

Divendres, 31 de gener de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 9 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SAU, per als anys 2012-2014 (Codi de conveni núm. 08005732011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de juny de 2013, 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 Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SAU, per als anys 2012-2014 (Codi de conveni núm. 08005732011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIEDAD RECTORA DE LA BOLSA DE VALORES DE BARCELONA, SAU, PARA LOS AÑOS 2012-2014

Capítulo 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 Valors 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 3 años, siendo su comienzo el 1 de enero de 2012 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2014. No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efecto desde el día primero de cada uno de los años naturales 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.

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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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 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 Cataluña 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, así como las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo conforme al artículo 85.3 c) del ET redactado de conformidad al artículo 14.4 de la Ley 3/2012 del 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, 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 Cataluña y en su Reglamento.

Capítulo 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

La jornada anual para el personal de la empresa firmante 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).
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, vengan 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.
- 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 Cataluña.

Igualmente se establecen como días festivos el Lunes de Pascua y el 26 de diciembre, días en que cierra el mercado.

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

En el caso de que estos días sean declarados bursátiles, y para mantener operativos los servicios que proporciona Bolsa de Barcelona, el número de personas que deberán trabajar los mencionados días será, con carácter mínimo, el mismo que en los días festivos, establecido en el artículo 35.1 del presente convenio.

La designación final será determinada en cada caso por el Directo de Área o Unidad de Negocio.

Las personas que trabajen durante estos días tendrán exclusivamente como compensación 1 día de permiso por día trabajado, que deberá disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente.

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 a 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 progenitor 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: 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 6 cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre

Divendres, 31 de gener de 2014

de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. 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.

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.

Los trabajadores, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrán 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 diaria, 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.

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

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.

Capítulo 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.

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.

Divendres, 31 de gener de 2014

- 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:

- 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.

Capítulo IV. Retribuciones

26. Incremento Anual

El porcentaje de incremento anual se calculará siguiendo el siguiente modelo general:

$\% \text{ de incremento} = \text{IPC} * \text{CORRECTOR en } \%$

Donde:

- IPC: El dato del IPC real publicado por el INE correspondiente a cada uno de los tres años de vigencia del convenio.
- CORRECTOR: Factor de corrección aplicable sobre IPC.

El factor corrector viene determinado por el nivel de cumplimiento del EBITDA (ver nota técnica en el anexo VII) de un año con respecto al año anterior, siguiendo la siguiente escala:

EBITDA	% CORRECTOR (sobre IPC)	% CONSOLIDACIÓN
EBITDA <= 89% año anterior	0	0
89% < EBITDA <= 91%	50%	50%
91% < EBITDA <= 93%	60%	60%
93% < EBITDA <= 95%	70%	70%
95% < EBITDA <= 97%	80%	80%
97% < EBITDA <= 99%	90%	100%
EBITDA >= 100%	100%	100%

- Por debajo del 97% de cumplimiento de EBITDA, la consolidación de los incrementos disminuye según muestra la tabla anterior. Cuando el nivel de cumplimiento sea superior al 97%, la consolidación siempre será del 100%.

Situaciones particulares:

- Si el nivel de cumplimiento de EBITDA se sitúa por encima del 105%, hasta el 115%, se satisfará una paga lineal adicional, calculada aplicando un 3% sobre el incremento total de los beneficios netos obtenidos. Esta paga no será consolidable.

En caso de que el nivel de cumplimiento de EBITDA supere el 115%, además de la paga anterior, se convocará la comisión de Interpretación y Seguimiento para estudiar posibles medidas.

- Si el nivel de cumplimiento de EBITDA se sitúa entre 102% y 105% se satisfará una paga lineal adicional, aplicando un 20% del IPC para ese año. Esta paga no será consolidable.

- Si el nivel de cumplimiento de EBITDA se sitúa entre el 79% y el 89% y el año precedente dicho diferencial estuviera por encima del 89%, dará derecho a una paga lineal, aplicando el 50% del IPC sobre la masa salarial del Grupo BME, con un tope del 1%. Dicha paga se abonará el primer año que el diferencial se sitúe al menos en el 100% respecto al periodo anterior. Esta paga no será consolidable.

27. Conceptos Retributivos

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

Divendres, 31 de gener de 2014

1. Salario Base

2. Complementos Salariales

Plus Convenio
Plus Transporte

3. Complementos Extrasalariales

Ayuda Comida

4. Complementos Personales

Antigüedad
Complemento Homologación 2011

28. 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 2012 un incremento del 2%, resultante de aplicar sobre los salarios base vigentes a 31 de diciembre de 2011, el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio, es decir, un 1% excepcionalmente consolidable para dicho año, más un incremento de un 1% que será también consolidable.

Para los años 2013 y 2014 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio, sobre las tablas salariales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá asignado, según su Grupo Profesional y Nivel conforme a la cláusula 21, 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.

29. Complemento Salarial – Plus Convenio

Para el año 2012, se establece un incremento del 2%, resultante de aplicar sobre el Plus Convenio vigente a 31 de diciembre de 2011, el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio, es decir, un 1% excepcionalmente consolidable para dicho año, más un incremento de un 1% que será también consolidable, quedando fijada la cuantía para el año 2012 en 3.532,55 EUR.

Para los años 2013 y 2014 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

Para la Bolsa de Barcelona se acuerda distribuirlo de la siguiente manera: en el año 2012 se percibirá el 60% de su valor y a partir del año 2013 el 100% de su valor.

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

30. 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 EUR/mes, en doce pagas.

El plus transporte no será revisable mientras sea superior al que figure en el Convenio Colectivo de BME. Cuando sea de aplicación su revisión se equipará con el que figure en el Convenio Colectivo de BME.

Divendres, 31 de gener de 2014

31. Complemento Extrasalarial – Ayuda Comida

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

La cuantía de incremento pactada para los años 2013 y 2014 se establece, para cada año, en 0,25 EUR por jornada de trabajo efectiva.

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 según la normativa fiscal. Los Tickets 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 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.

32. 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.

33. Complemento Homologación 2011

Este complemento tiene carácter personal, no absorbible ni compensable y su importe no será actualizable.

34. 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.

35. Prima Trabajo en días festivos

35.1. 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

- 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.
- 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 registrarán 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.

35.2. 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 35.1, 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.

36. 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.

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.

37. 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 los casos que se aplique, 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, informando la solicitud de dicho cambio con anterioridad al primer día del año en que dichas gratificaciones vayan a ser efectivas.

38. 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.

Capítulo V. Prestaciones sociales

39. 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 EUR 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.

40. 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 714,41 EUR, 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

Divendres, 31 de gener de 2014

- Documentación
- Física
- Ingenierías de Grado Medio y Superior
- Diseño Gráfico
- Filología Inglesa
- Filología Francesa
- Filología Alemana
- Filología Italiana
- Filología Portuguesa
- Filología Catalana

Para los años 2013 y 2014 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio.

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 62 apartado J.

41. Préstamos Personales

Según las condiciones establecidas en la cláusula 61 apartado E.

42. 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.

43. Ayuda por nupcialidad

Los empleados 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.

44. Ayuda por natalidad

Por el nacimiento o adopción de un hijo, los trabajadores afectados por el Convenio, con 1 año mínimo de antigüedad, 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.

En caso de que el hecho causante se produzca durante el primer año de antigüedad del trabajador, la ayuda se podrá solicitar al cumplimiento del mismo.

Divendres, 31 de gener de 2014

45. Ayuda de estudios a hijos

Se establece una ayuda a los empleados con destino a la educación de sus hijos de 291,21 EUR 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 discapacitados físicos y/o psíquicos, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma.

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

Para los años 2013 y 2014 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio.

46. Becas

El presente Convenio dotará un fondo anual para becas de 306,00 EUR por cada ocho trabajadores. El importe de cada una de estas becas será de 306,00 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.

Para los años 2013 y 2014 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio.

47. 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.

Capítulo VI. Otras prestaciones sociales

48. 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.

49. Ayuda para Discapacitados Físicos y Psíquicos y Atención a la Diversidad

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo o sean tutores legales de discapacitado 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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

50. Seguro de Vida

En favor de los trabajadores 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: 333.888,15 EUR.

Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 333.888,15 EUR.

Fallecimiento por accidente: 666.002,42 EUR.

Fallecimiento por accidente de circulación: 990.753,32 EUR.

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

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

Para los años 2013 y 2014 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio.

51. 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.

52. Examen médico anual

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual.

53. 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.

54. 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

Divendres, 31 de gener de 2014

gravidad 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.

55. Jubilación

El trabajador que voluntariamente quiera jubilarse al alcanzar la edad que legalmente se establezca y cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento, 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 de la compañía.

Capítulo 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.
- e) El incumplimiento de la normativa interna en más de una ocasión, aunque no cause perjuicio sensible al servicio.
- f) 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.
- 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 24/1988, 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.

Capítulo 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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.
2 representantes de Bolsa de Barcelona con su respectivo suplente.

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 Bolsa 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 y deberán resolverse en un plazo no superior a los 30 días posteriores a su adopción.

60. Funciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) 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.
- c) 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.

Capítulo 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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
30 de Septiembre
15 de diciembre

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 56,25 EUR para los empleados que a la firma del presente convenio procedan de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Barcelona, SAU y en 49,32 EUR para los empleados que a la firma del presente convenio procedan de la empresa Centro de Cálculo de Bolsa, SAU.

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 EUR en los casos que por defecto no se llegase a tal cantidad.

Divendres, 31 de gener de 2014

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 EUR y un total de 150.253,03 EUR en el conjunto de empleados. El límite de 150.253,03 EUR 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 2013) y el de invierno (1 de octubre de 2013), calzado, camisas y corbatas del mencionado personal subalterno cada seis meses (1 de junio y 1 de diciembre de cada año), también se le facilitará un jersey cada dos años (1 de octubre de 2013), así como la reposición de su gabardina, abrigo o impermeable cada cuatro años (1 de octubre de 2016). 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 EUR. 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 1.132,16 EUR.

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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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. Disposición Adicional 3ª

Las partes se comprometen a constituir una Comisión Paritaria de igualdad con la finalidad de analizar y, en su caso implantar, las posibles medidas resultantes en materia de Igualdad.

65. Disposición Adicional 4ª

Se constituirá una comisión interna con la finalidad de realizar un análisis relativo a la viabilidad del teletrabajo.

66. Disposición Adicional 5ª

Las partes se comprometen a constituir una comisión paritaria con la finalidad de estudio y posible revisión de la situación de promoción profesional recogida en la cláusula 24 del presente convenio.

67. 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:

Divendres, 31 de gener de 2014

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.

ANEXO II. ÁREAS 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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:

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 estrategia 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.

Divendres, 31 de gener de 2014

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	33.729,03	2.108,06	2.409,22
B1	32.885,80	2.055,36	2.348,99
B2	32.042,58	2.002,66	2.288,76
B3	31.199,35	1.949,96	2.228,53
B4	30.356,12	1.897,26	2.168,29
C1	29.512,89	1.844,56	2.108,06
C2	28.669,68	1.791,86	2.047,83
C3	27.826,45	1.739,15	1.987,60
C4	26.983,22	1.686,45	1.927,37
D1	26.140,00	1.633,75	1.867,14

Divendres, 31 de gener de 2014

Grupo Profesional	S. Base Anual	16 pagas	14 pagas
D2	24.453,54	1.528,35	1.746,68
D3	18.550,97	1.159,44	1.325,07
D4	16.864,52	1.054,03	1.204,61
E1	15.178,06	948,63	1.084,15
E2	13.491,61	843,23	963,69
E3	11.805,16	737,82	843,23
E4	10.118,71	632,42	722,76

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 37.

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 – TICKETS 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 tendrá conforme a la legislación vigente la consideración de renta en especie.

ANEXO VII. NOTA TÉCNICA DEFINICIÓN DE EBITDA

EBITDA (Earning before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization).

Indicador financiero que refleja el beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones, y amortizaciones.

Es el beneficio de explotación de una empresa sin incorporar los gastos por intereses, impuestos ni disminuciones de valor por depreciaciones o amortizaciones. El EBITDA es un indicador que permite a la compañía hacer un seguimiento y obtener una imagen fiel de los resultados económicos que obtiene.

El EBITDA de BME, se hace público y difunde en la presentación de la información económica financiera que se hace anualmente, y que contiene el Informe de Auditoría, cuentas Anuales auditadas, Informe Gestión y Memoria anual.

Las cuentas anuales consolidadas del Grupo para cada ejercicio son formuladas por los Administradores de la Sociedad de acuerdo con el marco normativo que resulta de aplicación, que es el establecido en el Código de Comercio y la restante legislación mercantil, y en las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea y tomando en consideración la Circular 9/2008 de 10 de diciembre de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante CNMV) -modificada por la Circular 6/2011, de 12 de diciembre, de la CNMV-, aplicando los principios de consolidación, políticas contables y criterios de valoración descritos en la Nota 2 (ver apartado 6 del Informe Anual, relativo a las cuentas anuales), de forma que muestran la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del Grupo y de los resultados de sus operaciones y de los flujos de efectivo, consolidados, que se han producido en el ejercicio. Las cuentas anuales consolidadas son elaboradas a partir de los registros de contabilidad

Divendres, 31 de gener de 2014

mantenidos por la Sociedad y por cada una de las restantes entidades integradas en el Grupo, e incluyen los ajustes y reclasificaciones necesarios para homogeneizar las políticas contables y criterios de valoración aplicados por el Grupo.

Los formatos del balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de ingresos y gastos reconocidos, estado total de cambios en el patrimonio neto y estado de flujos de efectivo, consolidados, presentados en las cuentas anuales consolidadas se preparan de acuerdo a los formatos establecidos en la Norma 36ª de la Circular 9/2008, de 10 de diciembre de la CNMV, una vez incluidas las modificaciones incorporadas por la Circular 6/2011, de 12 de diciembre, en la medida en que dicha Norma 36ª incluye modelos de presentación de balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias, consolidados, aplicables a los grupos.

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SOCIETAT RECTORA DE LA BORSA DE VALORS DE BARCELONA, SAU, PER ALS ANYS 2012-2014

Capítol I. Normes generals

1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni regularà, a partir de la data d'entrada en vigor, les relacions laborals de la Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SAU, d'ara endavant Borsa de Barcelona.

Aquest conveni afectarà tot el personal de contracte de treball laboral que presti els seus serveis a l'esmentada companyia, excloent-ne el personal d'alta direcció, segons es defineix al Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

2. Vigència

Aquest conveni entrarà en vigor amb caràcter general a partir de la seva signatura per les representacions social i empresarial. La durada d'aquest conveni serà de 3 anys, essent el seu començament l'1 de gener de 2012 i finalitzant la seva vigència el dia 31 de desembre de 2014. Això no obstant, els conceptes econòmics pactats tindran efectes des del dia primer de cadascun dels anys naturals de vigència.

A partir d'aquesta última data s'entendrà prorrogat any rere any tret que alguna de les parts ho denunciï dins dels 3 últims mesos del seu finiment o de la seva pròrroga en curs. Per al supòsit de denúncia, es mantindrà prorrogat el contingut de totes les clàusules fins al moment de la signatura d'un nou conveni.

3. Indivisibilitat del conveni

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment en còmput anual. No seran admissibles les interpretacions o aplicacions que, a l'efecte de jutjar sobre situacions individuals o col·lectives, valorin de manera aïllada les estipulacions avingudes.

En el supòsit que l'autoritat o jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, no aprovés, modifiqués, considerés o apliqués de manera diferent alguna de les seves clàusules, la resta del conveni mantindrà la vigència i s'obligarà a les parts signants a compensar les disposicions anul·lades o, si no n'hi ha, a renegociar un nou conveni que substitueixi aquest en la seva totalitat.

4. Garantia personal

Es respectaran les condicions laborals i salarials que poguessin excedir les pactades en aquest conveni, mantenint-se en aquest supòsit aquestes, a títol estrictament personal, com a garantia "ad personam", incorporades al seu patrimoni laboral.

5. Compensació i absorció

Aquest conveni compensarà i absorirà qualssevol millores aconseguides pel personal, bé a través d'altres convenis o normes de compliment obligatori, bé per decisions unilaterals de l'empresa signant.

Divendres, 31 de gener de 2014

Quedaran així mateix absorbits pel conveni els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor posteriorment a la signatura d'aquest. A l'efecte de practicar l'absorció, es compararà globalment la situació resultant de l'aplicació del conveni i la que resulti de les disposicions legals o administratives.

Les condicions, els avantatges i les millores econòmiques establerts en aquest conveni, així com els conceptes retributius recollits a la clàusula 26, valorats conjuntament, seran compensables i absorbibles i subjectes a retenció, fins a on arribin, amb les retribucions i millores de qualsevol tipus que sobre les mínimes reglamentàries satisfaci la Borsa de Barcelona, independentment de l'origen, la denominació, la forma o la naturalesa d'aquestes retribucions i millores, valorades també conjuntament i sense necessitat d'exigència de cap tipus d'homogeneïtat.

En cap dels casos exposats anteriorment seran absorbibles del salari anual, sota cap concepte, l'ajuda per menjar.

Tampoc no serà absorbible en cap cas el complement d'homologació de 2011.

6. Legislació subsidiària

En totes les clàusules no regulades en aquest conveni col·lectiu, se seguirà allò disposat a l'Estatut dels treballadors i la legislació laboral vigent a cada moment.

7. Solució extrajudicial de conflictes

Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió d'Interpretació i Seguiment es resoldran d'acord amb els procediments regulats a l'acord interprofessional sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes i del Tribunal Laboral de Catalunya i al seu reglament.

Igualment, la solució dels conflictes que afectin els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, així com les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball d'acord amb l'article 85.3 c) de l'ET redactat de conformitat amb l'article 14.4 de la Llei 3/2012 del 6 de juliol de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, s'efectuarà de conformitat amb els procediments regulats a l'acord sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes i del Tribunal Laboral de Catalunya i al seu reglament.

Capítol II. Condicions de treball

8. Jornada de treball

La jornada de treball durant la vigència d'aquest conveni es distribuirà a raó de 37 hores i 30 minuts setmanals. La jornada normal ordinària serà de 7 hores i 30 minuts diaris de treball efectiu i serà desenvolupada de dilluns a divendres.

La jornada anual per al personal de l'empresa signant serà de 1.672,50 hores de treball efectiu, segons es deriva de l'aplicació de la fórmula següent:

365 dies naturals l'any dels quals es resten:

Dissabtes i diumenges.

22 dies de vacances.

14 dies festius (calendari laboral).

2 dies festius addicionals (Dilluns de Pasqua i 26 de desembre).

El nombre de dies resultant es multiplica pel nombre d'hores de la jornada normal ordinària.

La jornada de treball efectiu haurà de ser realitzada per cada treballador d'acord amb les fórmules de repartiment d'horari existents al seu departament.

Es respectaran com a dret personal a extingir les condicions més beneficioses a títol personal recollides a la clàusula 61 apartat B.

9. Horari de treball

L'hora d'entrada serà flexible, entre les 8.30 i les 9.30 hores, i la sortida no es realitzarà abans de les 17.00 hores.

Divendres, 31 de gener de 2014

Els empleats de jornada partida ordinària obligatòriament hauran de realitzar un descans de 15 minuts per al dinar, tenint dret com a mínim a 1 hora de descans. En tots dos casos no tindran la consideració de treball efectiu.

Totes les entrades i sortides del centre de treball, així com les entrades i sortides per dinar, hauran d'estar degudament registrades als controls de presència.

10. Jornada de divendres, vigílies de festiu i vigílies de jornades no hàbils

Sense perjudici de l'anterior i de la distribució efectiva d'horaris per departament, els divendres, les vigílies de festius i les vigílies de jornades no hàbils de tot l'any, sempre que les necessitats del servei ho permetin, el 50% dels treballadors presents al centre de treball podran gaudir d'una jornada de 5,30 hores, sense que això impliqui una reducció de la jornada anual de treball efectiu, essent l'hora de sortida mínima a partir de les 14.00 hores. Els caps de departament, amb el vist-i-plau del director d'àrea, autoritzaran aquesta sortida, que haurà de ser comunicada al departament de Recursos Humans de la Borsa de Barcelona prèviament a produir-se.

La realització d'aquest tipus d'horari donarà dret a la percepció de l'ajuda per menjar pels dies que se'n gaudeixi.

En qualsevol cas, es mantindran els horaris de treball que estiguin complint determinats empleats adscrits a serveis en què, per imperatius organitzatius o productius, s'apliquin uns altres horaris diferents.

En aquests casos, es procurarà sempre que sigui possible, sense que això afecti a l'organització del treball, una flexibilitat que faciliti que aquests treballadors puguin gaudir de les esmentades jornades.

11. Vacances

a) Durada: Tots els treballadors tindran dret a un període de vacances anuals retribuïdes de 22 dies laborals de treball que podran fraccionar-se en diversos períodes a petició del treballador, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

b) Període de gaudi: El moment concret del gaudi de les vacances es determinarà mitjançant un acord entre els treballadors i la direcció d'àrea on prestin els seus serveis. El període hàbil de gaudi de les vacances s'estendrà de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any, i serà preferible que el gaudi es produeixi en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Això no obstant, el personal que ho sol·liciti, sempre que les necessitats del servei ho permetin, podrà agafar les vacances en els restants mesos de l'any.

Podran gaudir les vacances alhora com a mínim el 25% de les persones adscrites a cada unitat funcional.

Els treballadors que no haguessin complert 1 any complet de treball gaudiran d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps de servei prestat.

c) Quadre de vacances: El quadre de vacances es confeccionarà dins del primer quadrimestre de l'any i haurà de ser publicat durant el transcurs del mes de maig. Els criteris de preferència per al gaudi de les vacances, dins de cada categoria professional, seran els següents:

- Treballadors amb fills al seu càrrec en edat escolar. Aquesta preferència es donarà si coincideix amb el període de vacances escolars.

- Dins d'aquests, treballadors més antics i, en cas d'existir coincidència d'antiguitat, treballadors de més edat.

- Per als treballadors sense fills en edat escolar, tindran preferència en l'elecció els treballadors amb més antiguitat i, en cas d'igualtat de l'antiguitat, els de més edat.

- Quan el gaudi de les vacances es fraccioni, aquells treballadors que tinguin preferència per a la seva elecció només gaudiran d'aquest dret preferent per al primer període i no podran triar els següents fins que la resta dels treballadors de la seva àrea hagin triat el primer.

A tots els efectes s'aplicarà, si escau, allò contemplat a la Llei d'igualtat relatiu a aquest concepte.

12. Festes

Amb caràcter general seran festes les fixades al calendari laboral com a tals, tant les de caràcter nacional com les locals del municipi de Barcelona, respectant les facultats que sobre aquesta matèria té atribuïdes la comunitat autònoma de Catalunya.

Divendres, 31 de gener de 2014

Igualment s'estableixen com a dies festius el Dilluns de Pasqua i el 26 de desembre, dies en què tanca el mercat.

Els dies 24 i 31 de desembre seran declarats no hàbils sempre que no siguin dies borsaris.

En cas que aquests dies siguin declarats borsaris, i per mantenir operatius els serveis que proporciona Borsa de Barcelona, el nombre de persones que hauran de treballar els dies esmentats serà, com a mínim, el mateix que en els dies festius, establert a l'article 35.1 d'aquest conveni.

La designació final serà determinada en cada cas pel director d'àrea o unitat de negoci.

Les persones que treballin durant aquests dies tindran exclusivament com a compensació 1 dia de permís per dia treballat, del qual hauran de gaudir abans del 31 de gener de l'any següent.

13. Permisos retribuïts

Dies de conveni: 7 dies l'any sense que puguin gaudir-ne simultàniament més d'un 25 per cent dels treballadors de cadascun dels serveis o departaments. Això no obstant, sempre que sigui possible i atenent a les necessitats de cada departament, aquest percentatge podrà ser augmentat. Les sol·licituds dels esmentats permisos hauran de ser presentades pel treballador a l'empresa, amb la deguda antelació, i aquesta haurà de procedir a la seva concessió de manera automàtica, tret que concorri alguna de les circumstàncies expressades anteriorment.

Matrimoni: 15 dies naturals que hauran de justificar-se amb el llibre de família o certificat del registre oficial corresponent. Aquests dies es comptaran des del primer dia laborable següent al fet causant.

Per naixement de fill o adopció: El progenitor tindrà dret a un permís retribuït de 2 dies ininterromputs en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, tot i que aquests siguin provisionals, de menors de fins a 6 anys, o de menors d'edat que siguin majors de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

Tot això sense perjudici dels drets reconeguts al treballador amb la legislació vigent.

Malaltia greu o defunció: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 6 quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, en els casos de malaltia greu o defunció de cònjuge, fill, pare o mare d'un o l'altre cònjuge, néts, avis o germans. 2 dies naturals per al segon grau d'afinitat i 1 dia natural per al tercer grau d'afinitat. Haurà de justificar-se amb el certificat mèdic que acrediti la gravetat en el cas de malaltia i amb el certificat de defunció o la fotocòpia d'aquest en el cas de defunció.

Trasllat de domicili habitual: 2 dies hàbils. Haurà de justificar-se amb qualsevol document que l'acrediti.

Assistència a exàmens: Durant el temps necessari per concórrer a exàmens, amb un màxim de 3 convocatòries per assignatura i curs acadèmic, quan s'efectuïn estudis per a l'obtenció d'un títol oficial acadèmic o professional. Haurà de justificar-se amb un document acreditatiu expedit pel centre acadèmic corresponent.

Consulta mèdica: Durant el temps necessari per assistir a la consulta mèdica. S'haurà de justificar amb el certificat mèdic o de la institució sanitària corresponent.

Deure inexcusable de caràcter públic i personal: Durant el temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, es complirà el que aquesta disposi en referència a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

14. Permisos sense retribuir

Els treballadors podran sol·licitar llicències de 15 dies a 3 mesos per motius justificats, que es concediran sempre que ho permetin les necessitats del servei, sense dret a retribució ni a pròrroga.

15. Malaltia sense baixa per IT

Màxim 3 dies. S'haurà de justificar sempre que sigui possible amb el certificat mèdic o de la institució sanitària corresponent. En qualsevol cas, si l'empresa sol·licités aquest certificat, el treballador estarà obligat a presentar-lo.

Divendres, 31 de gener de 2014

16. Reduccions de jornada

Els treballadors, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència de la feina, que podran dividir en 2 fraccions. El treballador, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat. Podrà gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, en cas que tots dos treballin. La durada s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Els treballadors, per la seva voluntat, expressada formalment abans del moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podran substituir aquest dret per un permís retribuït de 8 dies laborables que es podran gaudir de manera ininterrompuda a continuació de l'alta del descans maternal.

Aquell que per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de deu anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, una vuitena part i, com a màxim, la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret aquell que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix i que no exerceixi una activitat retribuïda.

En el cas de la reducció de jornada de menors, aquesta s'ampliarà fins a l'acabament del curs escolar en què el menor compleixi 10 anys.

A tots els efectes s'aplicarà, si escau, allò contemplat a la Llei d'igualtat relatiu a aquest concepte.

17. Excedència sindical

Es concedeix un tipus d'excedència especial per als casos en què un empleat fos nomenat per exercir un càrrec en alguna central sindical i així ho sol·liciti, procedint al seu reingrés automàtic immediat en cas de cessament en aquest càrrec sindical. Durant la durada del període d'excedència es tindrà dret al còmput d'antiguitat, a tots els efectes.

18. Excedència voluntària

Excedència voluntària és la concedida al treballador afectat per aquest conveni per motius particulars del mateix; els requisits de la concessió seran:

- Que el sol·licitant tingui a Borsa de Barcelona una antiguitat mínima d'1 any.
- No haver gaudit d'una altra excedència en els 4 anys anteriors.
- Que no sigui emprada per prestar serveis en una altra empresa de la mateixa activitat o una activitat anàloga.

La durada de l'excedència voluntària serà de 4 mesos a 3 anys, i podrà ampliar-se fins a 5 anys.

L'excedència voluntària haurà de ser sol·licitada per escrit amb una antelació mínima de 2 mesos a la data en què es pretengui començar l'esmentada excedència. Aquesta serà degudament justificada i a la petició se'n fixarà expressament la durada; el termini per a la concessió o denegació de l'excedència no podrà ser superior a 30 dies.

Durant el temps que l'empleat estigui en situació d'excedència voluntària, queden suspesos tots els seus drets i obligacions, no computant-se aquest període a cap efecte.

L'excedent voluntari que no sol·licités el reingrés com a mínim amb 30 dies d'antelació a la seva data de finiment, causarà baixa definitiva a la companyia.

El reingrés de l'excedent voluntari estarà condicionat a que existeixi vacant en el seu grup professional i nivell en l'àrea dins de Borsa de Barcelona on prestés servei. Si es produís vacant en el grup professional de nivell inferior al seu, podrà optar entre ocupar-la amb la retribució que hi té assignada o esperar a que es produeixi en el seu grup professional i nivell.

Si l'excedència concedida fos inferior a 5 anys, l'excedent podrà sol·licitar una única pròrroga fins a completar aquest període.

19. Excedències especials

Donarà lloc a la situació d'excedència especial el nomenament per a càrrec públic de caire polític en l'esfera de l'estat, la província o el municipi o en organismes de la Seguretat Social, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis a Borsa de Barcelona.

Divendres, 31 de gener de 2014

Al personal en situació d'excedència especial se li reservarà el seu lloc de treball i se li computarà a l'efecte d'antiguitat tot el temps de durada d'aquesta.

El treballador amb excedència especial està obligat a comunicar a l'empresari, en un termini no superior als 30 dies, la desaparició de les circumstàncies que van motivar aquesta situació i la seva intenció de reingressar, causant baixa definitiva si no es reintegrés al seu lloc de treball dins d'aquest termini.

20. Excedències per maternitat

S'estableix una excedència per maternitat per a un període màxim de durada de 3 anys, amb reserva de lloc de treball durant els 2 primers anys. L'excedència contemplada en aquesta clàusula constitueix un dret individual dels treballadors, ja siguin homes o dones.

A tots els efectes s'aplicarà, si escau, allò contemplat a la Llei d'igualtat relatiu a aquest concepte.

Capítol III. Classificació professional

21. Disposicions generals

Els treballadors que prestin els seus serveis a Borsa de Barcelona es classificaran en grups professionals. Un grup professional és una agrupació unitària d'aptituds professionals, titulacions, experiències i contingut general de la prestació.

Dins dels grups professionals s'estableix la corresponent divisió en àrees d'activitat funcional, amb la finalitat d'ajustar l'adscripció dels treballadors a tots dos.

La classificació del personal en grups i en àrees funcionals és merament enunciativa i no suposa l'obligació de tenir coberts i proveïts els diferents nivells en cadascuna de les àrees funcionals, si les necessitats i l'estructura determinada per la direcció de Borsa de Barcelona no ho requereix.

22. Adscripció a grups professionals i àrees d'activitat funcional

Factors d'enquadrament

La classificació dels empleats en grups professionals es realitzarà per interpretació i aplicació dels factors que avaluen el grau de preparació, els coneixements professionals, la iniciativa, l'autonomia i la responsabilitat de cada treballador, així com la complexitat de les tasques assignades. Dins de cada grup s'estableixen nivells professionals. Per fer-ho, es ponderaran els factors d'enquadrament que s'indiquen a l'Annex I.

Àrees d'activitat funcional

Les àrees d'activitat funcional configuren en agrupacions homogènies el treball de Borsa de Barcelona i responen als grups naturals que aquesta precisa. A l'Annex II s'enuncien les àrees d'activitat funcional.

23. Competències i funcions dels grups professionals

Les competències i funcions dels grups professionals es defineixen a l'Annex II i pretenen recollir els trets fonamentals de cadascun d'ells com a contingut genèric indistintament atribuïble als llocs de treball que els integren.

24. Promoció professional

La promoció del personal té com a finalitats:

- Optimitzar l'estructura organitzativa mitjançant l'adequació de la capacitat personal amb la funció del càrrec.
- Satisfer les expectatives individuals en l'aspecte professional i econòmic.
- Premiar l'esforç i la dedicació continuada.

Els criteris que s'empraran per accedir a un nivell salarial superior dins de cada grup professional seran els següents:

Divendres, 31 de gener de 2014

Criteris

a) Avaluació anual de l'empleat

Es realitzarà com a mínim una avaluació l'any, en el mes d'octubre. Tots els empleats mantindran amb el seu responsable una entrevista d'avaluació en la qual s'analitzarà la situació professional de cada treballador, es demanarà la seva opinió sobre les característiques del càrrec i, de comú acord, es formularan plans per millorar els resultats, completar la formació i potenciar el desenvolupament professional.

Mètode d'avaluació:

- Avaluació de l'execució, que contempla com a factors d'avaluació els factors d'enquadrament que defineixen els grups professionals, tret del de complexitat, ja que, per definició, contempla el grau d'integració de la resta de factors.
- Es definiran 5 graus per a cadascun dels factors.
- L'avaluació serà efectuada pel seu cap immediatament superior i visada pel director d'àrea.
- L'avaluat tindrà dret a obtenir una fotocòpia de l'avaluació.
- L'avaluació es considerarà positiva quan l'avaluat tingui com a resultat final de l'avaluació una puntuació igual o superior a 39.
- L'avaluat disposarà d'un període de 15 dies a partir de la publicació de la seva avaluació per comunicar el seu desacord i sol·licitar-ne la revisió.
- Un resultat no positiu de l'avaluació implicarà que haurà de realitzar-se una nova avaluació de l'empleat en un període no superior a sis mesos, a comptar des del dia de l'última avaluació realitzada i seguint les mateixes premisses que en l'avaluació anual.

b) Formació

Borsa de Barcelona impulsarà plans per potenciar la formulació i el perfeccionament professional dels seus treballadors, garantint la possibilitat de formació a tots els seus empleats. Així mateix, seran tinguts en compte a l'hora d'emprendre promocions internes cursos que el treballador pugui acreditar haver fet fora de la companyia durant el període relacionats amb l'activitat de Borsa de Barcelona.

c) Antiguitat en el nivell

Barem

L'accés del treballador a un nivell salarial superior en un grup professional es mesurarà per un sistema de punts d'acord amb els criteris següents:

- L'avaluació positiva atorgarà 50 punts. Una avaluació negativa no donarà dret a punts per aquest concepte, tot i que causarà la realització d'una altra avaluació en un període no superior a sis mesos, amb el mateix criteri que es reflecteix en el mètode d'avaluació.
- El requisit de formació per a la progressió salarial es complirà amb l'assistència completa als cursos o mòduls formatius, així com amb la constància expressa per part de l'entitat formadora que hi ha hagut un correcte aprofitament del curs per part de l'empleat, i donarà dret a 1 punt per cada 2 hores de formació, amb un màxim de 20 punts anuals. El còmput dels punts es realitzarà en funció de les hores de formació.
- Cada any d'antiguitat transcorregut des de l'últim ascens de nivell salarial sumarà 50 punts.
- Es podrà acumular, com a excedent per accedir al següent nivell, un màxim de 15 punts.

La progressió des d'un nivell inferior al nivell immediatament superior es realitzarà de manera automàtica una vegada s'aconsegueixen els punts necessaris de conformitat amb el barem següent:

- Des del nivell 4 del grup E fins al nivell 4 del grup D: 200 punts.

Divendres, 31 de gener de 2014

- Des del nivell 4 del grup D fins al nivell 3 del grup C: 300 punts.
- Des del nivell 3 del grup C fins al nivell 1 del grup B: 500 punts.

La promoció del grup C [nivell 3] al grup C [nivell 2], i del grup C [nivell 1] al grup B, exigirà a més la mediació de punts necessaris de conformitat amb els criteris presentats, la lliure designació exercida per l'empresa, que vindrà determinada a l'informe de capacitació d'execució que haurà de ser presentat pel responsable de l'àrea.

Això no obstant, la promoció del grup E al grup D i d'aquest al grup C [nivell 4 i nivell 3] exigirà exclusivament la mesura en punts de conformitat amb els criteris esmentats.

Es defineixen els nivells 3 i 4 del grup E com nivells d'entrada per a les noves incorporacions de personal a Borsa de Barcelona.

15. Mobilitat funcional

Per motius organitzatius, els treballadors podran ser assignats a exercir tasques d'un grup professional superior.

L'empleat que realitzi funcions corresponents a un grup professional superior al seu tindrà dret a percebre la diferència existent entre el salari base que té reconegut i el del grup - nivell professional superior assignat.

Per tenir dret a les diferències expressades hauran d'efectuar-se íntegrament les funcions del grup superior i no de manera parcial ni compartida amb els responsables o altres treballadors. Per al desenvolupament de les funcions de grup superior es requerirà l'ordre escrita de la direcció de l'empresa.

A aquests efectes, les places que estiguessin cobertes per treballadors que percebin les diferències a què fan referència els paràgrafs anteriors durant un termini superior a sis mesos durant un any, o a vuit durant dos anys, tindran la consideració de places vacants, podent el treballador reclamar la cobertura de la vacant per ell realitzada de conformitat amb els criteris en matèria de promoció. Això no obstant, en els casos en què els titulars estiguin gaudint del dret d'absència reglamentària amb reserva de plaça o en situació d'incapacitat temporal, no es produirà vacant fins a l'expiració del temps reglamentari.

Només per necessitats peremptòries i imprevisibles, d'índole tècnica i organitzativa, i pel temps imprescindible, podrà aplicar-se la mobilitat funcional per exercir funcions inferiors mantenint el nivell i salari que tingui assignat, i no corresponents al grup professional, informant-ne a la representació dels treballadors.

Capítol IV. Retribucions

26. Increment anual

El percentatge d'increment anual es calcularà seguint el següent model general:

$$\% \text{ d'increment} = \text{IPC} * \text{corrector en } \%$$

On:

- IPC: La dada de l'IPC real publicat per l'INE corresponent a cadascun dels tres anys de vigència del conveni.
- Corrector: Factor de correcció aplicable sobre IPC.

El factor corrector ve determinat pel nivell de compliment de l'EBITDA (veure nota tècnica a l'Annex VII) d'un any respecte de l'any anterior, seguint l'escala següent:

EBITDA	% Corrector (sobre IPC)	% Consolidació
EBITDA <= 89% any anterior	0	0
89% < EBITDA <= 91%	50%	50%
91% < EBITDA <= 93%	60%	60%
93% < EBITDA <= 95%	70%	70%
95% < EBITDA <= 97%	80%	80%
97% < EBITDA <= 99%	90%	100%
EBITDA >= 100%	100%	100%

Divendres, 31 de gener de 2014

- Per sota del 97% de compliment d'EBITDA, la consolidació dels increments disminueix segons mostra la taula anterior. Quan el nivell de compliment sigui superior al 97%, la consolidació sempre serà del 100%.

Situacions particulars:

- Si el nivell de compliment d'EBITDA se situa per sobre del 105%, fins al 115%, se satisfarà una paga lineal addicional, calculada aplicant un 3% sobre l'increment total dels beneficis nets obtinguts. Aquesta paga no serà consolidable.

En cas que el nivell de compliment d'EBITDA superi el 115%, a més de la paga anterior es convocarà la Comissió d'Interpretació i Seguiment per estudiar possibles mesures.

- Si el nivell de compliment d'EBITDA se situa entre el 102% i el 105% se satisfarà una paga lineal addicional, aplicant un 20% de l'IPC per a aquell any. Aquesta paga no serà consolidable.

- Si el nivell de compliment d'EBITDA se situa entre el 79% i el 89% i l'any precedent aquest diferencial estigués per sobre del 89%, donarà dret a una paga lineal, aplicant el 50% de l'IPC sobre la massa salarial del Grup BME, amb un límit de l'1%. Aquesta paga s'abonarà el primer any que el diferencial se situï almenys en el 100% respecte del període anterior. Aquesta paga no serà consolidable.

27. Conceptes retributius

L'estructura del règim de retribucions del personal estarà integrada pels conceptes que s'indiquen tot seguit:

1. Salari base

2. Complementos salarials

Plus conveni

Plus transport

3. Complementos extrasalarials

Ajuda per menjar

4. Complementos personals

Antiguitat

Complement d'homologació de 2011

28. Salari base

El salari base és la retribució anual assignada a cada treballador per la realització de la seva jornada ordinària de treball.

Els salaris base dels diferents grups professionals i la seva distribució per nivells es recullen a l'Annex IV.

Les taules salarials de l'Annex IV contemplen per a l'any 2012 un increment del 2%, resultant d'aplicar sobre els salaris base vigents el 31 de desembre de 2011, el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni, és a dir, un 1% excepcionalment consolidable per a aquest any, més un increment d'un 1% que serà també consolidable.

Per als anys 2013 i 2014 l'increment serà el resultant d'aplicar el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni, sobre les taules salarials.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquests conveni tindrà assignat, segons el seu grup professional i nivell de conformitat amb la clàusula 21, el salari base que li correspongui recollit a la taula salarial de l'Annex IV. En cas que un empleat estigués adscrit a un grup professional i a un nivell el salari base del qual fos inferior al que tingués abans de la signatura d'aquest conveni, se li mantindrà aquest últim a tots els efectes com a condició més beneficiosa a títol personal a extingir, que tindrà íntegrament la consideració de salari base a tots els efectes.

29. Complement salarial – Plus conveni

Per a l'any 2012, s'estableix un increment del 2%, resultant d'aplicar sobre el plus conveni vigent el 31 de desembre de 2011, el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni, és a dir, un 1% excepcionalment consolidable per a aquell any, més un increment d'un 1% que serà també consolidable, quedant fixada la quantia per a l'any 2012 en 3.532,55 EUR.

Divendres, 31 de gener de 2014

Per als anys 2013 i 2014 l'increment serà el resultant d'aplicar el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni, sobre la quantia vigent en el moment de realitzar la revisió.

Per a Borsa de Barcelona s'acorda distribuir-lo de la manera següent: l'any 2012 es percebrà el 60% del seu valor i a partir de l'any 2013 el 100% del seu valor.

El fraccionament i repartiment de la quantitat anterior es realitzarà considerant les pagues mensuals i les gratificacions extraordinàries.

30. Complement salarial – Plus transport

S'estableix un plus de transport com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport des del domicili al centre de treball i viceversa. S'abonarà a raó de 128,89 EUR/mes, en dotze pagues.

El plus transport no serà revisable mentre sigui superior al que aparegui al conveni col·lectiu de BME. Quan sigui aplicable, la seva revisió s'equipararà amb el que aparegui al conveni col·lectiu de BME.

31. Complement extrasalarial – Ajuda per menjar

S'estableix una ajuda per menjar de 9,63 EUR per jornada de treball efectiva, de conformitat a l'establert a les clàusules 8, 9 i 10 d'aquest conveni.

La quantia d'increment pactada per als anys 2013 i 2014 s'estableix, per a cada any, en 0,25 EUR per jornada de treball efectiva.

Aquesta ajuda s'abonarà a cada treballador per trimestres avançats mitjançant el lliurament de vals de menjar, restant-li els dies no treballats en el període anterior segons la normativa fiscal. Els tiquets de menjar es podran desglossar en dues quantitats diferenciades.

Els treballadors que vulguin percebre per nòmina la quantitat estipulada d'ajuda per menjar hauran de comunicar-ho al departament de Recursos Humans de Borsa de Barcelona. Aquesta ajuda es pagarà a mes vençut, descomptant-ne les quantitats corresponents als dies en què no hagin tingut dret a percebre aquesta ajuda en període immediatament anterior.

Els treballadors que triïn aquesta modalitat de percepció estaran obligats a mantenir-la durant tot l'exercici.

32. Complement personal – Antiguitat

El complement d'antiguitat per als treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'aplicarà en cada cas de conformitat amb allò establert a l'Annex V.

33. Complement d'homologació de 2011

Aquest complement té caràcter personal, no absorbible ni compensable, i el seu import no es podrà actualitzar.

34. Prima horaris especials

Els treballadors que, per necessitats del servei, estiguin sotmesos a torns amb horaris especials percebran una prima de 3 EUR per hora treballada fora de l'interval horari comprès entre les 8.30 i les 19.00 hores amb un mínim de 70 EUR mensuals.

S'acorda sotmetre a estudi aquesta clàusula, a la Comissió d'Interpretació i Seguiment del conveni, amb la finalitat d'objectivar les situacions que es puguin donar amb els empleats que tenen horaris especials i els que estan a torns, i proposar una nova redacció, si escau, d'aquesta.

35. Prima treball en dies festius

35.1. Festius que coincideixin amb dates en què funcionin els sistemes de liquidació i compensació per aplicació del calendari TARGET.

Divendres, 31 de gener de 2014

La interrelació creixent dels mercats en l'àmbit internacional, les necessitats d'harmonització dels mercats europeus i la constant evolució del seu funcionament, han portat als mercats espanyols a reordenar els seus calendaris de sessions borsàries així com els dels seus sistemes de liquidació i compensació.

Atès que, com a conseqüència de l'anterior, l'obertura i el funcionament d'aquests mercats i dels seus sistemes de liquidació i compensació coincideixen en determinades ocasions amb dies declarats com a festius als diferents àmbits geogràfics on operen i, tenint en compte que, en aquests dies, resulta absolutament necessària la prestació de serveis laborals amb aquesta finalitat, en cas que els mercats i els seus sistemes de liquidació i compensació haguessin de romandre oberts com a conseqüència de l'anterior, el personal que la companyia designi per treballar en aquests dies ho farà d'acord amb les condicions següents:

Els serveis que hagin de complir-se en aquests dies seran prestats únicament pel personal que resulti estrictament necessari per mantenir el funcionament dels esmentats mercats i sistemes de liquidació i compensació, atenent per fer-ho a criteris de racionalitat, eficàcia i necessitats reals i concretes. Amb vista a facilitar la conciliació de la vida laboral i la familiar, es durà a terme la major rotació possible entre la plantilla evitant així, sempre que sigui possible, que siguin sempre les mateixes persones les que resultin afectades.

Abans del dia 20 de gener de cada any es confeccionarà una relació comprensiva del calendari borsari i de liquidació per a l'any, departaments o serveis afectats, nombre de treballadors i la relació de les persones concretes que hauran de prestar els seus serveis cadascun d'aquests dies, atenent, per a la seva confecció, als criteris expressats a l'apartat anterior.

El departament de Recursos Humans de Borsa de Barcelona retrà compte d'aquesta relació a la representació dels treballadors perquè emeti la seva opinió al respecte i manifesti les possibles discrepàncies o la conformitat amb el seu contingut.

Una vegada escoltada la representació dels treballadors, s'elaborarà la relació definitiva i es donarà a conèixer a tot el personal.

Els treballadors que prestin serveis en aquests dies percebran en compensació la quantitat de 412,49 EUR bruts per dia treballat. Així mateix, disposaran addicionalment d'un dia de vacances per cada festiu treballat, del qual gaudiran el dia que acordin amb el responsable del seu departament.

Els treballs que poguessin efectuar-se en dissabte, o festius diferents als contemplats en aquesta regulació, es regiran per allò previst en aquest conveni o a la legislació laboral en vigor.

El personal que presti els seus serveis aquests dies percebrà les ajudes per menjar.

35.2. Dissabtes, diumenges i festius TARGET.

Quan un treballador realitzi en dissabtes i diumenges una jornada efectiva inferior a 4 hores, podrà triar entre cobrar 4 hores extraordinàries al 175% o gaudir d'1 dia de permís retribuït.

Quan un treballador realitzi en aquests dies una jornada igual o superior a 4 hores de treball efectiu, podrà triar entre les opcions següents:

- Remuneració de les hores treballades al 175%. El mínim d'hores remunerades serà el total d'una jornada de treball efectiu.
- Remuneració de les hores treballades al 100% del seu valor amb un mínim d'una jornada completa de treball efectiu, més 1 dia de permís retribuït.
- 2 dies de permís retribuït.

El càlcul de les hores treballades es realitzarà sobre el salari brut anual.

Els empleats que treballin en festius TARGET diferents de dissabtes i diumenges tindran dret a percebre la remuneració fixada per al treball en dies festius segons la clàusula 35.1, apartats e) i g). Quan un treballador realitzi un aquests dies una jornada efectiva inferior a 4 hores, podrà triar entre:

Divendres, 31 de gener de 2014

- a) Cobrar la prima en proporció a les hores treballades i gaudir d'un dia de permís retribuït.
- b) Cobrar la prima total i no gaudir d'un dia de permís retribuït.

36. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que es realitzin sobre la durada màxima de jornada ordinària de treball i que siguin degudament autoritzades.

El nombre d'hores extraordinàries per empleat no podrà ser superior a 80 hores l'any, tret de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, procurant la major rotació possible entre els treballadors afectats, evitant així sempre que sigui possible que siguin sempre les mateixes persones les que resultin afectades.

El departament de Recursos Humans de Borsa de Barcelona informará per escrit mensualment a la representació dels treballadors sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades i, si escau, la distribució per departaments.

Les hores extraordinàries s'abonaran en metàl·lic o si escau previ acord, en temps de descans, a raó del valor de 1,75 hores ordinàries per cada hora extra realitzada. Els càlculs es realitzaran sobre el salari brut anual.

37. Gratificacions extraordinàries

Es pagarà una gratificació extraordinària cada mes de juny i desembre. Es pagaran en proporció als dies en situació d'alta o assimilada en els casos que s'apliqui, en el semestre natural vigent. Per a la gratificació de juny es computarà a aquest efecte la situació que hi hagi hagut entre l'1 de gener i el 30 de juny. Per al desembre, la que va existir entre l'1 de juliol i el 31 de desembre.

L'import a pagar serà el total dels conceptes retributius exceptuant el plus transport i l'ajuda per menjar.

Els empleats de la companyia el nombre de gratificacions extraordinàries dels quals sigui diferent de dos podran optar per acollir-se a l'establert al paràgraf primer d'aquesta clàusula, informant la sol·licitud d'aquest canvi abans del primer dia de l'any en què aquestes gratificacions vagin a ser efectives.

38. Despeses de desplaçament

S'establirà en norma interna l'abast i les condicions per sol·licitar les despeses de desplaçament. Els increments es pactaran amb caràcter anual, segons allò establert a la clàusula 61 apartat G.

Capítol V. Prestacions socials

39. Pla de formació professional contínua

El departament de Recursos Humans de Borsa de Barcelona promourà i impulsarà els cursos de formació i reciclatge adequats per aconseguir l'adaptació de la plantilla a les necessitats dels diferents llocs de treball.

Amb aquesta finalitat, Borsa de Barcelona constituirà un fons amb una quantitat de 100 EUR anuals, com a mínim, per cada treballador fix, que es destinaran o bé a cursos de formació del personal o bé a la subvenció d'estudis acadèmics reglats, dirigits a millorar els seus coneixements professionals i a la posada al dia respecte de les noves tècniques que millorin l'execució de les seves funcions.

Si els esmentats cursos haguessin de realitzar-se fora de la jornada habitual de treball, aquestes hores no es computaran en cap cas com a hores de treball efectiu.

La continuïtat dels cursos se subordinarà a l'adequat seguiment i aprofitament del curs per part de l'empleat.

S'estableix la creació d'un grup de treball per al seguiment d'un pla de formació professional contínua, format per la part empresarial i la part social.

40. Ajuda d'estudis per a empleats

Els empleats que desitgin promocionar-se o desenvolupar-se professionalment mitjançant la realització d'estudis reglats mitjans, superiors, de postgrau i/o doctorat, percebran una ajuda anual de 714,41 EUR, sempre que acreditin que aquests estudis tenen relació amb l'activitat de Borsa de Barcelona o bé es trobin compresos a la llista següent:

Divendres, 31 de gener de 2014

Matemàtiques
Periodisme
Psicologia
Publicitat i relacions públiques
Sociologia
Ciències polítiques
Ciències actuàries i financeres
Ciències i tècniques estadístiques
Documentació
Física
Enginyeries de grau mitjà i superior
Disseny gràfic
Filologia anglesa
Filologia francesa
Filologia alemanya
Filologia italiana
Filologia portuguesa
Filologia catalana

Per als anys 2013 i 2014 el càlcul de l'increment es realitzarà aplicant el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni.

Per continuar percebent aquesta ajuda, serà precís que aquesta s'inverteixi exclusivament en l'ensenyament, cosa que s'acreditarà mitjançant un justificant expedit pel centre oficial o privat al qual assisteixi l'empleat.

En cas que la matrícula del curs no sigui total sinó per assignatures, la quantia de l'ajuda d'estudis que es concedeixi anirà en funció de les assignatures matriculades i les despeses, justificades degudament, per al material d'estudi obligatori segons el programa oficial de l'assignatura de què es tracti, essent el límit màxim l'import establert.

El pagament d'aquestes despeses justificades es realitzarà en un termini màxim d'un mes a partir de la data de començament de l'assignatura.

La qualificació d'insuficient, o no apte, en els exàmens, durant 2 anys acadèmics consecutius de les assignatures matriculades, determinarà la pèrdua del dret a percebre aquesta ajuda.

Es respectaran com a dret personal a extingir per als treballadors de la companyia Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, les condicions establertes a la clàusula 62 apartat J.

41. Préstecs personals

Segons les condicions establerts a la clàusula 61 apartat E.

42. Avançaments de la nòmina

Cada empleat podrà obtenir l'avançament sense interès de l'import net de la següent mensualitat que li correspongui percebre.

El podrà sol·licitar des de l'endemà a l'abonament d'una mensualitat.

Així mateix podrà sol·licitar l'avançament de l'import net de la següent gratificació extraordinària, des del dia posterior a la percepció de l'anterior.

43. Ajuda per nupcialitat

Els empleats amb més d'1 any d'antiguitat que es casin percebran una única ajuda per nupcialitat de 2 mensualitats i mitja sobre el salari base, antiguitat i plus conveni. El càlcul d'aquesta ajuda es realitzarà en base anual prorratejada en 12 mesos.

44. Ajuda per natalitat

Pel naixement o adopció d'un fill, els treballadors afectats pel conveni, amb un any mínim d'antiguitat, tindran dret a percebre una ajuda consistent en 1 mensualitat sobre el salari base, antiguitat i plus conveni. El càlcul d'aquesta ajuda es realitzarà en base anual prorratejada en 12 mesos.

Divendres, 31 de gener de 2014

En el cas de que el fet causant es produeixi durant el primer any d'antiguitat del treballador, l'ajuda es podrà sol·licitar al compliment del mateix.

45. Ajuda d'estudis a fills

S'estableix una ajuda als empleats per a l'educació dels seus fills de 291,21 EUR l'any per fill menor de 23 anys d'edat (computant-se aquesta en l'any natural), que serà satisfeta al mes d'agost, i l'import de la qual s'ampliarà al doble en el cas de fills discapacitats físics i/o psíquics, amb minusvalia reconeguda per la Seguretat Social que doni lloc a prestacions periòdiques d'aquesta.

Els empleats amb fills les edats dels quals estiguin compreses entre els 0 i els 3 anys tindran opció a rebre aquesta ajuda en tiquets guarderia de conformitat amb allò que es recull a l'Annex VI.

Per als anys 2013 i 2014 el càlcul de l'increment es realitzarà aplicant el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni.

46. Beques

Aquest conveni dotarà un fons anual per a beques de 306,00 EUR per cada vuit treballadors. L'import de cadascuna d'aquestes beques serà de 306,00 EUR, destinat als fills dels empleats de la mateixa que realitzin estudis superiors d'ensenyaments universitaris oficials tant dels denominats de primer cicle, de primer i segon cicle i de segon cicle, així com els de grau i màster, i que acreditin haver obtingut la totalitat dels crèdits corresponents al curs universitari de l'exercici que acaba abans del mes d'octubre de cada any. La concessió serà de competència exclusiva de Borsa de Barcelona.

En cas que concorrin més sol·licituds que compleixin els requisits exigits, aquestes quedaran cobertes en la quantia total.

Per als anys 2013 i 2014 el càlcul de l'increment es realitzarà aplicant el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni.

47. Ajuda familiar

Es respectaran com a dret personal a extingir per als treballadors de la companyia Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, les condicions establertes a la clàusula 61 apartat D.

Capítol VI. Altres prestacions socials

48. Complement d'incapacitat temporal

Als empleats en situació d'incapacitat temporal se'ls complementarà al 100% del seu salari total, exceptuant-ne plus transport, plus distància i ajuda per menjar.

49. Ajuda per a discapacitats físics i psíquics i atenció a la diversitat

Aquells treballadors que tinguin algun fill o siguin tutors legals d'una persona amb discapacitat física o psíquica, amb minusvalia reconeguda per la Seguretat Social que doni lloc a prestacions periòdiques d'aquesta, percebran de l'empresari, per cada fill en aquesta situació, la quantitat de 5.400,00 EUR anuals que s'abonaran trimestralment, destinada exclusivament a la rehabilitació i els estudis d'aquests, quedant facultada la companyia per efectuar les comprovacions pertinents.

Aquesta ajuda es podrà percebre en determinats casos d'alteració psíquica o física no reconeguda per la Seguretat Social amb els condicionants següents:

L'alteració haurà d'estar compresa en algun dels casos següents:

- Trastorn o dèficit d'atenció i hiperactivitat.
- Superdotació.

Es necessitaran dos certificats mèdics expedits pels centres privats o organismes competents en diagnòstic de les esmentades alteracions o bé per metges col·legiats que treballin en l'entitat col·laboradora per a l'assistència sanitària. S'hauran de justificar les despeses del tractament.

Divendres, 31 de gener de 2014

En futurs convenis s'estudiarà la conveniència d'introduir altres casos d'alteració psíquica o física no reconeguda per la Seguretat Social.

50. Assegurança de vida

En favor dels treballadors afectats per aquest conveni, se subscriurà una pòlissa d'assegurança col·lectiva amb cobertura dels següents riscos i per les quanties següents:

Defunció de l'assegurat per qualsevol causa: 333.888,15 EUR.

Incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa: 333.888,15 EUR.

Defunció per accident: 666.002,42 EUR.

Defunció per accident de circulació: 990.753,32 EUR.

Aquestes indemnitzacions es pagaran al cònjuge o els beneficiaris del treballador, segons allò acordat amb la corresponent entitat asseguradora.

Els treballadors que tinguin millors condicions en les seves pòlisses les mantindran a títol personal a extingir.

Per als anys 2013 i 2014 el càlcul de l'increment es realitzarà aplicant el model descrit a l'art. 26 d'aquest conveni.

51. Pòlissa d'assistència sanitària

S'estableix una pòlissa d'assistència sanitària a càrrec de l'empresa, complementària a la Seguretat Social, de la qual seran beneficiaris els treballadors i membres de la unitat familiar que hi convisquin. Quan es produeixi la jubilació del treballador, podran romandre, tant ell com els seus beneficiaris, en la pòlissa d'assistència sanitària com a assegurats lliures sempre que el mateix empleat pagui les quotes de la pòlissa i l'empresa realitzi la gestió corresponent.

Els familiars que integrin la unitat familiar del treballador, que no estiguin assegurats en cap companyia privada d'assistència sanitària, tindran un termini màxim de 60 dies per a l'alta en la pòlissa, a partir de la data d'incorporació de l'empleat o bé de la data en què es produeixi un canvi de la unitat familiar no tenint en aquests casos cap mena de període de carència exceptuant els relacionats amb estudis d'esterilitat, tractaments de reproducció assistida i adopció. Les incorporacions posteriors als 60 dies hauran d'anar acompanyades d'una declaració de salut.

D'altra banda, els empleats que desitgin subscriure l'assegurança de reemborsament de les despeses hauran de pagar la quota diferència respecte de l'assegurança bàsica, essent d'aplicació el període màxim d'incorporació estipulat a l'apartat anterior.

52. Examen mèdic anual

L'empresa facilitarà als seus treballadors un examen mèdic anual.

53. Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs

Quan el treball que realitzi una dona embarassada pugui posar en perill l'embaràs, segons prescripció facultativa de l'especialista de la Seguretat Social, tindrà dret que se li assigni una nova feina en les condicions adequades, sense reducció del salari, tornant al lloc de treball anterior quan finalitzi aquesta situació.

A tots els efectes s'aplicarà, si escau, allò contemplat a la Llei d'igualtat relatiu a aquest concepte.

54. Seguretat i salut laboral

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut a la feina, així com el deure de conservar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

A tots els centres de treball de l'empresa es garantiran les mesures de seguretat, prevenció i salut incloses a la Llei de prevenció de riscos laborals. Per fer-ho l'empresa planificarà anualment la seva política en aquesta matèria, havent de comprendre els estudis i projectes necessaris per definir els riscos més significatius per la seva gravetat o freqüència i per posar en pràctica sistemes eficaços de prevenció o protecció enfront d'aquests, així com de millora mediambiental a la feina.

Divendres, 31 de gener de 2014

Així mateix, els treballadors tindran dret a intervenir en aquesta planificació i en el control de les mesures adoptades, a través dels seus representats legals i dels òrgans interns i específics de participació en aquesta matèria.

L'empresa garantirà la deguda informació dels treballadors en matèria de seguretat i salut, encara que per fer-ho hagi de formar degudament els treballadors quan hagin d'aplicar noves tècniques, equips o materials que puguin ocasionar riscos per al mateix treballador, els seus companys o tercers, establint els ensenyaments pertinents dins de la jornada de treball o en altres hores, amb descompte en aquest cas del temps de la jornada laboral invertit en aquestes.

55. Jubilació

El treballador que voluntàriament vulgui jubilar-se en assolir l'edat que s'estableixi legalment, i complint els requisits legals vigents a cada moment, percebrà una indemnització de 24.040,48 EUR.

Les parts acorden crear una comissió per a l'estudi d'un pla de pensions per a tots els treballadors de la companyia.

Capítol VII. Règim disciplinari

56. Règim de faltes

Les faltes comeses pels empleats es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb allò disposat a continuació:

Són faltes lleus:

- a) 4 faltes de puntualitat en un mes, o l'absència al treball d'un dia en el mateix període, sense cap causa que ho justifiqui.
- b) El retard en l'execució de les funcions encomanades, sense perjudici sensible per al servei.
- c) Les discussions al centre de treball que repercuteixin en la bona marxa del servei.
- d) La desatenció a superiors, companys, subordinats i públic.
- e) L'incompliment de la normativa interna en més d'una ocasió, tot i que no causi perjudici sensible al servei.
- f) En general, totes aquelles la comissió de les quals impliqui una descurança o negligència a la feina que no afecti la bona marxa o el desenvolupament normal del servei.

Són faltes greus:

- a) Més de 4 faltes de puntualitat o l'absència de 2 dies de feina en un mes sense cap causa que ho justifiqui.
- b) L'incompliment dels deures específics amb perjudici sensible per al servei.
- c) La indisciplina, la desconsideració i la manca de respecte mutu entre els empleats.
- d) La negligència o descurança, quan originin perjudicis greus per als interessos de l'empresa.
- e) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.
- f) La reiteració en falta lleu en el termini de 3 mesos.
- g) En general, qualsevol acte o omissió que reveli un grau de negligència o ignorància inexcusable o que causi perjudicis per al servei.

Són faltes molt greus:

- a) Faltar a la feina 3 o més dies al mes sense cap causa que ho justifiqui.
- b) L'abús de confiança respecte dels superiors.

Divendres, 31 de gener de 2014

- c) La violació del secret professional.
- d) La manca de probitat, l'ocultació maliciosa, el falsejament o el segrest de documents.
- e) La insubordinació greu.
- f) La violació de les normes establertes al Codi de Conducta vigent a cada moment.
- g) La reiteració en falta greu en el termini de 6 mesos.
- h) Assetjament sexual: És qualsevol conducta de contingut sexual, ofensiva i no desitjada per la víctima, que provoca una situació que afecta el càrrec i les condicions de treball i/o crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador o humiliant.

57. Règim sancionador

Per a faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.
- c) Suspensió del càrrec i salari fins a 5 dies.

Per a faltes greus:

- a) Suspensió del càrrec i salari fins a 40 dies.

Per a faltes molt greus:

- a) Suspensió del càrrec i salari fins a 6 mesos.
- b) Acomiadament.

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 i les molt greus al cap de 60 dies a partir de la data en què l'empresari tingués coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

58. Normes de conducta

La realització o participació de l'empleat en activitats o actuacions prohibides o sense subjecció als requisits i les autoritzacions d'ordre legal o administratiu a què es refereixen les normes contingudes a la Llei 24/1988, de 28 de juliol, del mercat de valors i a les disposicions que la desenvolupen declarades com a tal per l'autoritat competent, constituïran faltes molt greus quan per la seva realització es causin perjudicis degudament acreditats a l'empresa o a un o més dels seus treballadors.

Capítol VIII. Comissió d'Interpretació i Seguiment

59. Comissió d'Interpretació i Seguiment

Es constitueix una Comissió d'Interpretació i Seguiment d'aquest conveni, amb les funcions que s'especifiquen a la disposició addicional següent.

Aquesta comissió es reunirà com a mínim una vegada cada sis mesos, tret que es produeixi una convocatòria extraordinària per qualsevol de les parts integrants d'aquesta, per causa que afecti als interessos generals en l'àmbit d'aquest conveni. En aquest cas, com a mínim dos membres de la comissió hauran de sol·licitar la reunió d'aquesta, que haurà de celebrar-se abans de les 72 hores següents a la convocatòria i amb l'ordre del dia proposat pels convocants.

La convocatòria de qualsevol de les reunions haurà de realitzar-se per escrit, amb citació de tots els membres de la comissió.

Estarà composta per:

- 2 membres de la representació dels treballadors amb els seus suplents respectius.
- 2 representant de Borsa de Barcelona amb el seu suplent respectiu.

Divendres, 31 de gener de 2014

Es triarà un president i un secretari que s'encarregarà d'aixecar les actes de la comissió. Els dos càrrecs seran triats cada sis mesos de manera rotatòria i alternativa entre els membres de la representació dels treballadors i de la representació de Borsa de Barcelona. El president, sense perjudici de les seves funcions com a membre de la comissió, tindrà la missió d'ordenar i moderar les reunions.

A les reunions de la comissió podran assistir amb veu però sense vot els assessors que, en cada cas, designin les representacions respectives.

Els acords de la comissió requeriran necessàriament per a la seva validesa que siguin adoptats per majoria absoluta, entre les dues representacions i s'hauran de resoldre en un termini no superior als 30 dies posteriors a la seva adopció.

60. Funcions de la Comissió d'Interpretació i Seguiment

Les seves funcions seran les següents:

- a) Interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest conveni.
- b) Estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants. I arbitratge en la totalitat dels problemes o les qüestions que es derivin de l'aplicació del conveni o dels supòsits previstos concretament en el seu text.
- c) Totes les activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica del conveni.

Les parts acorden donar coneixement a la Comissió d'Interpretació i Seguiment de totes les qüestions que poguessin derivar-se de la interpretació d'aquest conveni, així com de les possibles discrepàncies i situacions conflictives d'àmbit col·lectiu que sorgeixin de l'aplicació d'aquest, amb caràcter previ al seu plantejament davant dels òrgans jurisdiccionals competents.

Capítol IX. Drets adquirits i disposicions addicionals

61. Drets adquirits

A) Els treballadors mantindran a títol individual les condicions més beneficioses que ad personam haguessin adquirit i que estiguessin incorporades al seu patrimoni laboral, la regulació, els límits i el contingut de les quals són els següents:

B) Absorció i compensació

En cap dels casos exposats anteriorment seran absorbides sota cap concepte, del salari anual, l'ajuda per menjar, plus de transport i els premis de nupcialitat i natalitat i a la permanència ni el complement d'homologació de 2011. Jornada de treball.

La jornada de treball efectiu haurà de ser realitzada per cada treballador d'acord amb les fórmules de repartiment d'horari existents al seu departament, incloent-se els accessos remots o eines similars de conformitat amb l'organització establerta.

C) Gratificacions extraordinàries

Els empleats mantindran com a dret personal a extingir que el seu salari base anual es distribueixi en 16 pagues, segons les taules salarials de l'Annex IV.

L'import de cadascuna de les esmentades gratificacions comprendrà tots els conceptes d'una mensualitat corrent, excepte preceptes exclosos de cotització a la Seguretat Social.

Les dates de pagament seran les següents:

30 de març
30 de juny
30 de setembre
15 de desembre

Al personal que cessi en l'empresa en el transcurs de l'any se li pagaran les gratificacions esmentades, prorratejant el seu import en raó al temps de serveis prestats durant el trimestre que correspongui a la paga.

Divendres, 31 de gener de 2014

D) Ajuda familiar

Es manté a títol personal a extingir l'ajuda familiar per als treballadors de Borsa de Barcelona que en el moment de signatura d'aquest conveni estigués percebent.

Els empleats casats pel que fa al cònjuge percebran 5 punts en concepte de plus d'ajuda familiar.

Per raó de fills, percebran l'esmentat plus en la quantia de punts segons el nombre de fills al seu càrrec.

Per al 1r fill: 1 punt.
Per al 2n fill: 2 punts.
Per al 3r fill: 3 punts.
Per al 4t fill: 5 punts.
Per al 5è fill: 8 punts.
Per al 6è fill: 11 punts.
Per al 7è fill: 14 punts.
Per al 8è fill: 17 punts.
Per al 9è fill: 20 punts.
Per al 10è fill: 25 punts.

Per cada fill que excedeixi de 10, percebrà 5 punts més.

En cas que el cònjuge de l'empleat morís o fos declarat en incapacitat absoluta, es conservarà o es tindrà dret a percebre el plus, fins i tot en cas que anteriorment no el cobrés per treballar l'esmentat cònjuge.

Aquest dret a la percepció del plus pel cònjuge mort o amb incapacitat absoluta estarà condicionat a que l'empleat cobri també el plus per algun fill.

El valor del punt queda fixat en 56,25 EUR per als empleats que en el moment de la signatura d'aquest conveni procedeixin de la Societat Rectora de la Borsa de Barcelona, SAU i en 49,32 EUR per als empleats que en el moment de la signatura d'aquest conveni procedeixin de l'empresa Centro de Cálculo de Bolsa, SAU.

Els empleats que tinguin al seu càrrec i convisquin amb familiars de primer grau tindran dret a percebre 3 punts en concepte de l'esmentat plus.

El plus d'ajuda familiar es pagarà en les 12 mensualitats ordinàries i en les gratificacions extraordinàries.

E) Préstecs personals

1r. L'empresa concedirà avançaments sense interès als seus empleats per un import igual a tres mensualitats. En els casos de necessitat degudament justificada, a judici de l'empresa, es concedirà un nou avançament com a ampliació de l'anterior en un import igual a quatre mensualitats més.

Aquests avançaments es tornaran en el termini màxim de 36 mensualitats i no es podrà sol·licitar un nou avançament mentre que un altre estigui pendent d'amortització.

En cas que el motiu de l'avançament de les quatre mensualitats fos l'adquisició d'un habitatge, el termini de devolució serà fins a un màxim de 60 mensualitats, ampliant-se aquesta quantitat fins a 6.010,12 EUR en els casos que per defecte no s'arribés a aquesta quantitat.

2n. L'empresa podrà subvencionar en 4 punts, prèvia sol·licitud per part del beneficiari, l'interès que reportin els crèdits personals que obtinguin els seus empleats de les entitats financeres. Aquesta subvenció beneficiarà únicament crèdits d'un màxim individual de 6.010,12 EUR i un total de 150.253,03 EUR en el conjunt d'empleats. El límit de 150.253,03 EUR s'ha d'entendre com a fons disponible, pel qual podran bonificar-se nous crèdits en la mesura que es produeixin amortitzacions.

F) Premi de permanència

Es manté a títol personal a extingir el premi de permanència en els termes següents.

Divendres, 31 de gener de 2014

L'empresa premiarà la bona conducta i les qualitats excel·lents dels seus empleats, reflectides en la seva fidelitat pels anys de servei continuats, amb les gratificacions que aquí s'estableixen.

La quantia d'aquestes gratificacions serà:

En complir 25 anys de servei: 3 mensualitats.

En complir 30 anys de servei: 4 mensualitats.

En complir 35 anys de servei: 5 mensualitats.

Les mensualitats indicades es faran efectives d'una sola vegada.

G) Dietes i despeses de desplaçament

Les despeses dels viatges a què donin lloc les comissions del personal seran a compte de l'empresa i s'abonaran contra lliurament dels comprovants corresponents.

H) Clàusula d'indemnització

Es manté a títol personal a extingir la següent clàusula d'indemnització.

En cas que es produeixi l'extinció de contractes laborals com a conseqüència de l'amortització de llocs de treball, els treballadors afectats tindrien dret a ser indemnitzats amb una quantitat de 45 dies de salari per any de servei, fins a un màxim de 42 mensualitats, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any.

I) Peces de vestir de treball i seguretat

L'empresa proporcionarà al personal subaltern, en anys alterns, l'uniforme d'estiu (1 de maig de 2013) i el d'hivern (1 d'octubre de 2013), calçat, camises i corbates de l'esmentat personal subaltern cada sis mesos (1 de juny i 1 de desembre de cada any); també se li facilitarà un jersei cada dos anys (1 d'octubre de 2013), així com la reposició de la seva gavadina, abric o impermeable cada quatre anys (1 d'octubre de 2016). Se'ls subministraran paraigües el primer dia d'octubre de cada any.

Tant l'uniforme d'estiu com el d'hivern estaran compostos per una jaqueta i dos pantalons.

J) Ajuda d'estudis per a empleats

En cas que l'empresa no imparteixi formació de llengua anglesa, es mantindrà a títol personal a extingir l'ajuda per a estudis de llengua anglesa, per als empleats que en el moment de la signatura d'aquest conveni l'estaven percebent.

Aquesta ajuda serà de 370,10 EUR. En cas que les despeses assumides per l'empleat en els cursos d'anglès superin aquesta quantitat, es procedirà al pagament íntegre de les factures que es presentin fins a una quantitat màxima de 1.132,16 EUR.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

62. Disposició addicional 1a

Les parts afectades per aquest conveni assumeixen el compromís de vetllar perquè a l'empresa hi hagi un ambient exempt de danys per a la salut i, en concret, dels riscos que poguessin derivar-se de situacions d'assetjament psicològic.

Amb aquesta finalitat, s'establiran procediments de denúncia a l'empresa per a aquells que siguin víctimes dels esmentats tractaments, i protocols d'actuació desenvolupats conjuntament entre l'empresa i el Comitè d'Empresa, per investigar el cas denunciat i eliminar el problema i les seves possibles conseqüències greus.

63. Disposició addicional 2a

A l'efecte d'aquest conveni s'assimilen els drets del cònjuge als de la parella de fet legalment reconeguda.

Divendres, 31 de gener de 2014

64. Disposició addicional 3a

Les parts es comprometen a constituir una comissió paritària d'igualtat amb la finalitat d'analitzar i, si es cau, implantar, les possibles mesures resultants en matèria d'igualtat.

65. Disposició addicional 4a

Es constituirà una comissió interna amb la finalitat de realitzar una anàlisi relativa a la viabilitat del teletreball.

66. Disposició addicional 5a

Les parts es comprometen a constituir una comissió paritària amb la finalitat de l'estudi i la possible revisió de la situació de promoció professional recollida a la clàusula 24 d'aquest conveni.

67. Clàusula derogatòria

Com que aquest conveni col·lectiu incorpora i substitueix les disposicions contingudes a tots els convenis que han regulat les relacions laborals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, salvant els drets i les obligacions de les parts recollits per la Llei de l'estatut dels treballadors i per la Llei del mercat de valors, les representacions social i empresarial acorden que les relacions laborals de la companyia indicada en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni amb els seus empleats es regiran exclusivament per allò disposat en aquest conveni, quedant expressament derogats, i sense aplicació, tots els convenis col·lectius que hagin regulat fins al moment les relacions entre els empleats i Borsa de Barcelona i, en allò no previst per aquest, per la normativa laboral general.

ANNEX I. FACTORS D'ENQUADRAMENT

a) Coneixements i experiència: Factor que té en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiència:

i. Formació: Considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que cal que tingui una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Caldrà considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

ii. Experiència: Determina, per a una persona de capacitat mitjana, i que posseeixi la formació específica assenyalada al paràgraf anterior, l'habilitat i la pràctica necessàries per exercir el càrrec obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

b) Iniciativa: Factor que haurà de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directius, pautes o normes en l'execució de les seves tasques o funcions. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a aquests, triant aquella que es consideri més adequada.

c) Autonomia: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'execució de les tasques o funcions que es desenvolupin.

d) Responsabilitat: Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió. Aquest factor comprèn:

i. Responsabilitat sobre gestió i resultats: Responsabilitat assumida per l'empleat sobre els errors que poguessin produir-se. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la seva possible repercussió en la marxa de l'empresa. Per valorar-la es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

ii. Capacitat d'interrelació: Responsabilitat assumida per l'empleat sobre contactes amb altres persones, de dins i fora de l'empresa, per aconseguir els resultats desitjats.

e) Comandament: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el càrrec encomanat.

Divendres, 31 de gener de 2014

ANNEX II. ÀREES D'ACTIVITAT FUNCIONAL

Àrea de tecnologia - Funcions principals:

Desenvolupament/R+D

- Coordinació tecnològica dels projectes, implementant les solucions informàtiques que facin possible satisfer les necessitats de la companyia en les diferents àrees del grup.

Sistemes/Comunicacions

- Gestió i planificació dels sistemes de comunicació.
- Manteniment de serveis microinformàtics, sistemes informàtics i del programari base.
- Gestió de bases de dades.

Explotació

- Planificació, gestió i control dels serveis de producció, explotació i recolzament als usuaris.

Servei d'assistència tècnica/CAU

- Atenció a l'usuari i gestió d'incidències en sistemes informàtics del personal intern.

Seguretat lògica

- Coordinació i planificació dels sistemes de seguretat informàtica.
- Auditoria sobre la seguretat en els processos i sistemes informàtics.

Àrees de negoci - Funcions principals:

Mercats

- Gestió de la negociació, supervisió i vigilància d'operacions dels actius financers cotitzats a BME.
- Gestió d'índexs borsaris.

Consultoria

- Gestió de projectes i de serveis de consultoria estratègica i tecnològica a entitats, institucions i mercats financers.

Liquidació

- Desenvolupament de l'activitat de registre, compensació i liquidació de valors.

Formació

- Organització i gestió de serveis de formació relativa a productes i mercats financers.

Serveis complementaris de mercat

- Serveis d'accés global als mercats financers per a l'enviament d'ordres als mercats.
- Serveis d'informació en temps real dels mercats per a institucions financeres i clients particulars.

Àrees corporatives - Funcions principals:

Serveis jurídics

- Assistència jurídica a totes les àrees de BME.

Serveis d'estudis

- Publicació d'estudis analítics sobre qüestions específiques dels mercats financers.
- Gestió de la biblioteca de BME.

Divendres, 31 de gener de 2014

Serveis financers

- Elaboració, seguiment i control pressupostari.
- Gestió comptable, administrativa, fiscal, de tresoreria; així com elaboració, seguiment i control pressupostari.

Auditoria

- Verificació de la informació comptable i extracomptable.

Recursos humans de Borsa de Barcelona

- Gestió administrativa de nòmines, selecció de personal, relacions laborals i planificació de programes de formació.

Comunicació corporativa

- Coordinació de la identitat corporativa i definició de les estratègies de comunicació.

Comercial i màrqueting

- Realització de serveis comercials i de màrqueting i gestió de projectes de promoció.

Coordinació internacional

- Responsable de les relacions internacionals i institucionals de BME en els organismes internacionals.

Serveis generals - Funcions principals:

Recepció/registre
Manteniment
Logística
Seguretat física
Transport
Altres tasques auxiliars

ANNEX III. COMPETÈNCIES I FUNCIONS DELS GRUPS PROFESSIONALS

Les definicions que s'inclouen tot seguit recullen els trets fonamentals dels grups professionals com a contingut genèric.

Grup A

Les persones adscrites al grup A pertanyeran a la direcció de primer nivell de la companyia.

Grup B

Són càrrecs que han de programar i organitzar la seva feina amb gran autonomia personal. Elaboren i adopten decisions que assoleixen un alt nivell de dificultat a causa de la complexitat i multiplicitat de factors que hi entren en joc. Empleats que exerceixen funcions de coordinació, supervisió i avaluació de les activitats programades d'un equip de col·laboradors, mantenint la responsabilitat sobre el rendiment del grup en la seva àrea de competència.

Realitzen la seva activitat en diversos contextos, sovint canviants, i, tot i que els procediments i sistemes establerts exerceixen influència sobre la solució de problemes, no proporcionen totes les respostes necessàries, per la qual cosa la solució requereix una extrapolació basada en el conjunt de coses apreses.

Grup C

Estan adscrits a aquest grup professional els empleats que exerceixen càrrecs als quals s'encomana l'execució d'activitats complexes i heterogènies amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat dins de la unitat organitzativa en què estiguin enquadrats.

Requereixen posseir coneixements especialitzats sobre els principis i les formes de fer la seva feina o en el desenvolupament d'habilitats especialitzades tant teòriques com pràctiques.

Divendres, 31 de gener de 2014

Aquests coneixements i habilitats hauran de ser adquirits a través de la capacitació especialitzada mitjançant titulació universitària de cicle superior, exercint les activitats o funcions per a les quals els habilita l'esmentada titulació, o bé mitjançant l'experiència demostrada a la feina.

Grup D

Estan adscrits a aquest grup professional els empleats que exerceixen feines que exigeixen eficàcia en els procediments i subjecció a instruccions de treball precises i constants amb la finalitat de prestar suport en les àrees i unitats de negoci de la companyia.

Es tracta de treballs sota supervisió, seguint mètodes concrets i preestablerts tot i que en algunes ocasions han de triar el procediment adequat entre més d'un, per la qual cosa han de distingir la informació que els és útil per a la seva feina.

Han de tenir coneixements especialitzats sobre els principis i les formes de fer la seva feina o en el desenvolupament d'habilitats especialitzades tant teòriques com pràctiques, podent ser necessari per a l'execució del càrrec posseir una titulació universitària o bé experiència o entrenament formal en una activitat determinada.

Grup E

Estan adscrits a aquest grup professional els empleats que exerceixen càrrecs als quals s'encomanen treballs en un pla operatiu proporcionat, serveis auxiliars i suport a altres càrrecs, i que han de ser capaços d'executar activitats específiques pel que fa a objectiu i contingut. Es tracta de càrrecs generalment subjectes a una supervisió contínua o estreta sobre el treball que realitzen i se'ls estableixen les instruccions i els procediments de treball que han de seguir tot i que de vegades han de triar el procediment adequat entre més d'un. En aquest cas, la informació que reben consisteix en indicacions relacionades entre elles, fàcils de deduir i amb possibilitat constant de recolzar-se en situacions semblants.

ANNEX IV. TAULES SALARIALS PER GRUPS PROFESSIONALS

Grup professional	S. base anual	16 pagues	14 pagues
A	33.729,03	2.108,06	2.409,22
B1	32.885,80	2.055,36	2.348,99
B2	32.042,58	2.002,66	2.288,76
B3	31.199,35	1.949,96	2.228,53
B4	30.356,12	1.897,26	2.168,29
C1	29.512,89	1.844,56	2.108,06
C2	28.669,68	1.791,86	2.047,83
C3	27.826,45	1.739,15	1.987,60
C4	26.983,22	1.686,45	1.927,37
D1	26.140,00	1.633,75	1.867,14
D2	24.453,54	1.528,35	1.746,68
D3	18.550,97	1.159,44	1.325,07
D4	16.864,52	1.054,03	1.204,61
E1	15.178,06	948,63	1.084,15
E2	13.491,61	843,23	963,69
E3	11.805,16	737,82	843,23
E4	10.118,71	632,42	722,76

El salari base anual es distribueix en el nombre de pagues que tingui establert cada treballador en l'àmbit d'aplicació d'aquests conveni de conformitat amb la clàusula 37.

ANNEX V. ANTIGUITAT

El complement d'antiguitat queda regulat de la manera següent:

1. Tots els empleats, sense excepció de categories, gaudiran, a més del seu sou, d'augment per anys de servei en quadriennis.
2. Els quadriennis meritats seran a raó del 10 per cent.

Divendres, 31 de gener de 2014

3. El màxim de quadriennis que podrà meritjar cada treballador, independentment de la seva quantia, serà de 8 quadriennis.
4. Els quadriennis es computaran des de la seva data d'antiguitat reconeguda.
5. Es considerarà complert un quadrienni en el mes en què efectivament es compleixi el període de quatre anys.
6. Els increments percentuals dels quadriennis es calcularan sobre el salari base que es percebi en cada moment.

ANNEX VI. AJUDA D'ESTUDIS – TIQUETS GUARDERIA

Els empleats que desitgin percebre l'ajuda d'estudis de fills amb edat inferior a 3 anys en tiquets guarderia hauran de formalitzar una novació del seu contracte de treball, acordant un canvi en la composició del seu sistema retributiu, substituint retribucions dineràries per tiquets guarderia. De conformitat amb la legislació vigent, el lliurament dels esmentats tiquets no tindrà la consideració de renda en espècie.

ANNEX VII. NOTA TÈCNICA DEFINICIÓ D'EBITDA

EBITDA (Earning before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization).

Indicador financer que reflecteix el benefici abans d'interessos, impostos, depreciacions i amortitzacions.

És el benefici d'explotació d'una empresa sense incorporar les despeses per interessos, impostos ni disminucions de valor per depreciacions o amortitzacions. L'EBITDA és un indicador que permet a la companyia de fer un seguiment i d'obtenir una imatge fidel dels resultats econòmics que obté.

L'EBITDA de BME es fa públic i es difon en la presentació de la informació econòmica i financera que es fa anualment, i que conté l'informe d'auditoria, els comptes anuals auditats, l'informe de gestió i la memòria anual.

Els comptes anuals consolidats del grup per a cada exercici són formulats pels administradors de la societat d'acord amb el marc normatiu que resulta aplicable, que és l'establert al Codi de Comerç i a la legislació mercantil restant, i a les Normes Internacionals d'Informació Financera adoptades per la Unió Europea i, tenint en consideració la Circular 9/2008 de 10 de desembre de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (d'ara endavant, CNMV), modificada per la Circular 6/2011, de 12 de desembre, de la CNMV, aplicant els principis de consolidació, les polítiques comptables i els criteris de valoració descrits a la Nota 2 (vegeu l'apartat 6 de l'informe anual, referent als comptes anuals), de manera que mostren la imatge fidel del patrimoni i de la situació financera del grup i dels resultats de les seves operacions i dels fluxos d'efectiu consolidats que s'han produït en l'exercici. Els comptes anuals consolidats són elaborats a partir dels registres de comptabilitat mantinguts per la societat i per cadascuna de les restants entitats integrades al grup, i inclouen els ajustos i les reclassificacions necessaris per homogeneïtzar les polítiques comptables i els criteris de valoració aplicats pel grup.

Els formats del balanç de situació, el compte de pèrdues i guanys, l'estat d'ingressos i despeses reconeguts, l'estat total de canvis en el patrimoni net i l'estat de fluxos d'efectiu, consolidats, presentats als comptes anuals consolidats, es preparen d'acord amb els formats establerts a la Norma 36 de la Circular 9/2008, de 10 de desembre de la CNMV, després d'incloure-hi les modificacions incorporades per la Circular 6/2011, de 12 de desembre, en la mesura que l'esmentada Norma 36 inclou models de presentació de balanç de situació i compte de pèrdues i guanys, consolidats, aplicables als grups.

Barcelona, 9 d'octubre de 2013

El director dels Serveis Territorials de Barcelona, Eliseu Oriol Pagès