

Dilluns, 6 de febrer de 2012

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 16 de gener de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, SAU per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0805732)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, SAU per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0805732) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

— 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

*Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, SAU para el año 2011*

**CAPITULO I - NORMAS GENERALES****1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona SAU, en adelante Bolsa de Barcelona.

El presente Convenio afectará a todo el personal de contrato de trabajo laboral que preste sus servicios en la compañía mencionada, con exclusión del personal de alta dirección, según se define en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**2. Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su firma por las representaciones social y empresarial. La duración de este Convenio será de 1 año, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día primero del año natural de vigencia.

A partir de esta última fecha se entenderá prorrogado de año en año salvo que alguna de las partes lo denuncie dentro de los 3 últimos meses de su terminación o prórroga en curso. Para el supuesto de denuncia, se mantendrá prorrogado el contenido de todas sus cláusulas hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio, si bien, ambas partes manifiestan su disposición de promover un convenio de grupo lo antes posible.

**3. Indivisibilidad del convenio**

Las condiciones pactadas en este Convenio 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, el resto del Convenio mantendría su

Dilluns, 6 de febrer de 2012

vigencia, obligándose las partes firmantes a subsanar las disposiciones anuladas o, en su defecto, a renegociar un nuevo Convenio que sustituya al presente en su totalidad.

#### 4. *Garantía personal*

Se respetarán las condiciones laborales y salariales que pudieran exceder de las pactadas en este Convenio, manteniéndose en tal supuesto éstas, a título estrictamente personal, como garantía «Ad personam», incorporadas a su patrimonio laboral.

#### 5. *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 firmante.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del mismo. 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 o administrativas.

Las condiciones, ventajas y mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, así como los conceptos retributivos recogidos en la cláusula 26, valorados en su conjunto, serán compensables y absorbibles y sujetos a retención, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras de cualquier índole que sobre las mínimas reglamentarias satisfaga la Bolsa de Barcelona, 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.

En ninguno de los casos expuestos anteriormente serán absorbibles bajo ningún concepto, del salario anual, la Ayuda de Comida.

Tampoco será absorbible en caso alguno el Complemento Homologación 2011.

#### 6. *Legislación subsidiaria*

En todas las cláusulas no reguladas en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente en cada momento.

#### 7. *Solución extrajudicial de conflictos*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Interpretación y Seguimiento se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Tribunal Laboral de Catalunya y en su Reglamento.

Igualmente, la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Tribunal Laboral de Catalunya y en su Reglamento.

## CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

#### 8. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio se distribuirá, a razón de 37 horas y 30 minutos semanales. La jornada normal ordinaria será de 7 horas 30 minutos diarios de trabajo efectivo y será desarrollada de lunes a viernes.

La jornada anual para el personal de las empresas firmantes será de 1.672,50 horas de trabajo efectivo según se deriva de la aplicación de la siguiente fórmula:

365 días naturales al año de los que se restan:  
Sábados y domingos,  
22 días de vacaciones,  
14 días festivos (calendario laboral);

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

2 días festivos adicionales (lunes de Pascua y 26 de diciembre).

El número de días resultante se multiplica por el número de horas de la jornada normal ordinaria.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en su Departamento.

Se respetarán como derecho personal a extinguir las condiciones más beneficiosas a título personal recogidas en la cláusula 61 apartado B.

### *9. Horario de trabajo*

La hora de entrada será flexible, entre las 8.30 y las 9.30 horas, y la salida no se realizará antes de las 17.00 horas.

Los empleados en jornada partida ordinaria obligatoriamente deberán realizar un descanso de 15 minutos para la comida, teniendo derecho como mínimo a 1 hora de descanso. En ambos casos no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Todas las entradas y salidas del centro de trabajo, así como las entradas y salidas para la comida, deberán estar debidamente registradas en los controles de presencia.

### *10. Jornada en viernes, vísperas de festivo y vísperas de jornadas no hábiles*

Sin perjuicio de lo anterior y de la distribución efectiva de horarios por departamento, los viernes, las vísperas de festivos y las vísperas de jornadas no hábiles de todo el año, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, el 50% de los trabajadores presentes en el centro de trabajo podrán disfrutar de una jornada de 5,30 horas, sin que ello implique reducción de la jornada anual de trabajo efectivo, siendo la hora de salida mínima a partir de las 14:00. Los Jefes de Departamento, con el visto bueno del Director de Área, autorizarán dicha salida, que deberá ser comunicada al Departamento de Recursos Humanos de Bolsa de Barcelona con carácter previo a su disfrute.

La realización de este tipo de horario dará derecho a la percepción de la ayuda de comida por los días de su disfrute.

En cualquier caso, se mantendrán los horarios de trabajo que vinieran cumpliendo determinados empleados, adscritos a servicios en los que por imperativos organizativos o productivos, vengán siguiendo otros horarios diferentes.

En estos casos, se procurará dentro de lo posible, sin que ello afecte a la organización del trabajo, una flexibilidad que facilite que estos trabajadores puedan disfrutar de dichas jornadas.

### *11. Vacaciones*

a) Duración: Todos los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de trabajo que podrán fraccionarse en varios periodos a petición del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Periodo de disfrute: El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará mediante acuerdo entre los trabajadores y la dirección de Área donde presten sus servicios. El periodo hábil de disfrute de las vacaciones se extenderá del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, siendo preferible que el disfrute se produzca en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes meses del año.

Podrán disfrutar las vacaciones a la vez, como mínimo el 25 % de las personas adscritas a cada unidad funcional.

Los trabajadores que no hubieran cumplido 1 año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

c) Cuadro de vacaciones: El Cuadro de vacaciones se confeccionará dentro del primer cuatrimestre del año, debiendo ser publicado durante el transcurso del mes de mayo. Los criterios de preferencia para el disfrute de las vacaciones, dentro de cada categoría profesional, serán como sigue:

- Trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar. Esta preferencia se dará si coincide con el periodo de vacaciones escolares.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

- Dentro de éstos, trabajadores más antiguos y de existir coincidencia de antigüedad, trabajadores de más edad.
- Para los trabajadores sin hijos en edad escolar, tendrán preferencia en la elección los trabajadores de mayor antigüedad y a igualdad de la misma, los de mayor edad.
- Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer periodo, no pudiendo elegir los siguientes hasta que el resto de los trabajadores de su área hayan elegido el primero.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en la Ley de Igualdad relativo a este concepto.

### 12. Fiestas

Con carácter general serán fiestas las fijadas en el calendario laboral como tales, tanto las de carácter nacional, como las locales del municipio de Barcelona, respetando las facultades que sobre esa materia tiene atribuidas la Comunidad Autónoma de Catalunya.

Los días 24 y 31 de diciembre serán declarados no hábiles siempre que no sean días bursátiles.

### 13. Permisos retribuidos

Días de convenio: 7 días al año sin que puedan disfrutarlos simultáneamente más de un 25 por ciento de los trabajadores de cada uno de los servicios o departamentos. No obstante, siempre que sea posible y atendiendo las necesidades de cada departamento dicho porcentaje podrá ser aumentado. Las solicitudes de los anteriores permisos deberán ser presentadas por el trabajador a la empresa, con la debida antelación, debiendo ésta proceder a su concesión de forma automática, salvo cuando concorra alguna de las circunstancias expresadas anteriormente.

Matrimonio: 15 días naturales que deberán justificarse con el libro de familia o certificado del registro oficial correspondiente. Dichos días se contarán desde el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Por nacimiento de hijo o adopción: El padre tendrá derecho a un permiso retribuido de 2 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta 6 años, o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Todo ello, sin perjuicio, de los derechos reconocidos al trabajador en la legislación vigente.

Enfermedad Grave o Fallecimiento: Durante 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Durante 2 días naturales para el segundo grado de afinidad y un día natural para el tercer grado de afinidad. Deberá justificarse con el certificado médico que acredite la gravedad en el caso de enfermedad y con el certificado de defunción o fotocopia en el caso de fallecimiento.

Traslado de domicilio habitual: 2 días hábiles. Deberá justificarse con cualquier documento que lo acredite.

Asistencia a Exámenes: Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de 3 convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional. Deberá justificarse con documento acreditativo expedido por el correspondiente Centro Académico.

Consulta Médica: Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica. Se deberá justificar con el certificado médico o de la institución sanitaria correspondiente.

Deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

### 14. *Permisos sin retribuir*

Los trabajadores podrán solicitar licencias de 15 días a 3 meses por motivos justificados, que se concederán siempre que lo permitan las necesidades del servicio, sin derecho a retribución ni a prórroga.

### 15. *Enfermedad sin baja por IT*

Máximo 3 días. Se deberá justificar siempre que sea posible con el certificado médico o de la institución sanitaria correspondiente. En cualquier caso, si la empresa solicitara dicho certificado el trabajador estará obligado a presentarlo.

### 16. *Reducciones de jornada*

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 8 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta del descanso maternal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de reducción de la jornada de menores ésta se ampliará hasta la finalización del curso escolar, cuando el menor cumpla 10 años durante dicho curso escolar.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en la Ley de Igualdad relativo a este concepto.

### 17. *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 automático inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del periodo de excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad, a todos los efectos.

### 18. *Excedencia voluntaria*

Excedencia voluntaria es la concedida al trabajador afectado por el presente Convenio por motivos particulares de aquel; los requisitos de su concesión serán:

- Que el solicitante tenga en Bolsa de Barcelona una antigüedad mínima de 1 año.
- No haber disfrutado de otra excedencia en los 4 años anteriores.
- Que no sea utilizada para prestar servicios en otra empresa de la misma o análoga actividad.

La duración de la excedencia voluntaria será de 4 meses a 3 años pudiendo ser ampliada hasta 5 años.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de 2 meses a la fecha en que se pretenda comenzar su disfrute. La misma será debidamente justificada y en la petición se fijará expresamente su duración; el plazo para la concesión o denegación de la excedencia no podrá ser superior a 30 días.

Durante el tiempo en que el empleado permanezca en situación de excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, no computándose dicho periodo a ningún efecto.

El excedente voluntario que no solicitara el reingreso con al menos 30 días de antelación a su fecha de terminación, causará baja definitiva en su compañía.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

El reingreso del excedente voluntario estará condicionado a que exista vacante en su categoría en el área dentro de Bolsa de Barcelona donde prestara servicio. Si se produjera vacante de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con la retribución a ella asignada o esperar a que se produzca en su categoría profesional.

Si la excedencia concedida fuese inferior a 5 años, el excedente podrá solicitar prórroga, por una sola vez, hasta completar dicho periodo.

### *19. Excedencias especiales*

Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público de carácter político en la esfera del Estado, Provincia o Municipio o en Organismos de la Seguridad Social, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en Bolsa de Barcelona.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquella.

El trabajador con excedencia especial está obligado a comunicar a su empleadora, en plazo no superior a los 30 días, la desaparición de las circunstancias que motivaron tal situación y su intención de reingresar, causando baja definitiva si no se reintegrase a su puesto de trabajo en dichos plazos.

### *20. Excedencias por maternidad*

Se establece una excedencia por maternidad para un período máximo de duración de 3 años con reserva de puesto de trabajo durante los 2 primeros años. La excedencia contemplada en la presente cláusula constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en la Ley de Igualdad relativo a este concepto.

## **CAPITULO III – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### *21. Disposiciones Generales*

Los trabajadores que presten sus servicios en Bolsa de Barcelona se clasificarán en grupos profesionales. Un grupo profesional es una agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones, experiencias y contenido general de la prestación.

Dentro de los grupos profesionales, se establece la correspondiente división en áreas de actividad funcional, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a ambos.

La clasificación del personal en grupos y en áreas funcionales son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos y provistos los distintos niveles en cada una de las áreas funcionales, si las necesidades y la estructura determinada por la Dirección de Bolsa de Barcelona no lo requiere.

### *22. Adscripción a Grupos Profesionales y Áreas de Actividad Funcional*

#### **FACTORES DE ENCUADRAMIENTO**

La clasificación de los empleados en Grupos Profesionales se realizará por interpretación y aplicación de los factores que evalúan el grado de preparación, los conocimientos profesionales, la iniciativa, la autonomía y responsabilidad de cada trabajador, así como la complejidad de las tareas asignadas. Dentro de cada Grupo se establecerán Niveles Profesionales. Para ello, se ponderarán los factores de encuadramiento que se señalan en el anexo I.

#### **ÁREAS DE ACTIVIDAD FUNCIONAL**

Las Áreas de Actividad Funcional configuran en agrupaciones homogéneas el trabajo de Bolsa de Barcelona y responden a los grupos naturales que ésta precisa. En el anexo II se enuncian las Áreas de Actividad funcional de la compañía.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

### 23. Competencias y Funciones de los Grupos Profesionales

Las competencias y funciones de los Grupos Profesionales se definen en el Anexo III y pretenden recoger los rasgos fundamentales de cada uno de ellos como contenido genérico indistintamente atribuible a los puestos que lo integran.

### 24. Promoción Profesional

La promoción del personal tiene como finalidades:

- Optimizar la estructura organizativa mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
- Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.
- Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

Los criterios que se utilizarán para acceder a un nivel salarial superior dentro de cada Grupo Profesional serán los siguientes:

Criterios

#### a) Evaluación anual del empleado,

Se realizará como mínimo una evaluación al año, en el mes de octubre. Todos los empleados mantendrán con su responsable una entrevista de evaluación en la que se analizará la actuación profesional de cada trabajador, se recabará su opinión sobre características del puesto y de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

Método de Evaluación:

- Evaluación del desempeño, que contempla como factores de evaluación los factores de encuadramiento que definen los Grupos Profesionales, salvo el de Complejidad, puesto que, por definición, contempla el grado de integración del resto de los factores.
- Se definirán 5 grados para cada uno de los factores.
- La evaluación será efectuada por su jefe inmediatamente superior y visada por el Director de Área.
- El evaluado tendrá derecho a obtener una fotocopia de la evaluación.
- La evaluación se considerará positiva cuando el evaluado tenga como resultado final de la evaluación igual o superior a 39 puntos.
- El evaluado dispondrá de un periodo de 15 días a partir de la publicación de su evaluación para comunicar su desacuerdo y solicitar la revisión de la misma.
- Un resultado no positivo de la evaluación implicará que deberá realizarse una nueva evaluación del empleado en un periodo no superior a seis meses, a contar desde el día de la última evaluación realizada y bajo las mismas premisas que la evaluación anual.

#### b) Formación,

Bolsa de Barcelona impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores, garantizando la posibilidad de formación a todos los empleados. Asimismo, serán tenidos en cuenta a la hora de abordar promociones internas, los cursos que el trabajador pueda acreditar durante el periodo haber hecho fuera de la compañía, relacionados con la actividad de Bolsa de Barcelona.

#### c) Antigüedad en el nivel,

Baremo

El acceso del trabajador a un nivel salarial superior en un grupo profesional se medirá por un sistema de puntos con arreglo a los siguientes criterios:

Dilluns, 6 de febrer de 2012

- La evaluación positiva otorgará 50 puntos. Una evaluación negativa no dará derecho a puntos por este concepto, si bien causará la realización de otra evaluación en un periodo no superior a seis meses, con el mismo criterio que se refleja en el método de evaluación.

- El requisito de formación para la progresión salarial se cumplirá con la asistencia completa a los cursos o módulos formativos, así como constancia expresa por parte de la entidad formadora de que ha habido un correcto aprovechamiento del curso por parte del empleado y dará derecho a 1 punto por cada 2 horas de formación con un máximo de 20 puntos anuales. El cómputo de los puntos se realizará en función de las horas de formación.

- Cada año de antigüedad transcurrido desde el último ascenso de nivel salarial sumará 50 puntos.

- Se podrá acumular, como excedente para acceder al siguiente nivel, un máximo de 15 puntos.

La progresión desde un nivel inferior al nivel inmediatamente superior se realizará de forma automática una vez se consigan los puntos necesarios conforme al siguiente baremo:

- Desde el Nivel 4 del Grupo E hasta el Nivel 4 del Grupo D: 200 puntos.

- Desde el Nivel 4 del Grupo D hasta el Nivel 3 del Grupo C: 300 puntos.

- Desde el Nivel 3 del Grupo C hasta el Nivel 1 del Grupo B: 500 puntos.

La promoción del Grupo C [Nivel 3] al Grupo C [Nivel 2], y del Grupo C [Nivel 1] al Grupo B, exigirá además de la medición de puntos necesarios conforme a los criterios presentados, la libre designación ejercida por la empresa, que vendrá determinada en el Informe de Capacitación de Desempeño que deberá ser presentado por el Responsable del Área.

No obstante lo anterior, la promoción del Grupo E al Grupo D y de éste al Grupo C [Nivel 4 y Nivel 3] exigirá exclusivamente la medición en puntos con arreglo a los criterios mencionados.

Se definen los niveles 3 y 4 del Grupo E como Niveles de Entrada para las nuevas incorporaciones de personal en Bolsa de Barcelona.

### 25. *Movilidad Funcional*

Por razones organizativas, los trabajadores podrán ser asignados a desempeñar tareas de un Grupo profesional superior.

El empleado que realice funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior al suyo, tendrá derecho a percibir la diferencia que existiere entre el salario base que tiene reconocido y el del Grupo nivel profesional superior asignado.

Para tener derecho a las diferencias expresadas habrán de efectuarse íntegramente las funciones del Grupo superior y no de manera parcial ni compartida con los responsables u otros trabajadores. Para el desarrollo de las funciones de Grupo superior, se requerirá la orden escrita de la Dirección de la empresa.

A estos efectos, las plazas que estuviesen cubiertas por trabajadores que perciban las diferencias a que se refieren los párrafos anteriores durante un plazo superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, tendrán la consideración de plazas vacantes, pudiendo el trabajador reclamar la cobertura de la vacante por él realizada conforme a los criterios en materia de promoción. No obstante, en los casos en que los titulares estén disfrutando del derecho de ausencia reglamentaria con reserva de plaza o en situación de incapacidad temporal, no se producirá vacante hasta la expiración del tiempo reglamentario.

Sólo por necesidades perentorias e imprevisibles, de índole técnica u organizativa, y por el tiempo imprescindible, podrá aplicarse la movilidad funcional para desempeñar funciones inferiores manteniendo el nivel y salario que tenga asignado, y no correspondientes al Grupo Profesional, informando de ello a la representación de los trabajadores.

## CAPITULO IV – RETRIBUCIONES

### 26. *Conceptos Retributivos.*

La estructura del régimen de retribuciones del personal, estará integrada por los conceptos que a continuación se indican:

Dilluns, 6 de febrer de 2012

1. Salario Base
2. Complementos Salariales:
  - Plus Convenio.
  - Plus Transporte.
3. Complementos Extrasalariales:
  - Ayuda Comida.
4. Complementos Personales:
  - Antigüedad.
  - Complemento Homologación 2011.

### *27. Salario Base*

El salario base es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo.

Los salarios base de los distintos grupos profesionales y su distribución por niveles se recogen en el anexo IV.

Las tablas salariales del anexo IV contemplan, para el año 2011, un incremento del 3% correspondiente al IPC real del año 2010 sobre los salarios bases vigentes al 31 de diciembre de 2010 de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá asignado, según su Grupo Profesional y Nivel conforme a la cláusula 23, el salario base que le corresponda recogido en la tabla salarial en el anexo IV. En el caso de que un empleado estuviese adscrito a un Grupo Profesional y a un Nivel cuyo salario base fuera inferior al que tuviese antes de la firma del presente convenio, se le mantendrá éste último a todos los efectos como condición más beneficiosa a título personal a extinguir, el cual tendrá íntegramente la consideración de salario base a todos los efectos.

### *28. Complemento Salarial-Plus Convenio*

Se establece un Plus de convenio en 2011 a nivel de grupo de 3.463,28 EUR anuales. Para la Bolsa de Barcelona se acuerda distribuirlo de la siguiente manera: en el año 2012 se percibirá el 60% de su valor actualizado y a partir del año 2013 el 100% de su valor actualizado.

El fraccionamiento y reparto de la cantidad anterior se realizará considerando las pagas mensuales y las gratificaciones extraordinarias.

### *29. Complemento Salarial - Plus Transporte*

Se establece un plus de transporte como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Se abonará a razón de 128,89 euros/mes, en doce pagas.

El plus transporte no será revisable mientras sea superior al que figure en el Convenio Extraestatutario de BME.

### *30. Complemento Extrasalarial - Ayuda Comida*

Se establece, una ayuda de comida de 9,63 euros por jornada de trabajo efectiva, conforme a lo estipulado en las cláusulas 8, 9 y 10 del presente Convenio.

Esta ayuda se abonará a cada trabajador a por trimestres adelantados mediante la entrega de vales de comida, restándole los días no trabajados en el periodo anterior. Los ticket de comida se podrán desglosar en dos cantidades diferenciadas.

Los trabajadores que quieran percibir por nómina la cantidad estipulada de ayuda de comida, deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos de Bolsa de Barcelona. Esta ayuda se pagará a mes vencido, descontándose las

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

cantidades correspondientes a los días en los que no hayan tenido derecho a percibir dicha ayuda en el periodo inmediatamente anterior.

Los trabajadores que escojan esta modalidad de percepción, se obligarán a mantenerla durante todo el ejercicio.

El importe acordado de la ayuda comida será efectivo a partir del día 1 de enero de 2011.

### *31. Complemento Personal - Antigüedad*

El complemento de antigüedad para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se aplicará en cada caso conforme a lo establecido en el anexo V.

### *32. Complemento Homologación 2011*

Se creará un Complemento Homologación 2011 que agrupará todos los pluses y complementos que tuvieran los trabajadores en Bolsa de Barcelona hasta el presente Convenio que no sean los complementos contemplados anteriormente (artículos de 27 al 31). Este complemento tiene carácter personal, no absorbible ni compensable y su importe no será actualizable.

Con carácter excepcional, para el año 2011, se contempla un incremento del 2%.

### *33. Prima Horarios especiales*

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, estén sometidos a turnos con horarios especiales, percibirán una prima de 3 EUR por hora trabajada fuera del intervalo horario comprendido entre las 8.30 h. y las 19.00 h. con un mínimo de 70 EUR mensuales.

Se acuerda someter a estudio la presente cláusula, en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio, con la finalidad de objetivar las situaciones que se puedan dar con los empleados que tienen horarios especiales y los que están a turnos, y proponer una nueva redacción, en su caso, a la misma.

### *34. Prima Trabajo en días festivos*

#### *34.1 Festivos que coincidan con fechas en que funcionen los sistemas de Liquidación y Compensación por aplicación del calendario TARGET.*

La creciente interrelación de los Mercados en el ámbito internacional, las necesidades de armonización de los mercados europeos y la constante evolución de su funcionamiento, ha llevado a los Mercados Españoles a reordenar sus calendarios de sesiones bursátiles así como los de sus sistemas de liquidación y compensación.

Dado que, como consecuencia de lo anterior, la apertura y funcionamiento de dichos Mercados y de sus sistemas de Liquidación y Compensación coinciden en determinadas ocasiones con días declarados como festivos en los distintos ámbitos geográficos en donde los mismos operan y, teniendo en cuenta que, en dichos días, resulta absolutamente necesaria la prestación de servicios laborales con esta finalidad, en el caso de que los Mercados y sus sistemas de Liquidación y Compensación debieran permanecer abiertos como consecuencia de lo anterior, el personal que la Compañía designe para trabajar en dichos días, lo hará de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Los servicios que deban cubrirse en dichos días, serán prestados únicamente por el personal que resulte estrictamente necesario para mantener el funcionamiento de los citados Mercados y Sistemas de Liquidación y Compensación, atendiendo para ello a criterios de racionalidad, eficacia y necesidades reales y concretas. De cara a facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar, se llevará a cabo la mayor rotación posible entre la plantilla, evitando así, dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.

b) Antes del día 20 de enero de cada año, se confeccionará una relación comprensiva del calendario bursátil y de liquidación para el año, departamentos o servicios afectados, número de trabajadores y la relación de las personas concretas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días, atendiendo, para su confección, a los criterios expresados en el apartado anterior.

c) El departamento de Recursos Humanos de Bolsa de Barcelona dará cuenta de dicha relación a la representación de los trabajadores para que emita su opinión al respecto y manifieste las posibles discrepancias o la conformidad con su contenido.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

d) Una vez oída la representación de los trabajadores, se elaborará la relación definitiva y se dará a conocer a todo el personal.

e) Los trabajadores que presten servicios en estos días, percibirán en compensación la cantidad de 412,49 EUR brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento.

f) Los trabajos que pudieran efectuarse en sábado, o festivos diferentes a los contemplados en la presente regulación, se regirán por lo previsto en este Convenio o en la legislación laboral en vigor.

g) El personal que preste sus servicios estos días percibirá las ayudas de comida.

### *34.2 Sábados, domingos y festivos TARGET.*

Cuando un trabajador realice en sábados y domingos una jornada efectiva inferior a 4 horas, podrá elegir entre cobrar 4 horas extraordinarias al 175 % o disfrutar de 1 día de permiso retribuido.

Cuando un trabajador realice en estos días una jornada igual o superior a 4 horas de trabajo efectivo podrá elegir entre las siguientes opciones:

a) Remuneración de las horas trabajadas al 175 %. El mínimo de horas remuneradas será el total de una jornada de trabajo efectivo.

b) Remuneración de las horas trabajadas al 100 % de su valor con un mínimo de una jornada completa de trabajo efectivo, más 1 día de permiso retribuido.

c) 2 días de permiso retribuido.

El cálculo de las horas trabajadas se realizará sobre el salario bruto anual.

Los empleados que trabajen en festivos Target distintos a sábados y domingos tendrán derecho a percibir la remuneración fijada para el trabajo en días festivos según la cláusula 34.1, apartados e) y g). Cuando un trabajador realice en estos días una jornada efectiva inferior a 4 horas, podrá elegir entre:

a) Cobrar la prima en proporción a las horas trabajadas y disfrutar de un día de permiso retribuido.

b) Cobrar la prima total y no disfrutar de un día de permiso retribuido.

### *35. Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, y que sean debidamente autorizadas.

El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, procurando la mayor rotación posible entre los trabajadores afectados, evitando así dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.

El departamento de Recursos Humanos de Bolsa de Barcelona informará por escrito mensualmente a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Las horas extraordinarias se abonarán en metálico o en su caso previo acuerdo, en tiempo de descanso, a razón del valor de 1,75 horas ordinarias por cada hora extra realizada. Los cálculos se realizarán sobre el salario bruto anual.

### 36. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonará una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de junio y diciembre. Se abonarán en proporción a los días en situación de alta o asimilada en el semestre natural vigente. Para la gratificación de Junio se computará a este efecto la situación habida entre el 1 de enero y el 30 de junio. Para la de diciembre la que existió entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

El importe a abonar será el total de los conceptos retributivos exceptuando plus transporte y ayuda comida.

Los empleados de la compañía cuyo número de gratificaciones extraordinarias sea distinto de dos podrán optar por acogerse a lo establecido en el párrafo primero de esta cláusula, según lo establecido en el cláusula 61 apartado C.

### 37. Gastos de Desplazamiento

Se establecerá en Norma Interna el alcance y condiciones para solicitar los Gastos de Desplazamiento. Los incrementos se pactarán con carácter anual, según lo establecido en el cláusula 61 apartado G.

## CAPITULO V – PRESTACIONES SOCIALES

### 38. Plan de Formación Profesional Continua

El departamento de Recursos Humanos de Bolsa de Barcelona 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.

Con este fin, Bolsa de Barcelona constituirá un fondo con una cantidad de 100 euros anuales, como mínimo, por cada trabajador fijo, que se destinarán bien a cursos de formación del personal o bien a la subvención de estudios académicos reglados, dirigidos a mejorar sus conocimientos profesionales y a la puesta al día respecto de las nuevas técnicas que mejoren el desempeño de sus funciones.

Si los mencionados cursos hubieran de realizarse fuera de la jornada habitual de trabajo, dichas horas no se computarán en ningún caso como horas de trabajo efectivo.

La continuidad de los cursos se subordinará al adecuado seguimiento y aprovechamiento del curso por parte del empleado.

Se establece la creación de un Grupo de Trabajo para el seguimiento de un Plan de Formación Profesional Continua, formado por la parte empresarial y la parte social.

### 39. Ayuda de estudios para empleados

Los empleados que deseen promocionarse o desarrollarse profesionalmente mediante la realización de estudios reglados medios, superiores, postgrado y/o doctorado, percibirán una ayuda anual de 700,40 euros, siempre que acrediten que dichos estudios guardan relación con la actividad de Bolsa de Barcelona o bien, se encuentren comprendidos en la siguiente relación:

- Matemáticas
- Periodismo
- Psicología
- Publicidad y Relaciones Públicas
- Sociología
- Ciencias Políticas
- Ciencias Actuariales y Financieras
- Ciencias y Técnicas Estadísticas
- Documentación
- Física
- Ingenierías de Grado Medio y Superior
- Diseño Gráfico

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

- Filología Inglesa
- Filología Francesa
- Filología Alemana
- Filología Italiana
- Filología Portuguesa
- Filología Catalana

La cuantía pactada de incremento para el año 2011 se corresponde con el IPC real del año 2010.

Para la continuidad en la percepción de esta ayuda, será preciso que la misma se invierta exclusivamente en enseñanza, extremo que se acreditará mediante justificante expedido por el Centro Oficial o Privado a que asista el empleado.

En el caso de que la matrícula en el curso no sea total sino por asignaturas, la cuantía de la ayuda de estudios que se conceda estará en función de las asignaturas matriculadas y gastos, debidamente justificados, para el material de estudio obligatorio según el programa oficial de la asignatura de la que se trate siendo el límite máximo el importe establecido.

El abono de dichos gastos justificados se realizará en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de comienzo de la asignatura.

La calificación de insuficiente, o no apto, en los exámenes, durante 2 años académicos consecutivos de las asignaturas matriculadas, determinará la pérdida del derecho a percibir esta ayuda.

Se respetará como derecho personal a extinguir para los trabajadores de la compañía Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, las condiciones establecidas en la cláusula 61 apartado J.

#### *40. Préstamos Personales*

Según las condiciones establecidas en la cláusula 61 apartado E.

#### *41. Anticipos de la nómina*

Cada empleado podrá obtener el anticipo sin interés del importe neto de la siguiente mensualidad que le corresponda percibir.

Lo podrá solicitar desde el día siguiente al del abono de 1 mensualidad.

Asimismo podrá solicitar el anticipo del importe neto de la siguiente gratificación extraordinaria, desde el día posterior a la percepción de la anterior.

#### *42. Ayuda por nupcialidad*

Los empleados fijos con más de 1 año de antigüedad, que contraigan nupcias, percibirán una única ayuda por nupcialidad de 2 mensualidades y media sobre salario base, antigüedad y plus convenio. El cálculo de esta ayuda se realizará en base anual prorrateada en 12 meses.

#### *43. Ayuda por natalidad*

Por el nacimiento o adopción de un hijo, los trabajadores fijos afectados por el Convenio tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en 1 mensualidad sobre salario base, antigüedad y plus convenio. El cálculo de esta ayuda se realizará en base anual prorrateada en 12 meses.

#### *44. Ayuda de estudios a hijos*

Se establece una ayuda a los empleados con destino a la educación de sus hijos de 285,50 euros al año por hijo menor de 23 años de edad (computándose ésta en el año natural), que será satisfecha en el mes de agosto, y cuyo importe se ampliará al doble en el caso de hijos disminuidos físicos y/o psíquicos, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Los empleados con hijos cuyas edades estén comprendidas entre 0 y 3 años tendrán opción a recibir esta ayuda en ticket guardería conforme se recoge en el anexo VI.

#### 45. Becas

El presente Convenio dotará un fondo anual para becas de 300,00 EUR por cada ocho trabajadores. El importe de cada una de estas becas será de 300,00 EUR, destinado a los hijos de los empleados de la misma que realicen estudios superiores de enseñanzas universitarias oficiales tanto las denominadas de primer ciclo, de primer y segundo ciclo y de segundo ciclo, así como, las de Grado y Máster, y que acrediten haber obtenido la totalidad de los créditos correspondientes al Curso Universitario del ejercicio que finaliza antes del mes de octubre de cada año. La concesión será de competencia exclusiva de Bolsa de Barcelona.

En el caso de que concurren más solicitudes que cumplan los requisitos que se exigen, éstas quedarán cubiertas en su cuantía total.

#### 46. Ayuda Familiar

Se respetará como derecho personal a extinguir para los trabajadores de la compañía Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, condiciones establecidas en la cláusula 61 apartado D.

### CAPITULO VI – OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

#### 47. Complemento de Incapacidad Temporal

A los empleados en situación de Incapacidad Temporal se les complementará al 100% de su salario total, exceptuando plus transporte, plus distancia y ayuda comida.

#### 48. Ayuda para Disminuidos Físicos y Psíquicos y Atención a la Diversidad

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo o sean tutores legales de disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma, percibirán de su empleadora, por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 5.400,00 EUR anuales que se abonarán trimestralmente, con exclusivo destino a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Compañía para efectuar las comprobaciones pertinentes.

Esta ayuda se podrá percibir en determinados casos de alteración psíquica o física no reconocida por la Seguridad Social con los siguientes condicionantes:

La alteración deberá estar comprendida en alguno de los siguientes casos:

- Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad.
- Sobredotación.

Se necesitarán dos certificados médicos expedidos por los centros privados u organismos competentes en diagnóstico de las citadas alteraciones, o bien, por médicos colegiados que trabajen en la entidad colaboradora para la asistencia sanitaria. Se deberá justificar los gastos del tratamiento.

En futuros convenios se estudiará la conveniencia de introducir otros casos de alteración psíquica o física no reconocida por la Seguridad Social.

#### 49. Seguro de Vida

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

-Fallecimiento del asegurado por cualquier causa	333.223,68 EUR
-Invalidez absoluta y permanente	333.223,68 EUR
-Fallecimiento por accidente	664.708,25 EUR
-Fallecimiento por accidente de circulación	888.973,84 EUR

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

Estas indemnizaciones se abonarán al cónyuge o beneficiarios del trabajador, según lo acordado con la correspondiente entidad aseguradora.

La cuantía pactada de incremento para el año 2011 se corresponde con el IPC real del año 2010.

Los trabajadores que tengan mejores condiciones en sus pólizas las mantendrán a título personal a extinguir.

### *50. Póliza de Asistencia Sanitaria*

Se establece una póliza de asistencia sanitaria a cargo de la empresa, complementaria a la Seguridad Social, de la que serán beneficiarios los trabajadores y los miembros de la unidad familiar que con él convivan. Cuando se produzca la jubilación del trabajador, podrán permanecer, tanto él como sus beneficiarios, en la póliza de asistencia sanitaria como asegurados libres abonándose por el propio empleado las cuotas de la póliza y realizando la empresa la gestión correspondiente.

Los familiares que integren la unidad familiar del trabajador, que no estén asegurados en ninguna compañía privada de asistencia sanitaria, tendrán un plazo máximo de 60 días para el alta en la póliza, a partir de la fecha de incorporación del empleado, o bien, de la fecha en que se produce un cambio en la unidad familiar no teniendo en estos casos ningún tipo de período de carencia exceptuando las relacionadas con estudio de esterilidad, tratamiento de reproducción asistida y adopción. Las incorporaciones posteriores a los 60 días tendrán que ir acompañadas de una declaración de salud.

Por otro lado, los empleados que deseen suscribir el seguro de reembolso de gastos deberán abonar la cuota diferencial respecto del seguro básico, siendo de aplicación el período máximo de incorporación estipulado en el apartado anterior.

### *51. Examen médico anual*

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual.

### *52. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo*

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa del especialista de la Seguridad Social, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en la Ley de Igualdad relativo a este concepto.

### *53. Seguridad y Salud Laboral*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En todos los centros de trabajo de la empresa se garantizarán las medidas de seguridad, prevención y salud contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello la empresa planificará anualmente su política en esta materia, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora medioambiental del trabajo.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a intervenir en esta planificación y en el control de las medidas adoptadas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La empresa garantizará la debida formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, aun si para ello hubiera de formar debidamente a los trabajadores cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, compañeros o terceros, estableciendo las enseñanzas pertinentes dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

### 54. Jubilación

El trabajador que voluntariamente quiera jubilarse al cumplir los 65 años, percibirá una indemnización de 24.040,48 EUR.

Las partes acuerdan crear una comisión para el estudio de un plan de pensiones para todos los trabajadores del grupo.

### 55. Igualdad

Se constituirá una comisión interna con la finalidad de realizar un informe de diagnóstico de la situación en materia de igualdad entre hombres y mujeres de la empresa. Dicha comisión propondrá las prácticas a adoptar y los planes de actuación para su consecución.

## CAPITULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### 56. Régimen de Faltas

Las faltas cometidas por los empleados se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

Son faltas leves:

- a) 4 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 encomendadas, sin perjuicio sensible para el servicio.
- c) Las discusiones en el centro de trabajo que repercutan en la buena marcha del servicio.
- d) La desatención a superiores, compañeros, subordinados y público.

En general, todas aquellas cuya comisión, implique un descuido o negligencia en el trabajo que no afecte a la buena marcha o desarrollo normal del servicio.

Son faltas graves:

- a) Más de 4 faltas de puntualidad o la ausencia de 2 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 y la falta de respeto mutuo entre los empleados.
- d) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la Empresa.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) La reiteración en falta leve en el plazo de 3 meses.
- g) En general, todo acto u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o cause perjuicios para el servicio.

Son faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo 3 o más días al mes sin causa que lo justifique.
- b) El abuso de confianza respecto de los superiores.
- c) La violación del secreto profesional.
- d) La falta de probidad, la ocultación maliciosa, el falseamiento o secuestro de documentos.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

- e) La insubordinación grave.
- f) La violación de las normas establecidas en el Código de Conducta vigente en cada momento.
- g) La reiteración en falta grave en el plazo de 6 meses.
- h) Acoso sexual: Es toda conducta de contenido sexual, ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

### *57. Régimen Sancionador*

Para faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 5 días.

Para faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 40 días

Para faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
- b) Despido.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que el empresario tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

### *58. Normas de Conducta*

La realización o la participación del empleado en actividades o actuaciones prohibidas o sin sujeción a los requisitos y autorizaciones de orden legal o administrativo a que se refieren las normas contenidas en la Ley 2411988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y en las disposiciones que la desarrollan declaradas como tal por la autoridad competente, constituirán faltas muy graves cuando por su realización se causen perjuicios debidamente acreditados a la empresa o a uno o más de sus trabajadores.

## **CAPITULO VIII – COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### *59. Comisión de Interpretación y Seguimiento*

Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio, con las funciones que se especifican en la Disposición Adicional siguiente.

Dicha Comisión se reunirá como mínimo una vez cada seis meses, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria por cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio. En este caso, deberá solicitarse por al menos dos miembros de la Comisión que deberá reunirse antes de las 72 horas siguientes a la convocatoria y con el orden del día propuesto por los convocantes.

La convocatoria de cualquiera de las reuniones deberá realizarse por escrito, con citación de todos los Miembros de la Comisión.

Estará compuesta la misma por:

2 miembros de la Representación de los Trabajadores con sus respectivos suplentes.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

2 representants de Borsa de Barcelona con sus respectivos suplentes.

Se elegirá un Presidente y un Secretario que se encargará de levantar las actas de la Comisión. Ambos cargos serán elegidos cada seis meses de forma rotatoria y alternativa entre los miembros de la Representación de los Trabajadores y de la representación de Borsa de Barcelona. El Presidente, sin perjuicio de sus funciones como miembro de la Comisión, tendrá como misión ordenar y moderar las reuniones.

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.

### *60. Funciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento*

Sus funciones serán las siguientes:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Y arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Interpretación y Seguimiento de todas las cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, así como de las posibles discrepancias y situaciones conflictivas de ámbito colectivo que surjan en la aplicación del mismo, con carácter previo a su planteamiento ante los Órganos Jurisdiccionales competentes.

## **CAPITULO IX - DERECHOS ADQUIRIDOS Y DISPOSICIONES ADICIONALES**

### *61. Derechos Adquiridos*

Los trabajadores mantendrán a título individual las 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. Absorción y Compensación*

En ninguno de los casos expuestos anteriormente serán absorbibles bajo ningún concepto, del salario anual, la ayuda de Comida, plus de transporte, y los premios de "Nupcialidad, Natalidad" y a la "Permanencia" ni el "Complemento Homologación 2011".

#### *B. Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existente en su Departamento, incluyéndose los accesos remotos o herramientas similares conforme a la organización establecida.

#### *C. Gratificaciones extraordinarias*

Los empleados mantendrán como derecho personal a extinguir el que su salario base anual se distribuya en 16 pagas, según las tablas salariales del anexo IV.

El importe de cada una de las citadas gratificaciones comprenderá todos los conceptos de una mensualidad corriente, excepto preceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social.

Las fechas de pago serán las siguientes:

30 de marzo,

30 de junio,

Dilluns, 6 de febrer de 2012

30 de setembre,

15 de desembre,

El personal que cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones citadas, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados durante el trimestre que corresponda a la paga.

### *D. Ayuda Familiar*

Se mantiene a título personal a extinguir, la ayuda familiar para los trabajadores de Bolsa de Barcelona que a la firma del presente convenio lo estuvieran percibiendo.

Los empleados casados en razón al cónyuge percibirán 5 puntos en concepto de ayuda de Plus de Ayuda Familiar.

Por razón de hijos, percibirán el mencionado Plus, en la cuantía de puntos según el número de hijos a su cargo.

Para el 1er. Hijo	1 punto
Para el 2º. Hijo	2 puntos
Para el 3º. Hijo	3 puntos
Para el 4º. Hijo	5 puntos
Para el 5º. Hijo	8 puntos
Para el 6º. hijo	11 puntos
Para el 7º. hijo	14 puntos
Para el 8º. hijo	17 puntos
Para el 9º. hijo	20 puntos
Para el 10º. hijo	25 puntos

Para cada hijo que exceda de 10, percibirá 5 puntos más.

En caso que el cónyuge del empleado muriese o fuese declarado en incapacidad absoluta, se conservará o se tendrá derecho a percibir el Plus, inclusive hasta en el caso que anteriormente no lo cobrase por trabajar el mencionado cónyuge.

Este derecho a la percepción del Plus por el cónyuge muerto o con incapacidad absoluta estará condicionado a que el empleado cobre también el Plus por algún hijo.

El valor del punto queda fijado en 55,03 euros.

Los empleados que tengan a su cargo y convivan con ellos familiares de primer grado tendrán derecho a percibir 3 puntos en concepto del mencionado Plus.

El Plus de Ayuda Familiar se abonará en las 12 mensualidades ordinarias y en las gratificaciones extraordinarias.

### *E. Préstamos Personales*

1º. La empresa concederá anticipos sin interés a sus empleados por un importe igual a tres mensualidades. En los casos de necesidad debidamente justificada, a juicio de la empresa, se concederá un nuevo anticipo como ampliación del anterior en un importe igual a cuatro mensualidades más.

Estos anticipos se devolverán en el plazo máximo de 36 mensualidades y no se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras que esté pendiente de amortización otro.

En el caso de que el motivo del anticipo de las cuatro mensualidades fuese la adquisición de vivienda, el plazo de devolución será hasta un máximo de 60 mensualidades, ampliándose la citada cantidad hasta 6.010,12 euros en los casos que por defecto no se llegase a tal cantidad.

2º. La empresa podrá subvencionar en 4 puntos, previa solicitud por parte del beneficiario, el interés que reporten los créditos personales que obtengan sus empleados de las Entidades Financieras. Esta subvención beneficiará únicamente a créditos de un máximo individual de 6.010,12 euros y un total de 150.253,03 euros en el conjunto de

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

empleados. El límite de 150.253,03 euros se tiene que entender como fondo disponible, por el cual podrán bonificarse nuevos créditos en la medida que se produzcan amortizaciones.

### *F. Premio de permanencia*

Se mantiene a título personal a extinguir el premio de permanencia en los siguientes términos.

La empresa premiará la buena conducta y las cualidades excelentes de sus empleados, reflejadas en su fidelidad por los años de servicio continuados con las gratificaciones que aquí se establecen.

La cuantía de estas gratificaciones será:

- Al cumplir 25 años de servicio: 3 mensualidades.
- Al cumplir 30 años de servicio: 4 mensualidades.
- Al cumplir 35 años de servicio: 5 mensualidades.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez.

### *G. Dietas y gastos de desplazamiento*

Los gastos de los viajes a que den lugar las comisiones del personal serán por cuenta de la empresa, y se abonarán contra entrega de los comprobantes correspondientes.

### *H. Cláusula de indemnización*

Se mantiene a título personal a extinguir la siguiente cláusula de indemnización.

En el caso de que se produzca la extinción de contratos laborales como consecuencia de la amortización de puestos de trabajo, los trabajadores afectados tendrían derecho a ser indemnizados con una cantidad de 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

### *I. Piezas de vestir de trabajo y seguridad*

La empresa proporcionará al personal subalterno, en años alternos, el uniforme de verano (1 de mayo de 2011) y el de invierno (1 de octubre de 2011), calzado, camisas y corbatas del mencionado personal subalterno cada seis meses (1 de junio y 1 de diciembre de 2011) y (1 de junio y 1 de diciembre de 2012), también se le facilitará un jersey cada dos años (1 de octubre de 2011), así como la reposición de su gabardina, abrigo o impermeable cada cuatro años (1 de octubre de 2012). Se les suministrará paraguas el primero de octubre de cada año.

Tanto el uniforme de verano como el de invierno estarán compuestos por una chaqueta y dos pantalones.

### *J. Ayuda de estudios para empleados*

En el caso en que la empresa no imparta formación de idioma inglés, se mantendrá a título personal a extinguir la ayuda para estudios de idioma inglés, para los empleados que a la firma del presente convenio la estaban percibiendo.

Esta ayuda será de 370,10 euros. En caso de los gastos asumidos por el empleado en los cursos de inglés superen esta cantidad, se procederá al abono íntegro de las facturas que se presenten hasta una cantidad máxima de 1.103,93 euros.

### *Disposiciones Adicionales*

#### *62. Disposición Adicional 1ª*

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de daños para la salud y en concreto, de los riesgos que pudieran derivarse de situaciones de acoso psicológico.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

A tal fin, se establecerán procedimientos de denuncia en la empresa para quienes sean víctimas de tales tratos, y protocolos de actuación a desarrollar conjuntamente entre empresa y Comité de Empresa, para investigar el caso denunciado y eliminar el problema y sus posibles graves consecuencias.

### 63. Disposición Adicional 2ª

A efectos del presente Convenio se asimilan los derechos del cónyuge a los de la pareja de hecho legalmente reconocida.

### 64. Cláusula Derogatoria

Como quiera que el presente Convenio colectivo incorpora y sustituye las disposiciones contenidas en todos los Convenios que han regulado las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, salvando los derechos y obligaciones de las partes recogidos por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la Ley del Mercado de Valores, las representaciones social y empresarial, acuerdan que las relaciones laborales de la compañía señalada en el ámbito de aplicación del presente Convenio con sus empleados se regirán exclusivamente por lo dispuesto en el presente Convenio, quedando expresamente derogados, y sin aplicación, cuantos Convenios colectivos hayan regulado hasta el momento las relaciones entre los empleados y la Bolsa de Barcelona y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general.

### Anexo I. Factores de Encuadramiento

a) Conocimientos y experiencia: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia:

i. Formación: Considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Se deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

ii. Experiencia: Determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

b). Iniciativa: Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus tareas o funciones. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

c). Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d). Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende:

i. Responsabilidad sobre gestión y resultados: Responsabilidad asumida por el empleado sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

ii. Capacidad de interrelación: Responsabilidad asumida por el empleado sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

e). Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f). Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

### *Anexo II. Àreas de Actividad Funcional*

#### Área de Tecnología - Funciones Principales

##### Desarrollo/I+D:

- Coordinación tecnológica de los proyectos, implementando las soluciones informáticas que permitan satisfacer las necesidades de la compañía de las distintas áreas del grupo.

##### Sistemas/Comunicaciones:

- Gestión y planificación de los sistemas de comunicación.
- Mantenimiento de servicios microinformáticos, sistemas informáticos, así como, del software base.
- Gestión de bases de datos.

##### Explotación:

- Planificación gestión y control de los servicios de producción, explotación y apoyo a usuarios HelpDesk/CAU.
- Atención a usuario y la gestión de incidencias en sistemas informáticos del personal interno.

##### Seguridad lógica:

- Coordinación y planificación de los sistemas de seguridad informática.
- Auditoria sobre la seguridad en los procesos y sistemas informáticos.

#### Áreas de Negocio - Funciones Principales.

##### Mercados:

- Gestión de la negociación, supervisión y vigilancia de operaciones de los activos financieros cotizados en BME.
- Gestión de índices bursátiles.

##### Consultoría:

- Gestión de proyectos y de servicios de consultoría estratégica y tecnológica a entidades, instituciones y mercados financieros.

##### Liquidación:

- Desarrollo de la actividad de registro, compensación y liquidación de valores.

##### Formación:

- Organización y gestión de servicios de formación relativa a productos y mercados financieros.

##### Servicios Complementarios de Mercado:

- Servicios de acceso global a los mercados financieros para el enrutamiento de órdenes a los mercados.
- Servicios de información en tiempo real de los mercados para instituciones financieras y clientes particulares.

#### Áreas Corporativas - Funciones Principales

---

Dilluns, 6 de febrer de 2012

---

### Servicios jurídicos:

- Asistencia jurídica a todas las áreas de la BME.

### Servicio de estudios:

- Publicación de estudios analíticos sobre cuestiones específicas de los mercados financieros.
- Gestión de la Biblioteca de BME.

### Servicios Financieros:

- Elaboración, seguimiento y control presupuestario.
- Gestión contable, administrativa, fiscal, de tesorería, así como, elaboración, seguimiento y control presupuestario.

### Auditoria:

- Verificación de la información contable y extracontable.

### Recursos Humanos de Bolsa de Barcelona:

- Gestión administrativa de nóminas, selección de personal relaciones laborales y planificación de programas de formación.

### Comunicación Corporativa:

- Coordinación de la identidad corporativa y definición de la estrategias de comunicación.

### Comercial y Marketing:

- Realización de servicios comerciales y de marketing y gestión de proyectos de promoción.

### Coordinación Internacional:

- Responsable de las relaciones internacionales e institucionales de BME en los organismos internacionales.

### SERVICIOS GENERALES - FUNCIONES PRINCIPALES

- Recepción/registro.
- Mantenimiento.
- Logística.
- Seguridad física.
- Transporte.
- Otras labores auxiliares.

### Anexo III. Competencias y Funciones de los Grupos Profesionales

Las definiciones que a continuación recogen los rasgos fundamentales de los Grupos Profesionales como contenido genérico.

#### *Grupo A*

Las personas adscritas al Grupo A pertenecerán a la dirección de primer nivel de la compañía.

Dilluns, 6 de febrer de 2012

### Grupo B

Son puestos que deben programar y organizar su trabajo con gran autonomía personal. Elaboran y adoptan decisiones que alcanzan un alto nivel de dificultad a causa de la complejidad y multiplicidad de factores que entran en juego. Empleados que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y evaluación de las actividades programadas de un equipo de colaboradores manteniendo la responsabilidad sobre el rendimiento del grupo en su área de competencia.

Realizan su actividad en diversos contextos a menudo cambiantes y aunque los procedimientos y sistemas establecidos ejercen influencia sobre la solución de problemas, no proporcionan todas las respuestas necesarias por lo que la solución requiere de una extrapolación basada en el conjunto de cosas aprendidas.

### Grupo C

Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan puestos a los que se les encomienda la ejecución de actividades complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad dentro de la unidad organizativa donde estén encuadrados.

Requieren poseer conocimientos especializados sobre los principios y formas de hacer su trabajo o en el desarrollo de habilidades especializadas tanto teóricas como prácticas.

Estos conocimientos y habilidades habrán de ser adquiridos a través de la capacitación especializada mediante titulación universitaria de ciclo superior, ejerciendo las actividades o funciones para las cuales les habilita la referida titulación, o bien, mediante la experiencia demostrada en el trabajo.

### Grupo D

Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan trabajos que exigen eficacia en los procedimientos y sujeción a instrucciones de trabajo precisas y constantes con la finalidad de prestar soporte en las áreas y unidades de negocio de la compañía.

Se trata de trabajos bajo supervisión, siguiendo métodos concretos y preestablecidos aunque en ocasiones deben elegir el procedimiento adecuado entre varios por lo que deben distinguir la información que le es útil para su trabajo.

Requieren poseer conocimientos especializados sobre los principios y formas de hacer su trabajo o en el desarrollo de habilidades especializadas tanto teóricas como prácticas pudiendo ser necesario para el desempeño del puesto poseer una titulación universitaria, o bien, mediante la experiencia o el entrenamiento formal en una actividad determinada.

### Grupo E

Están adscritos a este Grupo Profesional los empleados que desempeñan puestos a los que se les encomiendan trabajos en un plano operativo proporcionando, servicios auxiliares y soporte a otros puestos, debiendo ser capaces de ejecutar actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido. Se trata de puestos generalmente sujetos a una continua o estrecha supervisión sobre el trabajo que realizan y se les establecen las instrucciones y procedimientos de trabajo que deben seguir aunque, en ocasiones, deban elegir el procedimiento adecuado entre varios. En este caso, la información que reciben consiste en indicaciones ligadas entre sí, fáciles de deducir y con posibilidad constante de apoyarse en situaciones parecidas.

### Anexo IV Tablas Salariales Grupos Profesionales

Grupo Profesional	S. Base Anual	16 pagas	14 pagas
A	33.067,68	2.066,73	2.361,98
B1	32.240,98	2.015,06	2.302,93
B2	31.414,29	1.963,39	2.243,88
B3	30.587,60	1.911,73	2.184,83
B4	29.760,90	1.860,06	2.125,78
C1	28.934,21	1.808,39	2.066,73
C2	28.107,53	1.756,72	2.007,68
C3	27.280,83	1.705,05	1.948,63
C4	26.454,14	1.653,38	1.889,59

Dilluns, 6 de febrer de 2012

Grupo Profesional	S. Base Anual	16 pagas	14 pagas
D1	25.627,45	1.601,72	1.830,54
D2	23.974,06	1.498,38	1.712,44
D3	18.187,23	1.136,70	1.299,09
D4	16.533,84	1.033,37	1.180,99
E1	14.880,45	930,03	1.062,89
E2	13.227,07	826,69	944,79
E3	11.573,69	723,36	826,69
E4	9.920,30	620,02	708,59

El Salario Base Anual se distribuye en el número de pagas que tenga establecido cada trabajador en el ámbito de aplicación del presente convenio conforme a la cláusula 36.

### *Anexo V: Antigüedad*

El complemento de antigüedad queda regulado de la siguiente forma:

1. Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio en cuatrienios.
2. Los cuatrienios devengados serán a razón del 10 por ciento.
3. El máximo de cuatrienios que podrá devengar cada trabajador, independientemente de su cuantía, será de 8 cuatrienios.
4. Los cuatrienios se computarán desde su fecha de antigüedad reconocida.
5. Se considerará cumplido un cuatrienio en el mes en que efectivamente se cumpla el periodo de cuatro años.
6. Los incrementos porcentuales de los cuatrienios se calcularán sobre el salario base que se perciba en cada momento.

### *Anexo VI. Ayuda de Estudios – Ticket Guardería*

Los empleados que deseen percibir la ayuda de estudios de hijos con edad inferior a 3 años en tickets guardería deberán formalizar una novación de su contrato de trabajo, acordando un cambio en la composición de su sistema retributivo, sustituyendo retribuciones dinerarias por tickets guardería. La entrega de dichos tickets no tendrán conforme a la legislación vigente la consideración de renta en especie.

Barcelona, 16 de gener de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès