



RESOLUCIÓ de 31 de maig de 2019, 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 2018-2020 (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 19 de novembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 2018-2020 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIETAT RECTORA DE LA BORS DE VALORS DE BARCELONA, SAU PARA LOS AÑOS 2018-2020

Capitulo I **Normas generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

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

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

Artículo 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 2018 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2020. 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 todos sus artículos hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio

Artículo 3. *Indivisibilidad del convenio*

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguno de sus artículos, 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.

Artículo 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.

Artículo 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 el artículo 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.

Artículo 6. *Legislación subsidiaria*

En todos los artículos no regulados en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 7. *Solución extrajudicial de conflictos*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de interpretación y seguimiento se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Tribunal laboral de Catalunya y en su reglamento.

Igualmente, la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, 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 Catalunya y en su reglamento.

Capítulo II Condiciones de trabajo

Capítulo 8. *Jornada de trabajo*

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

La jornada anual para el personal de la empresa firmante será de 1672,50 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 el artículo 61 apartado B.

Capítulo 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.

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Vacaciones*

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

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

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

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

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

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

– 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.

Artículo 12. *Fiestas*

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

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

Cuando en algún centro de trabajo de BME cualquiera de estas fechas sea festiva según el calendario laboral, siendo laborable y no bursátil en otro centro de BME, los trabajadores del centro de trabajo donde sea festivo, podrán disponer de un día cada vez que se cumpla esta condición.

Este día deberá ser disfrutado durante los 30 días siguientes a la fecha festiva en cuestión.

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 director 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.

Artículo 13. *Permisos retribuidos*

a) Días de convenio: 7 días al año sin que puedan disfrutarlos simultáneamente más de un 25 % 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.

b) 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.

c) 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 pre adoptivo 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.

d) Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 6 cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, y que afecte al cónyuge, hijo, padre o madre 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 consanguinidad. Deberá justificarse con el certificado médico que acredite la naturaleza del caso, o con el certificado de defunción. No obstante lo anterior, si el día siguiente del hecho causante fuera un día festivo, se computará el permiso a partir del primer día laborable.

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

f) 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.

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

h) 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 y acumulado de una hora por cada día laborable, del periodo de 20 semanas, 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 12 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 para cuidado de menores ésta se ampliará hasta la finalización del curso escolaren el que el menor cumpla 12 años.

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 el presente artículo 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**

Artículo 21. *Disposiciones generales*

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

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

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.
- 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. La solicitud de revisión 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:

BME 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 período haber hecho fuera de la compañía, relacionados con la actividad de BME.

Antigüedad en el nivel

c) Baremo:

La progresión desde un nivel inferior al nivel inmediatamente superior se realizará de forma automática conforme al siguiente baremo:

- Desde el nivel 4 del grupo E hasta el nivel 4 del grupo D: a los 2 años de antigüedad en el grupo profesional.
- Desde el nivel 4 del grupo D hasta el nivel 3 del grupo C: a los 3 años de antigüedad en el grupo profesional.

La promoción a partir del grupo C [nivel 3] exigirá, la libre designación ejercida por la empresa, que vendrá sustentada por un Informe de promoción profesional, que con carácter obligatorio deberá ser coordinado y presentado por el director del área para su revisión por los órganos de dirección. La resolución del mismo deberá ser comunicada y explicada directamente al empleado por el responsable directo, el director de área o ambos.

En caso de no promoción, transcurridos al menos tres años desde la fecha de emisión del primer informe, el empleado podrá solicitar a su responsable con carácter voluntario y cuando lo estime conveniente, un nuevo informe para su revisión por los órganos de dirección. La resolución del mismo deberá ser comunicada y explicada directamente al empleado por el Director de Área e implicará la finalización del proceso.

La promoción a cualquiera de los niveles del grupo B, solicitada por el empleado, será potestad exclusiva de la empresa.

Se definen los niveles 3 y 4 del grupo E como niveles de entrada para las nuevas incorporaciones de personal en las compañías afectadas por este convenio.

Artículo 25. Movilidad funcional

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

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

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

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

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

Capítulo IV Retribuciones

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 EBITDA¹ de un año con respecto al año anterior, siguiendo la siguiente escala:

| EBITDA | % CORRECTOR |
|----------------------------|-------------|
| EBITDA <= 81% año anterior | 0 |
| 81% < EBITDA <= 82% | 5% |
| 82% < EBITDA <= 83% | 10% |
| 83% < EBITDA <= 85% | 20% |
| 85% < EBITDA <= 87% | 30% |
| 87% < EBITDA <= 89% | 40% |
| 89% < EBITDA <= 90% | 50% |
| 90% < EBITDA <= 91% | 55% |
| 91% < EBITDA <= 92% | 60% |
| 92% < EBITDA <= 93% | 65% |
| 93% < EBITDA <= 94% | 70% |
| 94% < EBITDA <= 95% | 75% |
| 95% < EBITDA <= 96% | 80% |
| 96% < EBITDA <= 97% | 85% |
| 97% < EBITDA <= 98% | 90% |
| 98% < EBITD <= 99% | 95% |

¹ Ver Nota Técnica (Anexo VII)

| | |
|-----------------------|------|
| 100% < EBITDA <= 102% | 100% |
| 102% < EBITDA <= 105% | 104% |
| EBITDA > 105% | 108% |

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.

Artículo 27. *Conceptos retributivos*

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

1. Salario base
2. Complementos salariales
 - Plus convenio
 - Plus transporte
3. Complementos extrasalariales
 - Ayuda comida
4. Complementos personales
 - Antigüedad
 - Complemento homologación 2011

Artículo 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 2017

Para los años 2018, 2019 y 2020 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 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 al artículo 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.

Artículo 29. *Complemento salarial – Plus convenio*

Se establece una cuantía de 3.582,12 EUR.

Para los años 2018, 2019 y 2020 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 26 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

Artículo 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.

Artículo 31. *Complemento extrasalarial – Ayuda comida*

Se establece, una ayuda de comida de 10,63 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 2019 y 2020 se establece, para cada año, para cada año, en 0,27 Eur y 0,10 EUR respectivamente por jornada de trabajo efectiva.

Esta ayuda se abonará a cada trabajador con carácter mensual por adelantado a través (mediante) del medio de pago acordado restándole los días no trabajados en el periodo anterior según la normativa fiscal. No se aplicarán restricciones adicionales a las legalmente establecidas.

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.

Artículo 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.

Artículo 33. *Complemento homologación 2011*

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

Artículo 34. *Prima horarios especiales*

Los trabajadores que por necesidades del servicio y cuyo responsable determine con el visto bueno del director de área, que están sometidos a turno fijo con horario especial distinto al establecido, percibirán una prima de 3 EUR por hora trabajada fuera del intervalo comprendido entre las 8,30 horas. y las 19,00 horas. con un mínimo de 70 EUR mensuales.

Si además este horario especial es alterno, los trabajadores afectados percibirán:

Para el año 2016 una prima de 4 EUR por hora trabajada fuera del intervalo horario comprendido entre las 8,30 horas y las 19,00 horas con un mínimo de 80 EUR mensuales.

Para el año 2017, una prima de 5 eur por hora trabajada fuera del intervalo horario comprendido entre las 8,30 horas y las 19,00 horas con un mínimo de 90 EUR mensuales.

Se considera horario especial alterno, aquel en el que exista una modificación de al menos dos horas y esta se produzca al menos 5 días en los últimos 30.

Artículo 35. *Prima trabajo en días festivos*

35.1. Festivos que coincidan con fechas en que funcionen los sistemas de liquidación y compensación por aplicación de calendarios TARGET

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

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

- a) Los servicios que deban cubrirse en dichos días, serán prestados únicamente por el personal que resulte estrictamente necesario para mantener el funcionamiento de los citados mercados y sistemas de liquidación y compensación, atendiendo para ello a criterios de racionalidad, eficacia y necesidades reales y concretas. De cara a facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar, se llevará a cabo la mayor rotación posible entre la plantilla, evitando así, dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.
- b) Antes del día 20 de enero de cada año, se confeccionará una relación comprensiva del calendario bursátil y de liquidación para el año, departamentos o servicios afectados, número de trabajadores y la relación de las personas concretas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días, atendiendo, para su confección, a los criterios expresados en el apartado anterior.
- c) El departamento de recursos humanos de bolsa de Barcelona dará cuenta de dicha relación a la representación de los trabajadores para que emita su opinión al respecto y manifieste las posibles discrepancias o la conformidad con su contenido.
- 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 trabajadores que voluntariamente así lo decidan y de mutuo acuerdo con su responsable, que evaluará si el puesto de trabajo reúne las características y funciones susceptibles de ser desarrolladas fuera de las instalaciones empresariales conforme a lo indicado en la letra a), podrán prestar estos servicios mediante acceso remoto, percibiendo en compensación la cantidad de 250 EUR brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento. Adicionalmente, el trabajador se compromete a acudir a la mayor brevedad posible a su puesto de trabajo físico en las instalaciones de la empresa, cuando le sea indicado al efecto por la dirección de la empresa o su responsable, en atención de situaciones, acontecimientos o circunstancias especiales sobrevenidas e inesperadas, de

naturaleza organizativa, productiva o de fuerza mayor que requieran su presencia física. En este caso, el trabajador percibirá la compensación económica establecida en la letra e).

g) 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.

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

35.2. Sábados, domingos y festivos de calendarios 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 el artículo 35.1, apartados e) f) 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.

Artículo 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.

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.

Artículo 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 este artículo, informando la solicitud de dicho cambio con anterioridad al primer día del año en que dichas gratificaciones vayan a ser efectivas.

Artículo 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 artículo 62 apartado G.

Capítulo V **Prestaciones sociales**

Artículo 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.

Artículo 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 724,43 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
- 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 2018, 2019 y 2020 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 el artículo 62 apartado J.

Artículo 41. *Préstamos personales*

Según las condiciones establecidas en el artículo 62 apartado E.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 45. *Ayuda de estudios a hijos*

Se establece una ayuda a los empleados con destino a la educación de sus hijos de 295,29 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.

No se aplicará el límite de edad establecido para la percepción de esta ayuda siempre y cuando el empleado sea declarado tutor legal una vez el hijo sea mayor de edad.

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 2018, 2019 y 2020 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el art. 26 del presente Convenio.

Artículo 46. *Tickets guardería y transporte*

a) Los empleados que opten por la percepción de 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 la ayuda mediante el método de pago acordado estará exenta de tributación según la legislación vigente. Los empleados con hijos cuyas edades estén comprendidas entre 0 y 3 años podrán solicitar la ayuda de estudios a hijos en tickets guardería.

b) Los empleados que opten por la percepción de tickets transporte, deberán formalizar una novación de su contrato de trabajo, acordando un cambio en la composición de su sistema retributivo, sustituyendo retribuciones dinerarias por ticket transporte. La entrega de la ayuda mediante el método de pago acordado estará exenta de tributación según la legislación vigente.

Artículo 47. *Becas*

El presente Convenio dotará un fondo anual para becas de 310,29€ por cada ocho trabajadores. El importe de cada una de estas becas será de 310,29€ €, 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 concurran más solicitudes que cumplan los requisitos que se exigen, éstas quedarán cubiertas en su cuantía total.

Para los años 2018, 2019 y 2020 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el art. 26 del presente convenio.

Artículo 48. *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 62 apartado D.

Capítulo VI Otras prestaciones sociales

Artículo 49. *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.

Artículo 50. *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 5400 EUR anuales que se abonarán trimestralmente, con exclusivo destino a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Compañía para efectuar las comprobaciones pertinentes.

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

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

- Trastorno de déficit de atención e hiperactividad
- Sobredotación

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

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

Artículo 51. *Seguro de vida*

En favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se suscribirá una póliza de seguro colectivo con cuantía de 2 veces el salario bruto anual para cada una de las coberturas de los siguientes riesgos:

- Incapacidad permanente absoluta
- Incapacidad permanente absoluta accidente
- Incapacidad permanente absoluta accidente de circulación
- Fallecimiento por cualquier causa
- Fallecimiento por accidente
- Fallecimiento por accidente de circulación

Los capitales de garantías de accidente son adicionales a las garantías de cualquier causa, y los capitales de accidente de circulación son adicionales a las garantías de accidente y de cualquier causa. Las garantías de fallecimiento e incapacidad son excluyentes entre sí.

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

Se establecerá una cuantía mínima de 33.989,81 EUR.

Los empleados que por voluntad propia decidan renunciar al seguro de vida deberán así acreditarlo mediante firma del “documento de renuncia” no pudiendo bajo ninguna circunstancia reclamar cuantía alguna ni volver a suscribir una póliza de seguro de vida con la empresa

Artículo 52. *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.

Artículo 53. *Examen médico anual*

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico anual.

Artículo 54. *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.

Artículo 55. *Seguridad y salud laboral*

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

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

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

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

Artículo 56. *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**

Capítulo 57. *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.

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 vigentes 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.

Capítulo 58. *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.

Artículo 59. *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 el texto refundido de la Ley del mercado de valores aprobado por Real decreto legislativo. 4/2015, de 23 de octubre 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

Artículo 60. *Comisión de interpretación y seguimiento*

Se constituye una Comisión de interpretación y seguimiento del presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo 61 del presente Convenio.

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

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

Estará compuesta la misma por:

- 1 miembro de la representación de los trabajadores con sus respectivos suplentes.
- 1 representante 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.

Artículo 61. *Funciones de la Comisión de interpretación y seguimiento*

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos 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

Artículo 62. *Derechos adquiridos*

Los trabajadores mantendrán a título individual las condiciones más beneficiosas que "ad personam" hubiesen adquirido y que estuvieren incorporadas a su patrimonio laboral, cuya regulación, límites y contenido es el siguiente:

a) Absorción y compensación

En ninguno de los casos expuestos anteriormente serán absorbibles bajo ningún concepto, del salario anual, la ayuda de comida, plus de transporte, y los premios de "nupcialidad, natalidad" y a la "permanencia" ni el "complemento homologación 2011".

b) Jornada de trabajo

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

c) Gratificaciones extraordinarias

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

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

Las fechas de pago serán las siguientes:

30 de marzo

30 de junio

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 20000 EUR en los casos que por defecto no se llegase a tal cantidad.

2º) La empresa podrá subvencionar en 4 puntos, previa solicitud por parte del beneficiario, el interés que reporten los créditos personales que obtengan sus empleados de las Entidades Financieras. Esta subvención beneficiará únicamente a créditos de un máximo individual de 20000 EUR y un total de 150253,03 EUR en el conjunto de empleados. El límite de 150253,03 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 1132,16 EUR.

Este derecho adquirido se mantendrá hasta el 31 de diciembre del 2016. A partir de este momento este centro de trabajo se englobará en el plan de formación vigente en esta materia que aplique el grupo BME en su conjunto

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 63. *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.

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.

Artículo 64. *Disposición adicional 2ª*

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

Artículo 65. *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.

Artículo 66. *Disposición adicional 4ª*

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

Artículo 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:

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

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 estrategias de comunicación

Comercial y marketing:

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

Coordinación internacional:

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

Servicios Generales - Funciones Principales

- Recepción/registro
- Mantenimiento
- Logística
- Seguridad física

- Transporte
- Otras labores auxiliares

Anexo III. Competencias y funciones de los grupos profesionales

Las definiciones que a continuación recogen los rasgos fundamentales de los grupos profesionales como contenido genérico.

Grupo A

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

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 (2017)

| Grupo Profesional | S.Base Anual (EUR) | 16 Pagas (EUR) | 14 Pagas (EUR) |
|-------------------|--------------------|----------------|----------------|
| A | 34.202,35 | 2.137,65 | 2.443,03 |
| B1 | 33.347,29 | 2.084,21 | 2.381,95 |
| B2 | 32.492,24 | 2.030,77 | 2.320,87 |
| B3 | 31.637,17 | 1.977,32 | 2.259,80 |
| B4 | 30.782,11 | 1.923,88 | 2.198,72 |
| C1 | 29.927,05 | 1.870,44 | 2.137,65 |
| C2 | 29.072,00 | 1.817,00 | 2.076,57 |
| C3 | 28.216,94 | 1.763,56 | 2.015,50 |
| C4 | 27.361,88 | 1.710,12 | 1.954,42 |
| D1 | 26.506,82 | 1.656,68 | 1.893,34 |
| D2 | 24.796,70 | 1.549,79 | 1.771,19 |
| D3 | 18.811,29 | 1.175,71 | 1.343,66 |
| D4 | 17.101,18 | 1.068,82 | 1.221,51 |
| E1 | 15.391,05 | 961,94 | 1.099,36 |
| E2 | 13.680,93 | 855,06 | 977,21 |
| E3 | 11.970,83 | 748,18 | 855,06 |
| E4 | 10.260,71 | 641,29 | 732,91 |

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 al artículo 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 tendrán 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 económico financiera que se hace anualmente, y que contiene el Informe de auditoría, cuentas anuales auditadas, informe gestión y memoria anual.

Las cuentas anuales consolidadas de BME 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 5/2016, de 27 de julio, aplicando los principios de consolidación, políticas contables y criterios de valoración, 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 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 estas cuentas anuales consolidadas se han preparado de acuerdo a los formatos establecidos en el Anexo IV de la circular 5/2016, de 27 de julio, en la medida en que dicho Anexo incluye modelos de presentación de balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias, consolidados, aplicables a los grupos de sociedades que formulan cuentas anuales consolidadas de acuerdo con las normas internacionales de información financiera adoptada por la Unión Europea y que prevé que para los restantes estados financieros, los modelos de presentación se ajusten a los formatos o disposiciones que en relación con dichos modelos de presentación se hayan previsto en el marco normativo que resulta de aplicación al grupo.

Cuando como consecuencia de una operación corporativa se produzca una variación en el perímetro de consolidación de los estados financieros consolidados del grupo BME que afecte a la comparabilidad del EBITDA presentado en las cuentas anuales consolidadas, el EBITDA que se tome como referencia para determinar su evolución respecto al ejercicio precedente será un EBITDA ajustado a efectos de comparabilidad que recoja las oportunas homogeneizaciones respecto al perímetro de consolidación, y del que se informará en las cuentas anuales consolidadas e informe de gestión.

Barcelona, 31 de maig de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada