarias y cualquier otra percepción no periódica.

En el supuesto de resolución por cualquier causa de la relación laboral, se producirá el vencimiento anticipado de todas las cantidades pendientes de amortizar, quedando autorizada la Dirección a compensar dichas sumas con la liquidación que en su momento deba practicarse, en lo que alcance, quedando obligado el trabajador al reintegro del resto en la misma fecha.

Para cubrir los saldos eventualmente impagados que pudieran resultar, una vez que se haya actuado conforme se indica en el párrafo anterior, se establece un sistema de autoseguro, cuyas contribuciones correrán a cargo de las personas que resulten beneficiarias de nuevos préstamos personales desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, cuantificándose el importe de las citadas contribuciones en un 2 por 100 del límite del préstamo concedido. El fondo así constituido no tendrá más aplicación que la prevista por su naturaleza, excepto cuando el nivel del fondo sea de un 125 por 100 del límite máximo de crédito por persona existente

en cada momento, circunstancia ésta que determinará la posible asignación a fines sociales del exceso sobre el repetido límite mínimo. La decisión sobre el destino del probable exceso será tomada anualmente con la representación de los trabajadores.

La aplicación del fondo a la compensación de saldos impagados podrá efectuarla la empresa una vez que se agote la vía jurisdiccional competente de reclamación sin resultado positivo.

De acuerdo con la representación de los trabajadores, en los saldos impagados que tengan su origen en casos de extinción de contrato por fallecimiento del trabajador, la empresa renuncia a la vía jurisdiccional de reclamación, compensando la deuda con cargo al fondo de autoseguro, una vez compensada la liquidación que pudiera practicarse con motivo de la baja.

Artículo 17. *Ayuda por nupcialidad.*

Los empleados con más de un año de antigüedad en la empresa, que contraigan primeras nupcias, percibirán una ayuda por nupcialidad por importe de dos mensualidades y media de salario base más antigüedad, correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 18. *Ayuda por natalidad.*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, percibirán una ayuda por el nacimiento de un hijo, por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad, correspondiente a su categoría profesional.

Cuando el nacido sea hijo de dos trabajadores de la empresa, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos.

Artículo 19. *Complemento de incapacidad temporal (IT).*

Los empleados en situación de IT percibirán de la empresa durante los cuarenta y cinco días primeros de baja, una cantidad tal que sumada con las prestaciones de la Seguridad Social, iguale, pero en ningún caso supere, la cuantía del salario base más antigüedad correspondiente a ese período y a su categoría profesional, más la ayuda familiar.

Desde el día cuarenta y seis de baja hasta los dieciocho meses de IT, la suma del complemento a cargo de la empresa a que se refiere el párrafo anterior y la prestación económica de la Seguridad Social no podrá ser bajo concepto alguno superior al tope máximo del grupo de tarifa para contingencias generales por el que esté cotizando el trabajador afectado.

Los referidos complementos dejarán de percibirse cuando los servicios médicos de la Mutua Patronal o concertados al efecto, a la vista de los dictámenes pertinentes y revisiones a que hubiere lugar, consideren que el trabajador está apto para el trabajo, aún cuando este criterio sea contrario a los Servicios Oficiales de la Seguridad Social.

Artículo 20. *Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.*

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma, percibirán de la empresa por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 400.000 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 21. *Examen médico anual.*

La empresa facilitará a los empleados que lo deseen la realización de un examen médico con periodicidad anual, que se efectuará durante los meses de mayo y junio, a través de una organización médica adecuada.

El examen médico incluirá la realización de un electrocardiograma cuando el servicio médico lo considere necesario o así sea solicitado por el trabajador.

En caso necesario, al personal que realice sus funciones en terminales y pantallas, se le efectuarán dos reconocimientos al año.

Artículo 22. *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, así como el cónyuge e hijos que convivan y estén a cargo del trabajador.

Artículo 23. Cambio de puestos de trabajo por razón de embarazo.

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

Artículo 24. Seguro de vida.

La empresa asume la cobertura de un seguro de vida colectivo para cubrir los riesgos de invalidez permanente (absoluta y gran invalidez) y muerte, con las siguientes cantidades a percibir, bien por el interesado o por su cónyuge u otros beneficiarios según señale el empleado:

- Por fallecimiento debido a muerte natural: 3.225.000 pesetas.
- Por fallecimiento debido a accidente de circulación: 6.450.000 pesetas.
- Por fallecimiento debido a otros accidentes: 6.450.000 pesetas.
- Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 3.225.000 pesetas.

Artículo 25. 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 solicitare, procediendo a su reingreso inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del periodo de excedencia, se tendrá derecho al cómputo de antigüedad.

Artículo 26. 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. Los períodos serán divisibles por semestres.

A los efectos del cómputo de los dos años de servicios a que se refiere el párrafo anterior, se considerarán los de duración de las excedencias reguladas en el artículo precedente.

2. Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la empresa. De incumplirse, se aplicará al interesado la sanción que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 5.d - 21.1 y 54.2.d).

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la plaza que le corresponda según su categoría; si no existiere dicha vacante, podrá ocupar, si lo desca, con el mismo sueldo, una vacante de categoría inferior siempre que la empresa acceda a ello y en la misma plaza, volviendo a ocupar la plaza de su categoría cuando exista vacante, si así lo solicitase el empleado.

Artículo 27. Formación profesional.

La sociedad 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 constituirá un fondo con la cantidad de 12.100 pesetas anuales por cada trabajador fijo.

La asignación individual se realizará por la Dirección, atendiendo a criterios objetivos y a las necesidades de formación y méritos de los empleados.

Si los cursos a desarrollar se realizasen fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas empleadas serán por cuenta del empleado participante en el curso.

Artículo 28. Jubilaciones.

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, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, percibiéndose una indemnización económica de 2.600.000 pesetas.

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 el plazo o tal requisito, aunque en este supuesto no procederá el abono de indemnización alguna.

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	Indemnización Pesetas
Sesenta y cuatro años	3.300.000
Sesenta y tres años	4.200.000
Sesenta y dos años	5.500.000
Sesenta y un años	7.000.000
Sesenta años	8.000.000

Artículo 29. Grupos profesionales y funciones.

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.

Grupo 1.º: Técnicos.

Son los que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento, de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, de recogida de datos para análisis, definición de circuitos e información, análisis de situación, organización y dirección de aplicaciones, todo ello respecto de las tareas propias de la contratación mercantil.

Quedan incorporados en este grupo profesional quienes, estando en posesión de un título universitario, realizan dentro de la empresa las funciones específicas a que dicho título les habilita.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles I, II y III.

Grupo 2.º: Administrativos.

Son los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos suficientes de las operaciones propias de los mercados de valores tienen atribuidas bajo supervisión jerárquica, la realización de tareas, tanto administrativas como de gestión, en relación con la preparación, documentación y seguimiento de la contratación mercantil, aplicando los procedimientos requeridos en cada momento.

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

Grupo 3.º: Servicios Auxiliares.

Estará integrado por quienes realicen servicios y trabajos de conservación, vigilancia, conductor, telefonista, conservación, limpieza y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles A, B y C.

Artículo 30. Ascensos.

1. El acceso al grupo profesional de Jefes desde cualquiera de los otros grupos y los cambios de nivel dentro del mismo, se producirán por decisión de la empresa.

Los niveles dentro de este grupo se consolidarán a los seis meses de su acceso al mismo.

2. Dentro de los grupos profesionales de Administrativos y Servicios Auxiliares, los cambios de nivel se producirán:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por decisión de la empresa.
- c) Por antigüedad, en los siguientes términos:

En el grupo profesional de Administrativos, a los cinco años de permanencia efectiva en el nivel VIII, se pasará al nivel VII y, a igual período de prestación de servicios en éste, se accederá al nivel VI. Asimismo, a los ocho años de permanencia en el nivel VI, se accederá al nivel V.

Transitoriamente, y por una sola vez, a quienes a 20 de diciembre de 1995 se encontraran prestando servicios efectivos en la empresa y hubieran sido clasificados en los niveles VIII y VII, se reconocerá que han cumplido dos años de permanencia efectiva en los mismos, a efectos de su acceso al nivel superior.

Dentro del grupo profesional de Servicios Auxiliares, el personal del nivel C, pasará al nivel B tras prestar cinco años de servicio en aquél, e igual período respecto del nivel B para su pase al nivel A.

Artículo 31. *Faltas, sanciones y prescripción.*

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 la 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 a 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 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 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) Cinco o más 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 causara 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) 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 el período 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 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 la 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 de conducta contenidas en la Ley del Mercado de Valores, así como en las disposiciones que, en desarrollo de dicha Ley, estén establecidas o se establezcan en el futuro por la Comisión Nacional 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 por la empresa.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del mismo semestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones: La empresa, 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 ascensos.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días.

C. Por faltas muy graves:

1. Inhabilitación por un período máximo de cinco años para ascensos.
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 impuestas por faltas muy graves.

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.

Artículo 32. *Derechos adquiridos.*

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, del Mercado de Valores, mantendrán, a título individual, los derechos y condiciones más beneficiosas que «ad personam» hubiesen adquirido, y que estuvieren 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 la 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 uno a cuatro años: 8.063 pesetas.

Hijos de cinco a ocho años: 12.094 pesetas.

Hijos de nueve a catorce años: 20.158 pesetas.

Hijos de quince a dieciocho 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 subnormales.

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.

C) 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 servicio: Dos mensualidades y media.

Al cumplir treinta y cinco años 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.

D) Antigüedad: En sustitución del sistema de complemento personal de antigüedad regulado en el primer párrafo del artículo 8 del presente Convenio, los trabajadores afectados por la sucesión de empresa percibirán por dicho concepto aumentos periódicos por cada cuatro años de servicio efectivos en la empresa.

La cuantía de los aumentos por antigüedad será del 10 por 100 del sueldo base de la categoría que el trabajador ostente en cada momento.

El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su vencimiento. El importe de los cuatrienios se hará efectivo por mensualidades vencidas, junto con el sueldo base.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo incorpora en su articulado el contenido de la Ordenanza Laboral para el Personal al Servicio de los Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios Profesionales respectivos, aprobada por Orden Ministerial de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio), por lo que sustituye la regulación contenida en ella, que queda expresamente derogada, así como cuantos Convenios Colectivos y disposiciones legales o convencionales hayan regulado anteriormente las relaciones laborales de la «Empresa Central Hispano de Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima».

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las relaciones laborales de todo el personal incluido en su ámbito de aplicación se regularán exclusivamente por lo dispuesto en el presente texto convencional y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general.

5757 RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la modificación del Convenio Colectivo de «Marco Ibérica Distribución de Ediciones, Sociedad Anónima» (MIDESA) 1995-1997.

Visto el texto de la modificación del Convenio Colectivo de «Marco Ibérica Distribución de Ediciones, Sociedad Anónima» (MIDESA) 1995-1997 (código de Convenio número 9008102), que fue suscrita con fecha 20 de diciembre de 1996; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación; y de otra, por el Comité de Empresa

en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada modificación de 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, 21 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE MIDESA 1995-1997

Asisten:

Comité de empresa: Don Plácido García, doña Silvia Pérez, don David Marcos, don Luis Pérez y don Fernando González.

Dirección: Don José María Sanjuanbenito, don Miguel Ángel Velázquez.

Artículo 18.

Para el año 1997 la revisión salarial será el IPC previsto (2,6 por 100), más un plus variable formado por el 1 por 100 de la masa salarial más 17.000 pesetas.

Artículo 23.

La empresa subvencionará la compra de gafas o lentillas correctoras de visión de la forma siguiente: La periodicidad será las lentillas y montura cada dos años, y los cristales cuando sean por prescripción médica; la cantidad será:

Monturas, el 50 por 100 del coste con un máximo de 7.500 pesetas.

Cristales, el 50 por 100 con un valor máximo de 15.000 pesetas.

Lentillas, el 50 por 100 del coste con un máximo de 22.500 pesetas.

La subvención de libros será en función de los estudios, con titulación oficial que realicen los hijos, o universitarios y primeras matrículas que realicen los trabajadores:

	Pesetas
Trabajadores 50 por 100 de la primera matrícula	—
Trabajadores (libros para estudios universitarios)	26.397
Estudios universitarios	26.397
FP2, 3º BUP, COU, Bachillerato, módulos	19.357
7º-8º EGB, 1º-2º BUP, ESO	15.398
1º-6º EGB, Primaria	12.318
Educación Infantil	8.799

Artículo 24.

Para los trabajadores de nueva incorporación a la plantilla el seguro tendrá efectividad a partir del 1 de enero del año siguiente al de su incorporación.

Artículo 26.

Desaparece este artículo.

Artículo 30.

La edad de jubilación se establece a los sesenta y cinco años. Aquellos trabajadores que al cumplir sesenta y tres años de edad tengan una antigüedad mínima en la empresa de trece años, comenzarán a devengar un premio de jubilación equivalente a la mitad de su salario anual, que se hará efectivo por jubilarse en la empresa al cumplir los sesenta y cinco años.

Los trabajadores con más de (se mantiene).

ANEXO I

Calendario laboral para 1997, se adjunta.