

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2889 *Resolución de 8 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas.*

Visto el texto del Convenio colectivo que afecta a una pluralidad de empresas: BME Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.; MEFF, Sociedad Rectora de Mercados de Productos Derivados, S.A.U.; BME Clearing, S.A.U.; MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U.; MEFF Euroservices, S.A.U.; AIAF Mercado de Renta Fija, S.A.U.; Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro de Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U.; BME Innova, S.A.U.; Infobolsa, S.A.; Visual Trader Systems, S.L.; Sociedad de Bolsas, S.A.; BME Servicios Corporativos, S.A.; BME Sistemas de Negociación, S.A.; Instituto BME, S.L.U.; BME Market Data, S.A.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Valencia, S.A.U.; Gestión de Estudios y Proyectos, S.A.; Link-Up Capital Markets, S.A., y Regis-TR, S.A., sucursal en España, (código de Convenio número 90100153012013) que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de las distintas empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por los sindicatos CC.OO.-Servicios, FES-UGT y FESIBAC-CGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 8 de marzo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE PLURALIDAD DE EMPRESAS VINCULADAS POR RAZONES ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS 2015-2017

CAPÍTULO I

Normas generales

1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas, concretamente:

BME Sociedad Holding MDOS y SIST FINAN, S.A.
BME Clearing, S.A.U.

MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U.
MEFF Euroservices, S.A.U.
AIAF Mercado de Renta Fija, S.A.U.
SDAD. GEST. SIST. REG. COM. LIQ. VAL., S.A.U.
SDAD. REC. de la Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U.
Infobolsa, S.A.
BME Innova, S.A.U.
Visual Trader Systems, S.L.
Sociedad de Bolsas, S.A.
BME Servicios Corporativos, S.A.
BME Sistemas de Negociación, S.A.
Instituto BME, S.L.U.
BME Market Data, S.A.
SDAD. REC. de la Bolsa de Valores de Valencia, S.A.U.
Gestión de Estudios y Proyectos, S.A.
REGIS-TR, S.A. Sucursal en España.
Link-Up Capital Markets, S.A.
MEFF SDAD. REC. Mercados y PDTOS. Derivados, S.A.U.
(En adelante compañías afectadas por este convenio)

Las partes acuerdan, asimismo, que el Convenio colectivo será de aplicación a todas aquellas empresas que se constituyan tras la publicación de este Convenio, a resultas de procesos de reordenación societaria y que afecten a cualquiera de las sociedades mencionadas en el párrafo precedente. La aplicación del Convenio a dichas sociedades requerirá de la acreditación ante la Comisión de Interpretación y Seguimiento de (i) su constitución y (ii) su vinculación organizativa o productiva con alguna o algunas de las sociedades que forman, actualmente, el ámbito de aplicación y de la resolución favorable de ésta.

En caso de que no se alcance acuerdo en la Comisión de Interpretación y Seguimiento, las partes se someterán a un arbitraje en el ámbito del acuerdo de solución extrajudicial de conflictos o en el que eventualmente sustituya a éste.

2. *Ámbito personal.*

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

3. *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 2015 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2017. 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.

4. *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.

5. *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.

6. *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 las empresas firmantes.

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 29, 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 satisfagan las compañías del Grupo BME afectadas por el presente Convenio, 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 y el plus distancia.

Se respetarán como derecho personal a extinguir las condiciones más beneficiosas a título personal recogidas en el artículo 65 apartado A para los trabajadores de Sociedad de Bolsas.

7. *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.

8. *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 órgano administrativo de resolución de conflictos competente y en su Reglamento.

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

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo9. *Jornada de trabajo.*

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

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

365 días naturales al año de los que se restan:

Sábados y domingos.

22 días de vacaciones.

14 días festivos (calendario laboral).

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 65 apartado B para los trabajadores de Sociedad de Bolsas.

10. *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 una 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.

11. *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 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.

12. Servicio de autobús.

Para facilitar el transporte hasta la sede de BME desde la estación de tren de Majadahonda, se pondrá a disposición de los empleados un servicio continuado de transporte durante las horas de entrada, desde las 7:00 h hasta las 9:30 h y de salida desde las 17:00 h hasta las 19:00 h de lunes a viernes. Además, los viernes, vísperas de festivo y vísperas de jornadas no hábiles desde las 14:00 h hasta las 15:00 h

13. 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 un 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.

14. Fiestas.

Con carácter general serán fiestas las fijadas en el calendario laboral como tales, tanto las de ámbito nacional, como las locales, considerando a estos efectos la capital de la provincia donde esté situado el centro de trabajo, respetando las facultades que sobre esta materia tiene atribuidas cada comunidad autónoma.

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 cualquiera de estas fechas sea festiva según el calendario laboral, siendo laborable y no bursátil en otro centro, 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 las empresas afectadas por este convenio proporcionan, el número de personas que deberán trabajar los mencionados días será, con carácter mínimo, el mismo que el de los días festivos, establecido en el artículo 37.1 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 esos días tendrán exclusivamente como compensación 1 día de permiso por día trabajado, que deberá disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente.

15. *Permisos retribuidos.*

Días de convenio: 7 días al año sin que puedan disfrutarlos simultáneamente más de un 25 por 100 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 concurra 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 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.

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 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.

Se respetarán como derecho personal a extinguir las condiciones más beneficiosas a título personal recogidas en el artículo 65 apartado C para los trabajadores de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, Sociedad de Bolsas e Infobolsa.

16. *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.

17. *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.

18. *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 una 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 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 aquélla. 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 escolar en 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.

19. *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.

20. *Excedencia voluntaria.*

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

Que el solicitante tenga en las compañías afectadas por el presente convenio, una antigüedad mínima de un 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 la compañía que le emplee en el grupo BME donde prestara servicio.

No obstante lo anterior, para el supuesto de que se observara la inexistencia de vacante en el área de la compañía que le emplea, será capacidad de cualesquiera otras compañías a las que resulta de aplicación este Convenio ofrecer al trabajador, en caso de que existieran, vacantes en el grupo profesional y nivel en el que preste servicios el empleado.

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.

21. *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 cualquiera de las compañías afectadas por el presente Convenio.

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.

22. *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

23. Disposiciones generales.

Los Trabajadores que presten sus servicios en las compañías afectadas por el presente convenio 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 la Empresa de cada una de las compañías afectadas por el presente Convenio no lo requiere.

24. 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 BME y responden a los grupos naturales que ésta precisa. En el anexo II se enuncian las áreas de actividad funcional.

25. 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.

26. Promoción profesional.

La promoción del personal tiene como finalidades:

Optimizar la estructura organizativa mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.

Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.

Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

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

Criterios:

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

Método de evaluación:

Evaluación del desempeño, que contempla como factores de evaluación los factores de encuadramiento que definen los grupos profesionales, salvo el de complejidad, puesto que, por definición, contempla el grado de integración del resto de los factores.

Se definirán 5 grados para cada uno de los factores.

La evaluación será efectuada por su jefe inmediatamente superior y visada por el Director de Área.

El evaluado tendrá derecho a obtener una fotocopia de la evaluación.

La evaluación se considerará positiva cuando el evaluado tenga como resultado final de la evaluación igual o superior a 39 puntos.

El evaluado dispondrá de un periodo de 15 días a partir de la publicación de su evaluación para comunicar su desacuerdo y solicitar la revisión de la misma.

Un resultado no positivo de la evaluación implicará que deberá realizarse una nueva evaluación del empleado en un periodo no superior a seis meses, a contar desde el día de la última evaluación realizada y bajo las mismas premisas que la evaluación anual.

b) Formación: 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.

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.

La promoción a partir del grupo C (nivel 3) exigirá, además de la medición de 500 puntos conforme a los criterios presentados, 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.

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 las compañías afectadas por este convenio.

27. *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

28. *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⁽¹⁾ de un año con respecto al año anterior, siguiendo la siguiente escala:

EBITDA	Porcentaje Corrector (sobre IPC)
EBITDA <=89 % año anterior	0
89 % < EBITDA <=90%	50 %
90 % < EBITDA <=91%	55 %

¹ Ver nota técnica.

EBITDA	Porcentaje Corrector (sobre IPC)
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 % < EBITDA <=99 %	95 %
EBITDA >=100 %	100 %

Por debajo del 95 % de cumplimiento de EBITDA y para IPCS superiores a un 2 %, la consolidación de los incrementos será de un 50 %. Cuando el nivel de cumplimiento sea igual o superior al 95 %, la consolidación siempre será del 100 %. Esta restricción no será aplicable a los artículos: 42, 43, 47, 49, 53.

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 4 % 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 otras posibles medidas

Si el nivel de cumplimiento de EBITDA se sitúa entre 102 % y 105 %, se satisfará una paga lineal adicional, calculada aplicando un 2 % sobre el incremento total de los beneficios netos obtenidos. 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.

A la finalización de los tres años de la duración del presente convenio y en el mes de marzo de 2018, se llevará a cabo una revisión salarial, realizándose una consolidación extra fija del 1 % con efectos retroactivos desde enero 2018 si concurren las siguientes condiciones:

- 1) Si la diferencia entre el IPC acumulado y el IPC consolidado durante los tres años del convenio 2015-2016-2017 es positiva.
- 2) Si el resultado del beneficio neto (Ms€) del año 2017 es mayor que el resultado del beneficio neto del año 2014.
- 3) Si la media del nivel de cumplimiento de EBITDA de los años 2015-2016-2017 es superior a 100%.

29. *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.
Plus Distancia.

4. Complementos personales:

Antigüedad.

30. *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 los datos actualizados para el año 2014.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 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 23, el salario base que le corresponda recogido en la tabla salarial en el anexo IV. En el caso de que un empleado estuviese adscrito a un grupo profesional y a un nivel cuyo salario base fuera inferior al que tuviese antes de la firma del presente convenio, se le mantendrá éste último a todos los efectos como condición más beneficiosa a título personal a extinguir, el cual tendrá íntegramente la consideración de salario base a todos los efectos.

31. *Complemento salarial-plus convenio.*

Se establece una cuantía 3.543,15 euros.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

El fraccionamiento y reparto de las cantidades anteriores se realizará considerando las pagas mensuales y las gratificaciones extraordinarias.

32. *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 en doce pagas.

Se establece una cuantía de 123,17 euros/mes.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

33. *Complemento extrasalarial-ayuda comida.*

Se establece una ayuda de comida de 10,13 euros por jornada de trabajo efectiva, conforme a lo estipulado en los artículos 9,10 y 11 del presente Convenio.

La cuantía de incremento pactada para los años 2016 y 2017 se establece, para cada año, en 0,15 euros por jornada de trabajo efectiva.

Esta ayuda se abonará a cada trabajador con carácter mensual por adelantado mediante el 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.

El medio de pago acordado podrá ser utilizado, entre otros, en las instalaciones de comedor que BME pone a disposición de sus empleados.

Los trabajadores que quieran percibir por nómina la cantidad estipulada de ayuda de comida, deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos. 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.

34. *Complemento extrasalarial-plus distancia.*

Se establece un plus de distancia de 171,31 euros mensuales en doce pagas para aquellos trabajadores que resulten asignados por traslado a prestar sus servicios fuera del casco urbano en el que tenga la sede social su compañía. Se abonará cuando el traslado del trabajador sea efectivo y se dejará de percibir de forma automática cuando la causa que originó su percepción deje de existir.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

Este plus tiene carácter de no absorbible ni compensable.

El plus de distancia no estará sujeto a reducción en el caso de que el trabajador disfrute de reducción de jornada.

35. *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.

36. *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 euros por hora trabajada fuera del intervalo comprendido entre las 8:30 h y las 19:00 h con un mínimo de 70 euros mensuales.

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

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

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

37. *Prima trabajo en días festivos.*

37.1 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 cada 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 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 euros brutos por día trabajado. Asimismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento.

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

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

37.2 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 un 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 un 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 37.1, 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.

38. 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 BME 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.

39. *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 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.

Las compañías Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, Sociedad de Bolsas, Infobolsa y Visual Trader que cuentan con una gratificación adicional en febrero, la mantendrán, siendo su período de devengo de 1 año natural abonándose la paga en el mes de febrero siguiente.

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

Asimismo para los empleados provenientes de SENAF se mantendrá el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Los empleados de las compañías cuyo número de gratificaciones extraordinarias sea distinto de dos podrán optar por acogerse a lo establecido en el párrafo primero de este artículo, solicitando dicho cambio con antelación al primer día del año en que dichas gratificaciones vayan a ser efectivas.

40. *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.

Se respetarán como derecho personal a extinguir las condiciones más beneficiosas a título personal recogidas en el artículo 65 apartado J para los trabajadores de Sociedad de Bolsas.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

41. *Plan de formación profesional continua.*

El Departamento de Recursos Humanos de BME 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, cada una de las compañías afectadas por el presente Convenio constituirá un fondo con una cantidad de 100 euros anuales, como mínimo, por cada trabajador fijo, que se destinarán bien a cursos de formación del personal o bien a la subvención de estudios académicos reglados, dirigidos a mejorar sus conocimientos profesionales y a la puesta al día respecto de las nuevas técnicas que mejoren el desempeño de sus funciones.

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

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

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

42. *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 716,55 euros, siempre que acrediten que dichos estudios guardan relación con la actividad de BME 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.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el artículo 28 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.

43. *Préstamos personales.*

Se establece un fondo para préstamos que se calculará a razón de 1.580,62 euros por cada miembro de la plantilla de las compañías firmantes del presente Convenio. El fondo será administrado por los representantes de los trabajadores, que notificarán al Departamento de Recursos Humanos acerca del detalle de los préstamos concedidos.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio.

Requisitos para acceder al préstamo personal: Podrán solicitar estos préstamos todos los trabajadores de las Empresas firmantes del presente Convenio, con un año mínimo de

antigüedad. No se podrán solicitar dos préstamos a la vez. A excepción de los destinados a compra de vivienda habitual, se podrán solicitar nuevos préstamos, desde la cancelación del anterior.

Los préstamos se irán adjudicando todos los meses por el siguiente orden de preferencia:

- a) Préstamos cuya necesidad es manifiestamente imperiosa y debidamente documentada.
- b) Por antigüedad de la petición.
- c) Tendrán preferencia los trabajadores de menos ingresos brutos anuales.

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

Cuantía y límite: las cuantías de los préstamos serán las siguientes: Hasta 20.000 euros para compra, por una sola vez, de vivienda habitual. La amortización de este préstamo se realizará deduciendo al menos el 10 % del salario bruto de cada nómina, incluidas las pagas extras. La justificación documental se realizará mediante:

- (i) Copia simple de Título de la Propiedad o Contrato Privado de compraventa y
- (ii) Última declaración de la renta, para comprobar que el solicitante no ha declarado poseer otras viviendas.

Hasta 14.000 euros para gastos extraordinarios justificados. La amortización de este préstamo se realizará deduciendo al menos el 8 % del salario bruto de cada nómina, incluidas las pagas extras. La justificación documental se realizará mediante presentación de presupuesto antes de la concesión del préstamo y mediante factura que se presentará, como máximo, 3 meses después de la percepción del préstamo. Si transcurridos 3 meses no se presenta la factura acreditativa del gasto, el préstamo se reintegrará de inmediato o se descontará de la nómina como si se tratase de un anticipo.

Se facilitará mensualmente a los representantes de los trabajadores un Informe mensual de la evolución del fondo.

Se respetarán como derecho personal a extinguir las condiciones más beneficiosas a título personal recogidas en el artículo 65 apartado F para los trabajadores de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid y Sociedad de Bolsas.

44. *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 una mensualidad.

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

45. *Ayuda por nupcialidad.*

Los empleados con más de un 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.

Se respetarán como derecho personal a extinguir las condiciones más beneficiosas a título personal recogidas en el artículo 65 apartado I para los trabajadores de Sociedad de Bolsas.

46. *Ayuda por natalidad.*

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

Se respetarán como derecho personal las condiciones más beneficiosas recogidas en el artículo 65 apartado I para los trabajadores de Sociedad de Bolsas.

47. *Ayuda de estudios a hijos.*

Se establece una ayuda a los empleados con destino a la educación de sus hijos de 292,08 euros al año por hijo menor de 23 años de edad (computándose ésta en el año natural), que será satisfecha en el mes de agosto.

El importe de la misma 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.

Para los años 2015, 2016 y 2017 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio.

48. *Tickets guardería.*

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.

49. *Becas.*

Cada compañía firmante del presente Convenio dotará un fondo anual para becas de 306,92 euros por cada ocho trabajadores. El importe de cada una de estas becas será de 306,92 euros, 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 la compañía.

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 2015, 2016 y 2017 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio.

50. *Ayuda familiar.*

Se respetará como derecho personal para los trabajadores de las compañías Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, empleados provenientes de SENAF, Sociedad de Bolsas e Iberclear, las condiciones establecidas en el artículo 65 apartado E.

CAPÍTULO VI

Otras prestaciones sociales51. *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.

52. *Ayuda para discapacitados físicos, 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 euros 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.

53. *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:

	Euros
Fallecimiento del asegurado por cualquier causa	333.989,81
Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	333.989,81
Fallecimiento por accidente	666.200,43
Fallecimiento por accidente de circulación	891.025,58

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 2015, 2016 y 2017 el cálculo del incremento se realizará aplicando el modelo descrito en el artículo 28 del presente Convenio.

54. *Póliza de asistencia sanitaria.*

Se establece una póliza de asistencia sanitaria a cargo de las empresas, 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 BME 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.

Se respetará como derecho personal a extinguir para los trabajadores de las compañías Iberclear y Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, las condiciones establecidas en el artículo 65 apartado K, si bien podrán optar por suscribir lo expresado en el apartado anterior conforme se estipula en dicho artículo.

Sociedad de Bolsas mantendrá la situación actual respecto a beneficiarios de la póliza de asistencia sanitaria recogida en el artículo 65, apartado K.

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.

Los empleados de Iberclear mantendrán la Póliza del Seguro de Decesos en las mismas condiciones.

55. *Examen médico anual.*

Las compañías afectadas por este convenio facilitarán a sus trabajadores un examen médico anual.

56. *Atención médica.*

Con la finalidad de atender los servicios médicos de carácter primario en los centros de trabajo de BME se mantendrá un servicio de botiquín atendido por ATS.

57. *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.

58. *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.

59. *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 euros.

Se excluirá de esta prestación a aquellos trabajadores cuyas compañías tengan asignado un plan de pensiones.

Las partes acuerdan crear una comisión para el estudio de un plan de pensiones para todos los trabajadores de las compañías afectadas por este Convenio.

Se respetará como derecho personal a extinguir para los trabajadores de las compañías Meff Renta Variable, empleados provenientes de SENAF, Aiaf y Sociedad de Bolsas, las condiciones establecidas en el artículo 65, apartado G.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

60. *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 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.

61. *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.

62. *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 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

63. *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 64 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:

4 miembros de la representación de los trabajadores con sus respectivos suplentes.
4 representantes de las compañías afectadas por este Convenio con sus respectivos suplentes.

Se elegirá un Presidente y un Secretario que se encargará de levantar las actas de la Comisión. Ambos cargos serán elegidos cada seis meses de forma rotatoria y alternativa entre los miembros de la representación de los trabajadores y de la representación de BME. 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.

En esta Comisión deberá depositarse copia de los documentos de adhesión que otras compañías o trabajadores del grupo a título personal deseen realizar al presente Convenio, y copia de los documentos que justifiquen los contratos de becarios.

64. *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.
- d) Supervisión del proceso de adhesión de aquellas compañías del Grupo que se adhieran al presente 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

65. *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.

A los trabajadores de Sociedad de Bolsas, cuya subida salarial anual suponga el incremento salarial recogido en el vigente Convenio colectivo, les será respetado cualquier tipo de complemento anterior que tuvieran, así como sus posibles incrementos salariales que tuvieran por aumentos de antigüedad, categoría profesional o ayuda familiar.

En el caso de que los trabajadores de dicha compañía tuvieran un incremento salarial superior al del Convenio colectivo en vigor, se entenderá dicho incremento como Salario Convenido Anual, por lo que podrán ser absorbibles los aumentos que se produjeran durante el período anual, referentes a aumentos de antigüedad, categoría profesional o ayuda familiar.

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 constancia».

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. Permisos retribuidos. Se reconoce como condición más beneficiosa personal a extinguir para los trabajadores de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, Sociedad de Bolsas e Infobolsa que a la firma del presente Convenio lo tuvieran, la posibilidad de solicitar por motivos familiares suficientes y justificados, permisos breves de 5 días, como máximo dentro del año, y sin pérdida de retribución.

D. Conceptos retributivos.

Empresa: Iberclear.

Se mantiene a título personal el complemento consolidado para los trabajadores de Iberclear que a la firma del presente Convenio lo estuvieran percibiendo.

Empresa: Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Valencia.

Complemento personal-complemento de regularización.

Se mantiene a título personal el complemento de regularización que tiene carácter de no absorbible y actualizable con todos y cada uno de los incrementos salariales que, de conformidad con el Convenio colectivo vigente en cada momento, resulten aplicables al «Salario Base», como si de este último concepto se tratase.

E. Ayuda familiar.

Empresa: empleados provenientes de SENAF, Sociedad de Bolsas y Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid

Se reconoce como un derecho personalísimo a extinguir de los empleados que a la firma del presente Convenio lo estuvieran percibiendo, unas prestaciones complementarias de ayuda familiar que con carácter definitivo se continuarán abonando mensualmente, como hasta ahora, hasta que desaparezca el derecho, con arreglo a la siguiente escala:

Por esposa: 60,10 euros.

Por el primer hijo: 12,02 euros.

Por el segundo hijo: 12,02 euros.

Por el tercer hijo: 12,02 euros.

Por el cuarto hijo: 24,04 euros.

Del quinto al noveno hijo: 36,06 euros por cada uno.

Del décimo hijo y siguientes: 60,10 euros por cada uno.

En la cantidad anteriormente citada se incluye no sólo la ayuda familiar, sino también las percepciones que por este concepto abone la Seguridad Social.

Al mes siguiente a aquel en el que el hijo del trabajador cumpla 18 años de edad, será el primero en el que el empleado no percibirá la ayuda familiar correspondiente.

Empresa: Iberclear.

Se mantiene a título personal el Plus Familiar para los trabajadores de Iberclear que a la firma del presente Convenio lo estuvieran percibiendo, por un número de familiares con derecho reconocido mientras siga manteniendo a dichos familiares a su cargo.

F. Préstamos personales.

Empresa: Sociedad de Bolsas.

Como concepto excepcional, para los trabajadores de Sociedad de Bolsas, quedando fuera del cómputo general del fondo de préstamos personales y mediante la justificación de la necesidad imperativa del mismo, se concederá préstamo de cuantía no superior a 18.000 euros sujeto a la aprobación de dicho préstamo por un comité mixto formado por representantes de Sociedad de Bolsas y por los delegados de personal de la compañía.

Empresa: Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid.

Para los trabajadores de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid los ingresos a cuenta derivados de la concesión de préstamos por los conceptos que, de acuerdo con la legislación vigente, fuesen considerados como retribuciones en especie, serán abonados y a su cargo por la Empresa a la Hacienda Pública y en tanto en cuanto no sea modificado por otra Ley o norma de carácter estatal.

G. Jubilación.

Empresa: empleados provenientes de SENAF.

Se establece la posibilidad de Jubilaciones Anticipadas que éstas se efectuarán a petición voluntaria del trabajador, al alcanzar la edad que legalmente se establezca y cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento, con unas indemnizaciones cuyas cuantías mínimas serán las del siguiente baremo:

	Euros
1 año antes	25.242,50
2 años antes	29.449,60
3 años antes	39.065,80
4 años antes	48.982,50
5 años antes	53.790,60

Los trabajadores que se jubilen antes de alcanzar la edad que legalmente se establezca y cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 6 años de servicios, percibirán una gratificación equivalente a 4 mensualidades de su retribución real.

Empresas: Meff RV y AIAF.

Los trabajadores que se jubilen antes de alcanzar la edad que legalmente se establezca y cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 6 años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a 4 mensualidades de su retribución real.

Empresa: Sociedad de Bolsas.

Se establece la posibilidad de Jubilaciones Anticipadas que se efectuarán a petición voluntaria del trabajador, al alcanzar la edad que legalmente se establezca y cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento con unas indemnizaciones cuyas cuantías serán las del siguiente baremo:

	Euros
1 año antes	26.050,26
2 años antes	30.391,99
3 años antes	40.315,91
4 años antes	50.549,94
5 años antes	55.511,90

H. Premio de Permanencia.

Empresas: empleados provenientes de SENAF, Sociedad de Bolsas.

Se premiará la buena conducta y cualidades sobresalientes de sus empleados reflejadas en su fidelidad por los años de servicios continuados, con las gratificaciones que aquí se establecen.

La cuantía de estas gratificaciones será:

Al cumplir 25 años de servicio: 2 mensualidades y media.

Al cumplir 35 años de servicio: 3 mensualidades y media.

Al cumplir 45 años de servicio: 4 mensualidades y media.

I. Ayuda por nupcialidad y natalidad.

Los empleados pertenecientes a la plantilla de Sociedad de Bolsas percibirán las ayudas por nupcialidad y natalidad computándose, en cada caso, las mensualidades íntegras que perciba el trabajador exceptuando plus transporte y plus distancia.

J. Dietas y gastos de desplazamiento.

Empresas: Sociedad de Bolsas.

Salvo que no exista una nota interna más beneficiosa, para los casos que por necesidades del servicio fuesen necesarios desplazamiento de larga duración, a juicio del responsable correspondiente, el régimen general de «gastos pagados», queda sustituido por el de dietas a razón de 55,50 euros/día de trabajo realizado en España y 96,82 euros/día en el extranjero.

Igualmente, para los casos urgentes que excepcionalmente pudieran producirse y debidamente autorizados por el responsable correspondiente, dichas dietas se abonarán a razón de 100 euros/día. Se acuerda que para los días no laborables, las dietas se abonen dobles, no computándose a estos efectos los días de partida en los que se produzca ésta después de las 17:30 horas.

Gastos de desplazamiento: Se establece por éste concepto, y únicamente en el caso de que se realicen desplazamiento en vehículo propio, la cantidad de 0,30 euros/km, además de gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

K. Asistencia sanitaria.

Empresa: Iberclear-Beneficiarios.

a) La empresa asumirá el coste de la póliza suscrita con el Seguro Médico Privado respecto del personal dado de alta y jubilado así como de los beneficiarios incluidos en la cartilla de éstos.

b) Los titulares asumirán el coste de la póliza para los asegurados libres que designen de entre sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con los que conviva y que no se hallen incluidos en su cartilla de la Seguridad Social de éstos.

Empresa: Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid-Beneficiarios.

Los beneficiarios de la póliza a cargo de la Empresa serán:

a) Los empleados en activo y sus beneficiarios, entendiéndose como tales a los que la Seguridad Social reconozca el derecho a la asistencia sanitaria, bajo el mismo número de afiliación del trabajador, regulado por la Normativa vigente de la Seguridad Social en cada momento.

b) Las jubilaciones que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio, y sus beneficiarios (entendiéndose como tales los regulados por la normativa citada en el apartado a), así como las situaciones de viudedad y orfandad, que se produzcan a partir de la firma del presente convenio, y sean beneficiarios del titular.

c) La empresa podrá pedir a estos beneficiarios los documentos que acrediten la situación familiar a que se refieren los párrafos anteriores.

Quien cause baja en la empresa podrá permanecer de alta en la póliza indefinidamente, abonando el importe por su cuenta.

Los empleados de Iberclear y de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid podrán dejar sin efecto como beneficiarios a los descritos en los apartados anteriores, y optar por suscribir lo expresado en el artículo 54 de este Convenio. Para ello, deberán comunicarlo por escrito y firmado al Departamento de Recursos Humanos, fecha a partir de la cual contarán los plazos que se recogen en dicho artículo.

Empresa: Sociedad de Bolsas-Beneficiarios.

Los empleados que estén en activo y sus beneficiarios y los que accedan o hayan accedido a la jubilación, así como las situaciones de viudedad y orfandad respecto al titular.

L. Fiestas.

Empresa: Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Valencia.

En la semana fallera, serán festivas las últimas tres tardes laborables anteriores al 19 de marzo. Los servicios que se deban prestar en dichas tardes, se cubrirán con el personal estrictamente necesario a criterio del director del departamento, con excepción de los que habitualmente realizan su trabajo a turnos.

Disposiciones adicionales

66. *Disposición adicional primera.*

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.

67. *Disposición adicional segunda.*

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

68. *Disposición adicional tercera.*

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, en el ámbito de las empresas afectadas por el presente Convenio.

69. *Disposición adicional cuarta.*

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

70. *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 las compañías señaladas 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 las distintas compañías afectadas por el presente Convenio 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.

Auditoría 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 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.

Auditoría:

Verificación de la información contable y extracontable.

Recursos humanos:

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 2014

Grupo profesional	S. Base anual	15 pagas	14 pagas	12 pagas
A	33.830,22	2.255,35	2.416,44	2.819,18
B1	32.984,46	2.198,96	2.356,03	2.748,70
B2	32.138,71	2.142,58	2.295,62	2.678,23
B3	31.292,95	2.086,20	2.235,21	2.607,75
B4	30.447,19	2.029,81	2.174,80	2.537,27
C1	29.601,43	1.973,43	2.114,39	2.466,79
C2	28.755,69	1.917,05	2.053,98	2.396,31
C3	27.909,93	1.860,66	1.993,57	2.325,83
C4	27.064,17	1.804,28	1.933,15	2.255,35
D1	26.218,42	1.747,89	1.872,74	2.184,87
D2	24.526,90	1.635,13	1.751,92	2.043,91
D3	18.606,62	1.240,44	1.329,04	1.550,55
D4	16.915,11	1.127,67	1.208,22	1.409,59
E1	15.223,59	1.014,91	1.087,40	1.268,63
E2	13.532,08	902,14	966,58	1.127,67
E3	11.840,58	789,37	845,76	986,71
E4	10.149,07	676,60	724,93	845,76

El salario base anual se distribuye en el número de pagas que tengan establecidas en cada una de las compañías incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio conforme al artículo 39.

ANEXO V

Antigüedad

En el presente anexo se establece la regulación del complemento de antigüedad en el marco de aquellas empresas en las que se tendrá derecho a lucrarla.

Empresa: Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid e Infobolsa.

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 hasta la firma del Convenio de 1995 serán a razón del 10 por 100. Los cuatrienios que se devenguen posteriormente serán a razón del 8 por 100.
3. El máximo de cuatrienios que podrá devengar cada trabajador, independientemente de su cuantía, será de 10 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.

Empresa: Visual Trader.

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres

trienios siguientes del 10 por 100 cada uno y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

Empresas: AIAF y MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U. Madrid; MEFF Euroservices, S.A.U. Madrid; empleados provenientes de MEFF Renta Variable Madrid (BME Clearing); MEFF Renta Fija, S.A.U. Madrid, y provenientes de MEFF Aiaf Senaf Holding Mdos. Fin. M. S.A. Madrid.

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.

b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Empresa: BME Sdad. Holding Mdos. y Sist. Finan, S.A.; BME Innova, S.A.U.; BME Servicios Corporativos, S.A.

1. Todos los empleados disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio en trienios.

2. Estos aumentos consistirán en cantidades del 5 por 100 del salario base percibido.

3. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

4. Los incrementos porcentuales de la antigüedad se calcularán sobre el salario base que se perciba en cada momento.

Empresa: Sociedad de Bolsas y empleados provenientes de SENAF.

Los trabajadores afectados por la sucesión de empresa establecida en la Ley del Mercado de Valores, seguirán manteniendo el sistema que vinieren disfrutando cuya regulación determina la percepción por dicho concepto, aumentos periódicos por cada cuatro años de servicios efectivos en la Empresa.

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

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

El complemento de antigüedad para el resto de los trabajadores de las compañías Sociedad de Bolsas y empleados provenientes de SENAF, 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 trienios.

2. Estos aumentos consistirán en cantidades del 5 por 100 del salario base percibido.

3. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

4. Los incrementos porcentuales de la antigüedad se calcularán sobre el salario base que se perciba en cada momento.

Los trabajadores provenientes de SENAF y de Sociedad de Bolsas afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional 8a de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores, mantendrán asimismo a título individual los derechos y condiciones más beneficiosas establecidas en el artículo 65, apartados E y H.

Empresa: Iberclear.

Se mantiene a título personal el Complemento Convenio 2003 que pasará a denominarse «Complemento de Antigüedad y Permanencia», tal como quedó definido en el Convenio suscrito para los años 2003 y 2004 de Iberclear, tendrá el carácter de no absorbible y actualizable con todos y cada uno de los incrementos salariales que, de conformidad con el Convenio colectivo vigente en cada momento, resulten aplicables al «Salario Base», como si de este último concepto se tratase.

ANEXO VI

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 C.N.M.V.) modificada por la Circular 6/2011, de 12 de diciembre, de la C.N.M.V., 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 las cuentas anuales consolidadas se preparan de acuerdo a los formatos establecidos en la Norma 36.^a de la Circular 9/2008, de 10 de diciembre de la C.N.M.V., una vez incluidas las modificaciones incorporadas por la Circular 6/2011, de 12 de diciembre, en la medida en que dicha Norma 36.^a incluye modelos de presentación de balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias, consolidados, aplicables a los grupos.