



Convenio Colectivo Corredores de Comercio de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1997/03/03	VIGENCIA	1996/01/01 — 1997/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-corredores-de-comercio-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Corredores De Comercio. Última actualización a: 03-03-1997 Vigencia de: 01-01-1996 a 31-12-1997. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 3 de marzo de 1997)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del grupo de empresas de Corredores de Comercio, (código 460522-3), y su Colegio Profesional, suscrito el 8 de enero de 1997 por don Federico Diez Cortes, don Antonio López Selles y don Ignacio Maldonado Chiarri, en representación de los corredores, y don Ismael Valiente Marco, doña Marta Rosella Burguete y don Francisco Surribas Domingo, Delegados de personal pertenecientes a CCOO, en representación de los trabajadores, que fue presentado en este organismo con fecha 10 de los corrientes y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia».

TÍTULO I.- Aspectos generales

Artículo 1.º Aspectos generales.

Los acuerdos que se consignan en el presente texto, serán de necesaria observancia para los corredores de comercio que prestan sus servicios en la plaza de Valencia y sus empleados, así como del propio Colegio de Valencia y los trabajadores que presten sus servicios en el mismo.

Este Convenio será de obligado cumplimiento para todos los corredores de comercio que sean destinados durante su vigencia, a la plaza de Valencia o a cualquier otra que estuviera adherida al mismo.

Al presente Convenio se podrán adherir los corredores y empleados de las plazas del resto del Colegio que así lo manifiesten y previos los trámites legales que sean necesarios.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entra en vigor, a todos los efectos desde el día 1 de enero de 1996, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1997. Por tanto, todos los salarios pactados en el mismo, deberán abonarse con los efectos retroactivos indicados.

Artículo 3.º Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentara la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse la denuncia, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año, sin perjuicio de la revisión salarial prevista en el artículo 5.

Artículo 4.º Prórroga.

Efectuada la denuncia que se recoge en el artículo anterior y mientras no haya sido aprobado y entrado en vigor el nuevo Convenio, continuará vigente su contenido normativo y perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

Artículo 5.º Revisión.

Los salarios base presentados en este Convenio serán aumentados para el ejercicio del año 1997 de acuerdo con el índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 1996 con un límite máximo del 3 por 100.

Artículo 6.º Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán absorbibles y compensables con las que

actualmente existan o puedan existir, cualquiera que sea su origen, naturaleza o denominación, sean o no homogéneas y siempre en cómputo global anual.

Cuando la diferencia entre la suma del salario base más complementos con el salario real sea igual o menor al 10 por 100 de los dos primeros conceptos, no habrá absorción alguna. Cuando esta misma diferencia este comprendida entre el 10 por 100 y el 50 por 100, la absorción será proporcional a dicha diferencia. Cuando la diferencia sea superior al 50 por 100 la absorción será total.

Artículo 7.º Garantía al personal.

Para aquellos trabajadores cuyas retribuciones en el momento de entrada en vigor del Convenio colectivo y en su cómputo anual sean superiores a las señaladas en el mismo, se les respetara y mantendrá con carácter estrictamente personal sin perjuicio de la compensación y absorción establecida en el artículo anterior.

Artículo 8.º Comisión Mixta.

a) Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se creara una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, integrada por seis miembros, tres representantes de los trabajadores y tres de las empresas.

b) De entre ellos se nombrara un secretario que mantendrá las condiciones de vocal y por lo tanto voz y voto en las deliberaciones.

c) Dicha Comisión se reunirá cada vez que se le presente una solicitud y dentro de los diez días siguientes a dicha fecha.

d) Los acuerdos deberán ser tomados por mayoría de dos tercios.

Artículo 9.º Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación general vigente en materia de relaciones laborales.

TÍTULO II.- Categorías y ascensos

Artículo 10.

Las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente Convenio son las siguientes:

A) Titulados:

a) Titulado superior.

b) Titulado de grado medio.

B) Administrativos:

- a) Dependiente de primera.
- b) Dependiente de segunda.
- c) Auxiliar de primera.
- d) Auxiliar de segunda de ascenso.
- e) Auxiliar de segunda de entrada.

C) Subalternos:

- a) Limpiadora.
- b) Ordenanza.
- e) Telefonista.

D) Apoderados, habilitados y jefes de despacho.

Artículo 11. Censo.

A) Los despachos comunicarán al Colegio Oficial de Corredores de Valencia para su registro en el Centro de Empleados las altas y las bajas que se produzcan y cuantos datos sean relevantes en relación con el personal que presta en ellos sus servicios.

B) En el censo figuraran los empleados relacionados por grupos y categorías.

C) Para causar alta en el mencionado censo de empleados, los solicitantes deberán sufrir un examen o prueba de aptitud, que serán distintos según el grupo de categoría en que aspiren a clasificarse; superadas estas pruebas, los interesados pasaran a formar parte del censo con la categoría de entrada que les corresponda. Para la realización y calificación de las mismas se constituirá un tribunal de seis miembros, tres empresarios y tres trabajadores, presididos por el Síndico o persona en quien deleguen los trabajadores miembros del Tribunal deberán tener categoría laboral superior a aquella a que aspiren los examinados.

La solicitud de ingreso en el censo deberá ir firmada por el interesado y por el empresario que pretenda emplearlo, pudiendo pactarse entre ambos un periodo de prueba, siempre que se concierte por escrito. En este caso, el ingreso en el censo tendrá lugar una vez superado el periodo de prueba.

D) La baja en el censo de empleados se producirá por alguna de las causas siguientes:

1. Cese voluntario del empleado.
2. Despido.
3. Incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez declarada por resolución firme del organismo competente.
4. Jubilación.

E) Las reclamaciones en relación con los datos contenidos en el censo deberán ser conocidas con carácter previo por la Comisión Paritaria, que en plazo de quince días elevara propuesta razonada al Colegio de que dependa; dentro de los diez días siguientes, el Colegio resolverá sobre la reclamación

planteada y su acuerdo podrá ser impugnado ante la jurisdicción laboral competente.

La Comisión Paritaria aludida en el párrafo anterior estará formada por cuatro empresarios y cuatro empleados, elegidos por sufragio universal, directo y secreto por ambos estamentos y tendrá además la facultad de designar el tribunal calificador de las pruebas para causar alta en el censo.

Los empresarios a que esta Ordenanza se refiere estarán obligados a cubrir los puestos de trabajo que precisen con personal incluido en el censo de empleados y que estén en situación de cesantes; en caso de no haber ningún empleado censado en la situación indicada, se procederá a convocar las pruebas de aptitud para causar alta en el censo.

Los parientes hasta tercer grado de los agentes mediadores podrán ser colocados en sus respectivos despachos aunque no estuvieran incluidos en los censos, pasando inmediatamente a los mismos con carácter provisional y con la categoría que el propio agente les asigne, pero sin cubrir vacante de la plantilla respectiva, para su inclusión definitiva en los censos deberá sufrir las pruebas de aptitud a que se refiere el apartado C) anterior.

Artículo 12. Ascensos.

El personal afectado por este Convenio ascenderá de categoría previa superación de un examen siempre que se acredite haber cumplido satisfactoriamente en su categoría durante:

- a) Un año hasta ascender a auxiliar de primera.
- b) Tres años para ascender a dependiente de segunda. Se convocaran exámenes siempre que haya tres aspirantes en cada convocatoria. Un mismo aspirante no podrá presentarse más de seis convocatorias consecutivas.
- c) Cuatro años para ascender a dependiente de primera, se convocaran exámenes siempre que haya cuatro aspirantes en cada convocatoria. Un mismo aspirante no podrá presentarse a más de seis convocatorias consecutivas.

Excepcionalmente podrán convocarse pruebas de ascenso de las categorías b) y c) para un solo aspirante cuando las necesidades de los despachos así lo demanden.

La Comisión Mixta tendrá a su cargo la elaboración de las pruebas a realizar, las convocatorias de las mismas y la valoración de los resultados.

Las convocatorias deberán ser anuales para los auxiliares. Para dependientes serán convocados conforme a las necesidades de los despachos de cubrir plazas de estas categorías.

Artículo 13. 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 descontársele de la liquidación el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la empresa la notificación en el plazo señalado, está obligada, al finalizar el mismo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente y a indemnizarle con un día de haber por cada día de retraso en el abono de dicha liquidación.

La empresa podrá prescindir de los servicios del trabajador que preavise en el plazo señalado antes de que el mismo termine, pero abonándole la retribución correspondiente a dicho plazo.

TÍTULO III.- Jornada de trabajo y vacaciones.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual con un límite máximo de 1.800 horas al año.

Los despachos no tendrán jornada los sábados por la mañana cuando tampoco lo tengan las entidades financieras, respetando los turnos de guardia que puedan establecerse. Asimismo, durante el mes de agosto la jornada será de mañana únicamente, todo ello sin perjuicio de atender las necesidades de trabajo que circunstancialmente puedan presentarse.

Cuando la jornada de trabajo sea de mañana y tarde habrá un intervalo de 2 horas para todos los trabajadores que trabajen por la mañana y por la tarde.

Artículo 15. Vacaciones.

Duración: todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días. A petición del trabajador podrán fraccionarse en varios periodos. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable.

Periodo de disfrute: el periodo será el comprendido entre el primero de junio y el 31 de septiembre. No obstante, en casos particulares, de común acuerdo entre el trabajador y el empresario se podrá pactar otra distribución del periodo vacacional.

Cuadro de vacaciones: el cuadro de vacaciones se confeccionará dentro de los tres primeros meses del año, debiendo ser publicado durante el mes de abril. Se establecen los siguientes criterios de preferencia:

Dentro de cada grupo: los trabajadores de mayor categoría.

Dentro de cada categoría: los trabajadores de mayor antigüedad.

En el caso de igual categoría y antigüedad, tendrán preferencia los trabajadores de mayor edad.

El cuadro de vacaciones deberá ser aprobado por el titular del despacho o el Sindico presidente del Colegio de Corredores para los trabajadores del mismo.

Artículo 16. Enfermedad.

En caso de baja por enfermedad los trabajadores tendrán derecho a reserva de plaza durante el

periodo de incapacidad temporal.

Durante la baja, el empleado enfermo percibirá sus devengos líquidos íntegros en tanto persista la mencionada situación, complementando la empresa a tal efecto la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social o la Mutua de trabajo correspondiente y el 100 por 100 de sus retribuciones líquidas percibidas por el trabajador en el momento de la baja.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos con sueldo:

a) Veinte días naturales por matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no obstante, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el efecto del plazo será de cinco días.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

Artículo 18. Excedencia y suspensiones del contrato laboral.

Estos supuestos se regularan por los artículos 45 a 48, ambos inclusive, del vigente Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Los empleados en situación de servicio militar o servicio social sustitutorio con antigüedad superior a los 18 meses en la empresa devengarán el 60 por 100 de su sueldo y antigüedad por el tiempo de duración del servicio obligatorio en tiempo de paz. Si durante este tiempo le permiten acudir al trabajo, percibirá las horas trabajadas a prorrata del sueldo de su categoría, sin que esta cantidad, sumada a la que cobren en virtud de lo que dispone el párrafo anterior pueda rebasar en ningún caso la que percibiría el empleado que estuviese en activo.

TÍTULO IV.- Retribuciones

Artículo 19.

Las retribuciones del personal al que afecta el presente Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y correspondiente a la jornada laboral a que se refiere el artículo 14.

Artículo 20. Salario base.

Los salarios base para cada una de las categorías profesionales de los trabajadores quedan reflejados en la tabla siguiente:

CATEGORÍAS BASE

TITULADOS:

Titulado superior 171.670
Titulado de grado medio 148.871

ADMINISTRATIVOS:

Dependiente de primera 148.871
Dependiente de segunda 140.459
Auxiliar de primera 123.644
Auxiliar de segunda de ascenso 111.629
Auxiliar de segunda de entrada 102.012

SUBALTERNOS:

Limpiadoras 80.391
Ordenanzas 104.414
Telefonistas 102.012

Artículo 21.

1. El pago del salario se verificará en moneda de curso legal o, mediante talón bancario u otra modalidad similar a través de entidades de crédito.
2. El pago se efectuará por periodos mensuales dentro de la jornada laboral, en los últimos cinco días hábiles de cada mes.

Artículo 22.

Previa petición, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, en dos días, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 23.

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa establecido en el artículo 14, entendido el mismo como la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será para el que cada categoría profesional se establece en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 24. Complementos salariales.

1. Cuatrienios: los empleados disfrutarán como complemento personal de antigüedad aumentos periódicos cada cuatro años de permanencia en el censo, con un máximo de seis cuatrienios.

La cuantía de los cuatrienios en el ejercicio 1996 es el 10 por 100 del sueldo base vigente a 31 de diciembre de 1995. Los que venzan en el ejercicio 1997 serán de 6.000 pesetas que se incluirán en cada una de las quince pagas.

2. Complementos de antigüedad: los auxiliares de primera a los ocho años de servicio en la categoría percibirán un complemento, del 50 por 100 de la diferencia entre su sueldo y el de dependiente de segunda.

Los dependientes de segunda con diez años de servicio en la categoría percibirán un complemento del 50 por 100 de la diferencia entre su sueldo y el de dependiente de primera.

Será requisito para devengar este complemento haberse presentado, al menos una vez a los exámenes convocados para adquirir la categoría correspondiente.

3. Complemento por titulación: los titulados de grado superior y medio que no ostenten la categoría laboral de personal titulado, tendrán un complemento del 5 y del 2 por 100, respectivamente, sobre su sueldo base, siempre que el correspondiente título tenga relación con las funciones propias de los despachos de Corredores de comercio.

4. Complemento por habilitación: los apoderados, dependientes habilitados y jefes de despacho cuando sean empleados incluidos en el censo, percibirán como máximo el sueldo de dependiente de primera incrementado en un 20 por 100.

Este complemento no será acumulable cuando en un mismo empleado concurrieran varias de estas funciones y perderá el complemento cuando deje de ejercerlas.

5. Los complementos salariales comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que venza el cuatrienio, justifique la titulación o se produzca el nombramiento y serán efectivos junto con la mensualidad correspondiente.

6. Los complementos salariales devengados hasta la fecha y los que se devenguen en el futuro se consolidarán en cantidades fijas aunque estuvieran expresadas en porcentaje y no sufrirán modificaciones en ejercicios sucesivos aunque aumenten los salarios base, siendo necesario acuerdo expreso sobre la modificación de la cuantía de estos complementos cuando se negocie nuevo Convenio o la modificación de retribuciones.

Artículo 25. Retribuciones extraordinarias.

El personal afecto a este Convenio percibirá anualmente tres pagas extraordinarias con vencimientos: 15 de marzo 15 de junio y 15 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias serán equivalentes, cada una, a una mensualidad del salario base más la antigüedad y complementos.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Se consideran horas extraordinarias, las trabajadas por necesidades puntuales del servicio fuera de la jornada normal a que se refiere el artículo i4.
2. El trabajador tendrá absoluta libertad para realizarlas o no.
3. El cálculo de la base para la obtención del importe de la hora extraordinaria se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

S.Base + Complementos + Antigüedad

H = _____

Número de horas

H = Precio de la hora

SB + C + A = Salario real bruto.

Núm. Horas = Cómputo anual de horas = 1.800

Artículo 27. Beneficios sociales.

El trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual a cargo de la empresa, con total respeto al derecho a la intimidad.

Artículo 28. Gastos de locomoción y desplazamiento.

Los gastos de locomoción se abonarán contra justificantes, y cuando se realicen por el empleado en vehículo propio, se fija una indemnización de 35 pesetas por kilómetro, por razones de trabajo profesional.

Artículo 29. Plus de permanencia.

Por este concepto la empresa pagará a los 35 y 45 años de servicio, por una sola vez, ingresos correspondientes, de 2 y 3 mensualidades respectivamente incluidos salario y complementos.

TÍTULO V.- Faltas y sanciones

Artículo 30. Faltas.

Las faltas cometidas por los empleados al servicio de los corredores de comercio o su Colegio Profesional se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 31.

Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en un mes, o la ausencia al trabajo de un día en el mismo periodo, sin causa que lo justifique.
- b) El retraso en el desempeño de las funciones que se le encomienden sin perjuicio sensible para el servicio.
- c) Las discusiones en los centros de trabajo que repercutan en la buena marcha del servicio.
- d) La desatención con los superiores, compañeros subordinados y público.
- e) En general aquellas otras que sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión implique un descuido o negligencia en el trabajo.

Artículo 32.

Son faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad o la ausencia de dos días de trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
- b) El incumplimiento de los deberes específicos con perjuicio sensible para el servicio.
- c) La indisciplina, la desconsideración al público y la falta de respeto mutuo entre los empleados.
- d) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la empresa o den lugar a protestas del público o pérdida de clientes.
- e) La realización de operaciones de bolsa a través del despacho en que el empleado preste sus servicios sin conocimiento del principal.
- f) El abandono del puesto de trabajo.
- g) La reiteración en falta leve en el plazo de tres meses, siempre que la primera hubiera sido sancionada.
- h) En general, todo acto u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o cause perjuicios para el servicio.

Artículo 33.

Son faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa que lo justifique.
- b) El abuso de confianza respecto del empresario o de los clientes.
- c) La violación del secreto profesional.
- d) La falta de probidad, la ocultación maliciosa, el falseamiento o secuestro de documentos.
- e) La insubordinación grave.

f) La reiteración en falta grave en el plazo de seis meses, siempre que la primera hubiese sido sancionada.

Artículo 34.

Las sanciones que podrán aplicarse por la comisión de las faltas citadas en los artículos anteriores serán:

A) Para faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis días.

B) Para faltas graves:

- a) Inhabilitación por un plazo máximo de hasta dos años para ascender de categoría.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

C) Para faltas muy graves:

- a) Inhabilitación por un plazo máximo de cinco años.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- c) Despido.

Artículo 35.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la tramitación de un expediente sumario, siempre que así lo exija la normativa legal vigente. En todo caso, las empresas darán cuenta a la representación de los empleados de la imposición de estas sanciones.

Artículo 36. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el empresario tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas que impliquen deslealtad violación del secreto profesional o abuso de confianza, prescribirán a los dieciocho meses de su comisión.

TÍTULO VI.- Prestaciones sociales

Artículo 37. Indemnización por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, los herederos

percibirán en concepto de indemnización y a cargo de la empresa una cantidad equivalente al importe de seis mensualidades referidas al salario real correspondiente al último mes en activo y ello con independencia de las cantidades que le corresponden percibir por cualquier otro concepto o de la entidad que fuere.

Artículo 38. Seguro de accidentes.

Cada empresario deberá suscribir para sus trabajadores un seguro de accidentes que le permita percibir las siguientes cantidades:

Por fallecimiento en accidente: 4.000.000 de pesetas.

Por invalidez total como consecuencia de accidente: 4.000.000 de pesetas.

Por fallecimiento en accidente de tráfico: 8.000.000 de pesetas.

Por otra parte, las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales estarán cubiertas por la Seguridad Social, por Mutua de accidentes laborales o por cualquier organismo legalmente elegible.

Artículo 39. Seguro de vehículos.

Los empresarios deberán abonar a los trabajadores que pongan su vehículo a disposición de la empresa y para realizar el trabajo de la misma, las facturas de las reparaciones necesarias para subsanar los desperfectos de los vehículos, propiedad de los empleados, ocasionados como consecuencia de accidentes, siempre que estos tengan lugar en desplazamientos realizados con ocasión de servicios prestados al indicado despacho. La obligación se limita a toda cuantía que exceda de 22.500 pesetas y sólo por el exceso y, los daños sufridos en el vehículo del empleado que no estén cubiertos por el seguro obligatorio, tanto propio como de la parte contraria debiendo el propietario del vehículo comunicar el siniestro a su compañía aseguradora y al despacho correspondiente, previamente a la reparación, para poder efectuar la tasación de daños y en su caso, concretar taller de reparación.

Artículo 40. Ayuda a estudios.

1. Se establecen ayudas anuales a los empleados, con destino a la educación de los hijos, de la siguiente forma:

a) La cuantía de la ayuda será:

Hijos de cero a cuatro años cumplidos: 15.000 pesetas.

Hijos de cuatro a ocho años cumplidos: 20.000 pesetas.

Hijos de nueve a catorce años cumplidos: 28.000 pesetas.

Hijos de quince a dieciocho años cumplidos 33.000 pesetas.

b) Estas percepciones deberán ser satisfechas en el mes de septiembre de cada año y se ampliarán al doble en caso de hijos, comprendidos entre uno y dieciocho años inclusive con deficiencias físicas o psíquicas.

2. Asimismo los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios medios o superiores, percibirán una ayuda anual equivalente a la cuantía exigible para la matrícula correspondiente, que en ningún caso podrá ser superior a 35.000 pesetas.

TÍTULO VII.- Empleo

Artículo 41. Estabilidad en el empleo.

Cuando por jubilación, fallecimiento o cese del corredor por cualquier causa, los empleados quedasen sin empresario, tratándose de plazas pluripersonales, el resto de los corredores de la plaza, incluidos los de nuevo nombramiento, se harán cargo de la plantilla del corredor cesado, garantizándoles el puesto de trabajo, con todos los derechos inherentes al mismo. En plazas unipersonales, el corredor o corredores que en su caso se nombren para atenderlas, definitiva o provisionalmente, se harán, igualmente, cargo de dicha plantilla, quedando asegurada la continuidad en el empleo por el corredor o corredores que ocupen la plaza. Sólo podrán ser nombrados nuevos empleados de los despachos cuando todos los empleados censados estén en activo.

Artículo 42. Jubilación.

Todo trabajador, al cumplir la edad de 65 años, deberá jubilarse forzosamente, siempre que haya cubierto el periodo mínimo de carencia para tener derecho a la totalidad de las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 43. Cursos de formación.

A) El Colegio de Corredores o los despachos de corredores promoverán cursos de capacitación y formación continua, a los que podrán asistir cualquier empleado y de cualquier categoría que permitan mejorar la calidad profesional en aras de un mejor servicio al público.

B) Las partes firmantes asumen y se adhieren al contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, declarando que desarrollaran sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo. Se acuerda constituir la Comisión Paritaria sectorial con las funciones establecidas en el citado acuerdo.

TÍTULO VIII.- Otras disposiciones

Artículo 44. Nuevos empleados.

Los nuevos empleados que se incorporen a los despachos podrán ser contratados con las modalidades que permite la legislación laboral. Les será de aplicación el presente Convenio cuando adquieran la condición de fijos y fueren incorporados al censo definitivamente.

Artículo 45. Movilidad.

De acuerdo con las necesidades del servicio y previo acuerdo de los titulares los empleados desempeñarán sus funciones en cualquiera de los despachos, sin que los traslados que se produzcan alteren su categoría profesional y los derechos laborales que les correspondan.

Artículo 46.

Todas las mejoras laborales de rango superior al presente Convenio, deberán aplicarse automáticamente en los plazos exigibles en las respectivas Leyes, normas o reglamentos que las desarrollen.

ANEXO.- Definición de categorías profesionales.

Las funciones asignadas a cada categoría profesional son enunciativas, no debiendo ser interpretadas de modo excluyente.

Grupo A. Titulados: integran este grupo los empleados que se hallen en posesión de un título académico de grado medio o superior, vinculado a la función desempeñada.

Grupo B. Administrativos:

a) Dependiente de primera: es el empleado que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones crediticias y bancarias, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho o Colegio Profesional, pudiendo realizar cualquier cometido encomendado.

b) Dependiente de segunda: es el empleado que teniendo conocimientos teóricos y prácticos, realiza funciones de responsabilidad y confianza en un despacho o Colegio Profesional, cumpliendo los cometidos que requieran un especial grado de preparación.

c) Auxiliar de primera: es el empleado que presta su colaboración a las distintas funciones específicas de los dependientes, poseyendo conocimientos crediticios y bancarios elementales que le permitan realizar trabajos de mayor complejidad que los del auxiliar de segunda.

d) Auxiliar de segunda de ascenso: es el empleado que con iniciativa restringida y subordinado a un empleado de categoría superior, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Auxiliar de segunda entrada: es el administrativo dedicado a operaciones elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de una oficina o despacho.

Grupo C. Subalternos:

- a) Limpiador: es la persona ocupada de la limpieza de los locales en que se desarrolla la actividad contemplada en el presente Convenio.
- b) Ordenanza: es el empleado encargado de la vigilancia de los locales, de realizar la ejecución de recados y encargos que se le ordenen, recogida y entrega de correspondencia y otros trabajos secundarios y análogos.
- c) Telefonista: es la persona que tiene a su cargo las comunicaciones telefónicas en los despachos o el Colegio Profesional, con manejo y vigilancia de las centrales telefónicas.

Grupo D. Apoderados, habilitados y jefes de despacho:

- a) Apoderado: es la persona que, en virtud de poder notarial, ostenta la representación del empresario que se lo otorgue, con las facultades y de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes reglamentos, cuando el apoderamiento recaiga en un empleado incluido en censo ostentará necesariamente la categoría de dependiente de primera.
- b) Dependiente habilitado o autorizado: es el dependiente de primera que poseyendo conocimientos prácticos suficientes para intervenir en la contratación de las operaciones de valores y bancarias y crediticias bajo la dirección y responsabilidad del corredor de quien dependa, este o sea nombrado con arreglo a las normas fijadas en los reglamentos vigentes.
- c) Jefe de despacho: es el dependiente encargado de la organización y coordinación del personal y del trabajo, bajo la dirección y responsabilidad del corredor de quien dependa.