

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15513 *Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles (Código de convenio n.º 90100153012013), que afecta a una pluralidad de empresas: BME Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.; BME Clearing, S.A.U.; MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U.; Bolsas y Mercados Españoles Renta Fija, S.A.U.; Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro de Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U.; BME Post Trade Services, S.A.; Regis-TR, S.A. Sucursal en España; Sociedad Rectora de Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U.; BME Inntech, S.A.U.; BME Regulatory Services; Sociedad de Bolsas, S.A.; Sociedad Rectora de Bolsa de Valores de Valencia, S.A.U.; BME Services Corporativos, S.A.; BME Sistemas de Negociación, S.A.; Instituto BME, S.L.U.; BME Market Data, S.A.; MEFF Sociedad Rectora del Mercado de Productos Derivados, S.A.U.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A.U.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U. y BME Group Services, S.A., y que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2022, 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 y FES-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 12 de septiembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES

Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas 2021-2023

Reunidos, en Madrid a 14 de julio de 2022.

COMPARECEN

Por la representación empresarial:

D. Luis García Berral, en calidad de Director de Recursos Humanos de las empresas afectadas por el presente convenio.

Por la representación de los trabajadores:

Por el sindicato CCOO-Servicios:

D.^a Nuria Lobo Aceituno, en calidad de Secretaria de Políticas Sectoriales del Sector Financiero.

Por el sindicato FeSMC-UGT:

D.^a Gloria Jiménez Oliver, miembro de la Dirección Sectorial Financiera.

Por el sindicato ELA Servicios:

D.^a Helena González Teijeiro, en calidad de Responsable de empresas Pymes ELA Zerbitzuak Bilbo.

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 Sdad. Holding Mdos. y Sist. Finan., S.A.
BME Clearing, S.A.U.
MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U.
Bolsas y Mercados Españoles Renta Fija, S.A.U.
Sdad. Gest. Sist. Reg. Com. Liq. Val., S.A.U.
BME Post Trade Services, S.A.
Regis-Tr S.A. sucursal en España.
Sdad. Rec. Bolsa Val. Madrid, S.A.U.
BME Inntech, S.A.U.
BME Regulatory Services.
Sociedad de Bolsas, S.A.
Sdad. Rec. Bolsa Val. Valencia, S.A.U.
BME Servicios Corporativos, S.A.
BME Sistemas de Negociación, S.A.
Instituto BME S.L.U.
BME Market Data S.A.
MEFF Sdad. Rectora del Mercado de Productos Derivados, S.A.U.
Sdad. Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A.U.
Sdad. Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U.
BME Group Services, S.A.

(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 2021 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023. 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 vigente 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 66 apartado A para las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y compañías incluidas 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 trabajo

9. *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 persona trabajadora 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 66 apartado B para las personas trabajadoras 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.

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

Todas las entradas y salidas del centro de trabajo (o lugar de teletrabajo), 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 las personas trabajadoras 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 determinadas personas trabajadoras, adscritas 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 dichas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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

1. Duración: Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables de trabajo que podrán fraccionarse en varios periodos a petición de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Periodo de disfrute: El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará mediante acuerdo entre las personas trabajadoras 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.

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

3. 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:

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

– Dentro de éstos, personas trabajadoras más antiguas y de existir coincidencia de antigüedad, personas trabajadoras de más edad.

– Para las personas trabajadoras sin hijos/hijas en edad escolar, tendrán preferencia en la elección las personas trabajadoras de mayor antigüedad y a igualdad de la misma, los de mayor edad.

– Cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione, aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 un 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 ciento de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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/hija o adopción: los permisos serán los establecidos en la legislación vigente.

Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: 3 días hábiles, que podrán ampliarse hasta 6 cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, y que afecte al cónyuge, hijo/hija, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. 2 días hábiles para el segundo grado de afinidad y un día natural para el tercer grado de consanguinidad. Deberá justificarse con el certificado médico que acredite la naturaleza del caso, o con el certificado de defunción. Dichos permisos podrán disfrutarse de manera no consecutiva siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

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 66 apartado C para las personas trabajadoras de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, Sociedad de Bolsas y personas trabajadoras provenientes de Infobolsa.

16. Permisos sin retribuir

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora estará obligada a presentarlo.

18. Reducciones de jornada

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a 1 hora de permiso por cuidado de menores lactantes de hasta 9 meses de edad, que podrán dividir en 2 fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso por cuidado de menores lactantes podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier progenitor en caso de que ambos trabajen. La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrán sustituir este derecho por un permiso por cuidado de menores lactantes retribuido de 16 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 una persona trabajadora fuera nombrada 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 a la persona trabajadora de cualquiera de las compañías afectadas por el presente Convenio por motivos particulares de aquel; los requisitos de su concesión serán:

- Que la persona 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 la persona trabajadora 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 de la excedencia voluntaria 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 a la persona trabajadora, 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, la persona en excedencia 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.

La persona trabajadora con Excedencia especial está obligada 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. Excedencia para atender al cuidado de hijos/hijas

Se establece una excedencia para atender al cuidado de hijos/hijas por 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 las personas trabajadoras 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

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, 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) Diálogo de desarrollo.

Se realizará como mínimo un diálogo de desarrollo al año. Todas las personas trabajadoras mantendrán con su responsable un diálogo de desarrollo en la que se analizará la actuación profesional de cada persona trabajadora, 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:

- Es responsabilidad de la persona trabajadora iniciar el proceso de diálogo de desarrollo.
- Se realizará a lo largo del año natural, antes de la finalización del mismo el 31 de diciembre.
- Todo el personal mantendrá con su responsable un diálogo de desarrollo en la que se analizará la actuación profesional de cada persona y se recabará su opinión sobre características del puesto.
- La persona trabajadora y su responsable, siguiendo la metodología establecida, formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.
- Existirá un mecanismo de seguimiento del proceso de dialogo de desarrollo para garantizar a todas las partes el buen funcionamiento del mismo.

La empresa informará, al menos anualmente, sobre la evolución de dicho proceso o con anterioridad, a requerimiento de la RLT, en los casos necesarios.

b) Formación.

BME impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla. Asimismo, serán tenidos en cuenta a la hora de abordar promociones internas, los cursos que la persona trabajadora pueda acreditar durante el período haber hecho fuera de la compañía, relacionados con la actividad de BME.

c) Antigüedad en el nivel.

Baremo:

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

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

La promoción a partir del Grupo C [Nivel 3] exigirá, la libre designación ejercida por la empresa, que vendrá sustentada por un Informe de Promoción Profesional, que con carácter obligatorio deberá ser coordinado y presentado por la persona responsable directa para su revisión por los órganos de dirección. La resolución del mismo deberá ser comunicada y explicada directamente a la persona trabajadora por la persona responsable directa, la persona responsable de mayor jerarquía o ambas.

En caso de no promoción, transcurridos al menos tres años desde la fecha de emisión del primer informe, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora por la persona responsable directa e implicará la finalización del proceso.

La promoción a cualquiera de los niveles del Grupo B, solicitada por la persona trabajadora, será potestad exclusiva de la empresa.

27. Movilidad Funcional

Por razones organizativas, las personas trabajadoras podrán ser asignadas a desempeñar tareas de un Grupo profesional superior.

El personal 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 responsables u otras personas trabajadoras. 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 personas trabajadoras 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 la persona trabajadora reclamar la cobertura de la vacante realizada conforme a los criterios en materia de promoción. No obstante, en los casos en que las personas 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:

- Año 2021: 2% (con efectos desde 1/1/2021).
- Año 2022: 1% (con efectos desde 1/1/2022).
- Año 2023: 0,5% (con efectos desde 1/1/2023).

Situaciones particulares:

– Si el nivel de cumplimiento del Ingreso Neto Ajustado⁽¹⁾ se sitúa en un 101% o por encima, se satisfará una paga lineal adicional calculada como un % sobre el incremento del beneficio neto obtenido de acuerdo con los siguientes tramos:

⁽¹⁾ Ver Anexo VI. Nota Técnica.

Cumplimiento del Ingreso Neto Ajustado de la Compañía	% Aplicable
≥101%- 102%.	1,50
>102 - 103%.	2
>103 - 105%.	2,50
>105 % en adelante.	3

Dicha paga no será consolidable y se repartirá entre la plantilla que se encuentren activos en el momento del pago.

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 persona trabajadora 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 2021, 2022 y 2023.

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 una persona trabajadora estuviese adscrita 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 establecen las siguientes cuantías para los siguientes años:

Año 2021: 3.695,53 euros/año.

Año 2022: 3.732,49 euros/año.

Año 2023: 3.751,15 euros/año.

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 establecen las siguientes cuantías para los siguientes años:

Año 2021: 128,46 euros/mes.

Año 2022: 129,74 euros/mes.

Año 2023: 130,39 euros/mes.

33. Complemento Extrasalarial-Ayuda Comida

A partir de enero de 2022, se establece, una Ayuda de comida de 11 euros por jornada de trabajo, a razón de 22 días mensuales a excepción del mes de vacaciones que será regularizado en la recarga correspondiente al mes de diciembre.

Esta ayuda se abonará a cada persona trabajadora con carácter mensual por adelantado mediante el medio de pago acordado. El personal no percibirá ayuda de comida a partir del 7.º día consecutivo de cualquier absentismo y/o ausencia, que no sean vacaciones o días de convenio.

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

Las personas trabajadoras que quieran percibir en nómina la cantidad estipulada de Ayuda de Comida, deberán comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos. Esta ayuda se pagará a mes vencido.

34. Complemento Extrasalarial–Plus Distancia

Se establece un Plus de Distancia para el año 2021 de 178,67 euros mensuales en doce pagas para aquellas personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora sea efectivo y se dejará de percibir de forma automática cuando la causa que originó su percepción deje de existir.

Para los años 2022 y 2023 se establecen las siguientes cuantías:

Año 2022: 180,46 euros/mes.

Año 2023: 181,36 euros/mes.

Este Plus tiene carácter de no absorbible ni compensable.

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

35. Complemento Personal–Antigüedad

El complemento de antigüedad para las personas trabajadoras 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

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio y cuyo responsable determine con el visto bueno del responsable directo, que están sometidas a turno fijo con horario especial distinto al establecido, percibirán una prima de 3,5 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, las personas trabajadoras afectadas percibirán una prima de 5,5 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 de los calendarios TARGET

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

Dado que, como consecuencia de lo anterior, la apertura y funcionamiento de dichos Mercados y de sus sistemas de Liquidación y Compensación coinciden en determinadas ocasiones con días declarados como festivos en los distintos ámbitos geográficos en donde los mismos operan y, teniendo en cuenta que, en dichos días, resulta absolutamente necesaria la prestación de servicios laborales con esta finalidad, en el caso de que los Mercados y sus sistemas de Liquidación y Compensación debieran permanecer abiertos como consecuencia de lo anterior, el personal que 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 y los servicios auxiliares necesarios que deban ser prestados dichos días, 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 personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras que presten servicios en estos días, percibirán en compensación la cantidad de 412,49 euros brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento.

f) Las personas trabajadoras que voluntariamente así lo decidan y de mutuo acuerdo con su responsable, que evaluará si el puesto de trabajo reúne las características y funciones susceptibles de ser desarrolladas fuera de las instalaciones empresariales conforme a lo indicado en la letra a), podrán prestar estos servicios mediante acceso remoto, percibiendo en compensación la cantidad de 250 euros brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento. Adicionalmente, la persona trabajadora se compromete a acudir a la mayor brevedad posible a su puesto de trabajo físico en las instalaciones de la Empresa, cuando le sea indicado al efecto por la Dirección de la Empresa o su responsable, en atención de situaciones, acontecimientos o circunstancias especiales sobrevenidas e inesperadas, de naturaleza organizativa, productiva o de fuerza mayor que requieran su presencia física.

En este caso, la persona trabajadora percibirá la compensación económica establecida en la letra e).

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

37.2 Sábados, domingos y festivos de calendarios TARGET.

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

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

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

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

c) Dos días de permiso retribuido.

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

Los empleados que trabajen en festivos de calendarios 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 f). Cuando la persona trabajadora realice en estos días una jornada efectiva inferior a 4 horas, podrá elegir entre:

1. Cobrar la prima en proporción a las horas trabajadas y disfrutar de un día de permiso retribuido.
2. 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afectadas, 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, personal proveniente de 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 el personal proveniente de SENAF se mantendrá el prorrateo de las pagas extraordinarias.

El personal 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 66 apartado J para las personas trabajadoras de Sociedad de Bolsas.

41. Plus de disponibilidad

Se entiende por «disponibilidad», el servicio que asegura la continuidad de prestaciones básicas con el objetivo de atender incidencias y situaciones de carácter extraordinario fuera del horario habitual.

Características del servicio:

– Se accederá al mismo por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y su responsable.

– Disponibilidad 24 horas (de 00:00 a las 00:00 del día siguiente) para asegurar la continuidad de las prestaciones básicas fuera del horario habitual con el objetivo de atender incidencias y situaciones de carácter extraordinario.

– Las incidencias que requieran para su resolución una conexión vía teletrabajo y/o presencial con el consiguiente fichaje y previa validación del responsable, serán abonadas como horas extras.

– Los sábados, domingos, festivos y festivos target serán considerados como «Jornada festiva», al efecto de la remuneración.

– La remuneración de la prestación o plus de disponibilidad será:

- Jornada diaria: 60 euros.
- Jornada festiva: 100 euros.

Todas las personas trabajadoras que atiendan el servicio descrito anteriormente deberán firmar previamente un acuerdo donde se reflejará el detalle de días e importes a percibir en cada caso.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

42. 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 persona trabajadora fija, 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, salvo la formación de carácter obligatorio cuya impartición esté restringida a un horario no flexible.

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

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.

43. Ayuda de estudios para personas trabajadoras

El personal que desee promoción o desarrollo profesional mediante la realización de estudios reglados medios, superiores, postgrado y/o doctorado, percibirán una ayuda anual de 747,36 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 2022 y 2023 se establecen las siguientes cuantías:

Año 2022: 754,84 euros.

Año 2023: 758,61 euros.

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 la persona trabajadora.

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.

44. Préstamos Personales

Se establece un fondo común para préstamos que se calculará a razón de 1.632,02 euros por cada miembro de la plantilla de las compañías adscritas al 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 2022 y 2023 se establecen los siguientes fondos:

Año 2022: 1.648,02 euros.

Año 2023: 1.656,03 euros.

Requisitos para acceder al préstamo personal:

Podrán solicitar estos préstamos todas las personas trabajadoras de las Empresas firmantes del presente Convenio, con un año mínimo de antigüedad. No se podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no se haya liquidado completamente el anterior.

A excepción de los destinados a compra de vivienda habitual, se podrán solicitar nuevos préstamos desde la cancelación del anterior.

Los préstamos se adjudicarán mensualmente por el siguiente orden:

a) Préstamos cuya necesidad es manifiestamente imperiosa y debidamente documentada.

- b) Por antigüedad de la petición.
- c) Tendrán preferencia las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora obligada 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 la persona 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 66 apartado F para las personas trabajadoras de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid y Sociedad de Bolsas.

45. *Anticipos de la nómina*

Cada persona trabajadora 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.

46. *Ayuda por nupcialidad*

El personal con más de 1 año de antigüedad que contraiga nupcias, percibirá una única ayuda por nupcialidad de dos 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 66 apartado I para las personas trabajadoras de Sociedad de Bolsas.

47. *Ayuda por natalidad*

Por el nacimiento o adopción de un hijo/hija, las personas trabajadoras afectadas por el Convenio, con un año mínimo de antigüedad tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en una 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 de la persona trabajadora, la ayuda se podrá solicitar al cumplimiento del mismo.

Se respetarán como derecho personal las condiciones más beneficiosas recogidas en el artículo 66 apartado I para las personas trabajadoras de Sociedad de Bolsas.

48. Ayuda de estudios a hijos/hijas

Se establece una ayuda a las personas trabajadoras con destino a la educación de sus hijos/hijas de 304,64 euros al año por hijo/hija 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/hijas con discapacidad física y/o psíquica, 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 la persona trabajadora sea declarada tutor legal una vez el hijo sea mayor de edad.

Para los años 2022 y 2023 se establecen las siguientes cuantías:

Año 2022: 307,69 euros.

Año 2023: 309,23 euros.

49. Tickets Guardería y Transporte

1. El personal que opte por la percepción de tickets guardería, deberá 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. El personal con hijos/hijas cuyas edades estén comprendidas entre 0 y 3 años podrá solicitar la ayuda de estudios a hijos/hijas en tickets guardería.

2. El personal que opte por la percepción de tickets transporte, deberá formalizar una novación de su contrato de trabajo, acordando un cambio en la composición de su sistema retributivo, sustituyendo retribuciones dinerarias por ticket transporte. La entrega de la ayuda mediante el método de pago acordado estará exenta de tributación según la legislación vigente.

50. Becas

Cada compañía firmante del presente Convenio dotará un fondo anual para becas de 320,10 euros por cada ocho personas trabajadoras. El importe de cada una de estas becas será de 320,10 euros, destinado a los hijos/hijas del personal 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 2022 y 2023 se establecen las siguientes cuantías:

Año 2022: 323,30 euros.

Año 2023: 324,92 euros.

51. Ayuda Familiar

Se respetará como derecho personal para las personas trabajadoras 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 66 apartado E.

CAPÍTULO VI

Otras prestaciones sociales

52. *Complemento de Incapacidad Temporal*

Al personal en situación de Incapacidad Temporal se le complementará al 100% de su salario total, exceptuando plus transporte, plus distancia y ayuda comida.

53. *Ayuda para personas con discapacidad Física, Psíquica y Atención a la Diversidad*

Aquellas personas trabajadoras que tengan algún hijo/hija o sean tutores legales de una persona con discapacidad física o psíquica, 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 mensualmente, 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.

54. *Seguro de Vida*

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

- Incapacidad Permanente Absoluta.
- Incapacidad Permanente Absoluta Accidente.
- Incapacidad Permanente Absoluta Accidente de Circulación.
- Fallecimiento por Cualquier Causa.
- Fallecimiento por Accidente.
- Fallecimiento por Accidente de Circulación.

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

Las personas trabajadoras que tengan mejores condiciones en sus pólizas las mantendrán a título personal a extinguir.

Se establecerá una cuantía mínima de 33.989,81 euros.

El personal que, por voluntad propia, decida renunciar al seguro de vida deberá así acreditarlo mediante firma del «documento de renuncia» no pudiendo bajo ninguna

circunstancia reclamar cuantía alguna ni volver a suscribir una póliza de seguro de vida con la empresa.

55. 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 las personas trabajadoras y los miembros de la unidad familiar que con dicha persona convivan. Cuando se produzca la jubilación de la persona trabajadora, podrán permanecer, tanto esa persona como sus beneficiarios, en la póliza de asistencia sanitaria como asegurados libres abonándose por la propia persona las cuotas de la póliza y realizando BME la gestión correspondiente.

Los familiares que integren la unidad familiar de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras de las compañías Iberclear y Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, las condiciones establecidas en el artículo 66 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 66 apartado K.

Por otro lado, el personal que desee 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.

El personal de Iberclear mantendrá la Póliza del Seguro de Decesos en las mismas condiciones.

56. Examen médico anual

Las compañías afectadas por este convenio facilitarán a la plantilla un examen médico anual para dar cumplimiento a lo establecido en artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

57. 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.

58. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada, o, en periodo de lactancia natural, 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.

59. Seguridad y Salud Laboral

La persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, aun si para ello hubiera de formar debidamente a las personas trabajadoras cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora, 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.

60. Jubilación

La persona trabajadora que voluntariamente quiera jubilarse al alcanzar la edad que legalmente se establezca y cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento, percibirá la siguiente indemnización dependiendo del año en que se jubile voluntariamente, siendo esta de 27.000 euros en 2021, 28.000 euros en 2022 y a partir de 2023 30.000 euros.

Se excluirá de esta prestación a aquellas personas trabajadoras cuyas compañías tengan asignado un plan de pensiones.

Las partes acuerdan crear una comisión para el estudio de un plan de pensiones para todas las personas trabajadoras de las compañías afectadas por este Convenio.

Se respetará como derecho personal a extinguir para las personas trabajadoras de la compañía Sociedad de Bolsas, personal proveniente de SENAF, Aiaf y Meff Renta Variable, las condiciones establecidas en el artículo 66 apartado G.

60 bis. Jubilación forzosa

Primero.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que posibilite la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años de edad (extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria).

A estos efectos, y para que pueda producirse tal extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos legalmente exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Esta medida se vincula, como un objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional de la plantilla, por medio de las siguientes acciones.

(i) la misma empresa que extinga el contrato de trabajo por jubilación obligatoria habrá de contratar a una nueva persona trabajadora bajo la modalidad de contratación indefinida y a tiempo completo.

Esta contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a 6 meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

(ii) la misma empresa que extinga el contrato de trabajo por jubilación obligatoria se compromete a que aquellas contrataciones que se realicen bajo la modalidad de formación en alternancia se realicen con la retribución que corresponda según el Convenio Colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

En el ánimo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el límite de edad de los 68 años de edad podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas.

En los casos en que esta excepción pueda resultar de aplicación, se habrán de observar, adicionalmente a los anteriormente expuestos, los siguientes requisitos:

(i) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula habrá de concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva.

Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

(ii) La contratación bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo en un periodo no superior a 6 meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria habrá de hacerse respecto de una mujer.

Segundo.

Se establece un procedimiento específico con la finalidad de gestionar los trámites para proceder a la extinción del contrato por jubilación obligatoria y que es el siguiente:

1. El Área de Recursos Humanos remitirá un Requerimiento de Información a la persona trabajadora, con un mínimo de 2 meses de antelación al cumplimiento de la edad legalmente establecida para la jubilación, y que no haya comunicado su intención de jubilarse, solicitando al mismo:

- (i) Informe de vida laboral;
- (ii) Certificado de cotizaciones
- (iii) Y, en su caso, certificado expedido por la entidad gestora que acredite que la persona trabajadora puede jubilarse, al objeto de verificar situación respecto de las condiciones que dan derecho a la percepción del 100% de la pensión de jubilación.

El Requerimiento de Información se realizará mediante formulario diseñado al efecto en el que se hará constar:

- Fecha solicitud.
- Nombre de la persona trabajadora.
- Compañía.
- Unidad de Negocio/Área Corporativa.
- Departamento.
- Otra documentación que pueda resultar necesaria.

El Requerimiento de Información se enviará con copia a la Representación Legal de los Trabajadores y al Director de la Unidad de Negocio/Área Corporativa y deberá ir firmada por el Director del Área de Recursos Humanos y el recibí de la persona trabajadora.

La persona trabajadora tendrá un plazo para remitir la información requerida, no superior a 15 días, contados a partir de la fecha en que se le envíe el requerimiento por parte del Área de Recursos Humanos.

2. Recepción y análisis de la información solicitada y verificación de requisitos por parte del Área de Recursos Humanos.

3. Envío de comunicación a la persona trabajadora sobre el cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La comunicación se realizará mediante formulario en el que se hará constar:

- Fecha solicitud.
- Nombre de la persona trabajadora.
- Compañía.
- Unidad de Negocio/Área Corporativa.
- Departamento.
- Fecha de Jubilación obligatoria.

La comunicación se enviará con copia a la Representación Legal de los Trabajadores y al Director de la Unidad de Negocio/Área Corporativa, y deberá ir firmada por el Director de Recursos Humanos y el recibí de la persona trabajadora.

En caso de retraso de la fecha de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, se reenviará la comunicación en los mismos términos que los señalados más arriba.

4. Trámites y jubilación obligatoria:

Fecha en la que se realizan los trámites necesarios para que ésta surja efecto.

5. El Área de Recursos Humanos comunicará a la Representación Legal de los trabajadores tan pronto como tenga constancia y en un plazo máximo de 6 meses, los datos relativos a la contratación de la nueva persona trabajadora de manera indefinida y a tiempo completo.

- Fecha de incorporación.
- Nombre y apellidos.
- Compañía.
- Unidad de Negocio/Área Corporativa.
- Departamento.

Tercero.

En los casos en los que el trabajador vea extinguida su relación laboral por jubilación obligatoria, tendrá derecho a percibir la cantidad prevista, en el primer párrafo del artículo 60, para los supuestos de jubilación voluntaria

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

61. Régimen de Faltas

Las faltas cometidas por el personal 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.

62. 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.

63. Normas de Conducta

La realización o la participación del personal 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 miembros de la plantilla.

CAPÍTULO VIII

Comisión de Interpretación y Seguimiento

64. 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 65 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:

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

Cuatro representantes de las compañías afectadas por este Convenio con sus respectivos suplentes.

Se elegirá una persona para la Presidencia y otra para la Secretaría 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. La Presidencia, 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 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 personas trabajadoras del Grupo a título personal deseen realizar al presente Convenio, y copia de los documentos que justifiquen los contratos de becarios.

65. *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

66. *Derechos adquiridos*

Las personas trabajadoras 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.

Empresa: Sociedad de Bolsas.

A las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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».

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

Con respecto a los empleados de la Sociedad Rectora de la bolsa de Valores de Bilbao no será absorbible en caso alguno el importe salarial que los empleados, afectos por la sucesión de Empresa entre la extinta Junta Sindical de la Bolsa de Bilbao y la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, venían percibiendo en concepto de antigüedad y que quedó absorbido dentro de Complemento Consolidado, quedando a todos los efectos de tratamiento sobre incrementos salariales a las mismas condiciones aplicables al salario fijo.

Con respecto al colectivo anterior, tampoco será absorbible en caso alguno el Complemento de Homologación Convenio 2010.

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

En ningún caso serán absorbibles bajo ningún concepto, del salario anual, la Ayuda de Comida, Plus de Transporte, y los premios de «Nupcialidad, Natalidad» y a la «Permanencia» ni el «Complemento Homologación 2011».

B. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada persona trabajadora 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 las personas trabajadoras de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, Sociedad de Bolsas y empleados provenientes de 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 las personas trabajadoras de Iberclear que a la firma del presente convenio lo estuvieran percibiendo.

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

Se mantiene a título personal el Complemento personal-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.

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

Complemento consolidado:

Se mantiene a título personal el importe salarial que los empleados, afectos por la sucesión de Empresa entre la extinta Junta Sindical de la Bolsa de Bilbao y la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, venían percibiendo en concepto de antigüedad, y que quedó absorbido dentro de Complemento Consolidado. Este complemento 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.

Complemento de Homologación Convenio 2010:

Se mantendrá a título personal la percepción de los complementos de Nivel y Promoción para los empleados que a la firma del presente convenio los tuvieran incorporados en su retribución. Ambos complementos se integrarán en un complemento único denominado Complemento de Homologación Convenio 2010. Este complemento tiene carácter personal, no absorbible ni compensable y su importe no será actualizable.

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

Plus transporte:

Para el 2021 se establece una cuantía en concepto de plus transporte de 128,89 euros, a partir del 2022 la cuantía será la que establezca el artículo 32 del presente convenio.

Complemento de Homologación 2011:

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

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 cónyuge: 60,10 euros.

Por el primer hijo/hija: 12,02 euros.

Por el segundo hijo/hija: 12,02 euros.

Por el tercer hijo/hija: 12,02 euros.

Por el cuarto hijo/hija: 24,04 euros.

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

Del décimo hijo/hija 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/hija de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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.

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

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

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

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

Para el 1.º Hijo 1 punto.

Para el 2.º Hijo 2 puntos.

Para el 3.º Hijo 3 puntos.

Para el 4.º Hijo 5 puntos.

Para el 5.º Hijo 8 puntos.

Para el 6.º Hijo 11 puntos.

Para el 7.º Hijo 14 puntos.

Para el 8.º Hijo 17 puntos.

Para el 9.º Hijo 20 puntos.

Para el 10.º Hijo 25 puntos.

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

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

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

El valor del punto queda fijado en 56,25 euros para los empleados que a la firma del presente convenio procedan de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Barcelona, S.A.U. y en 49,32 euros para los empleados que a la firma del presente convenio procedan de la empresa Centro de Cálculo de Bolsa, S.A.U.

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

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

F. Préstamos Personales Empresa: Sociedad de Bolsas.

Como concepto excepcional, para las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

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

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

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

En el caso de que el motivo del anticipo de las cuatro mensualidades fuese la adquisición de vivienda, el plazo de devolución será hasta un máximo de 60

mensualidades, ampliándose la citada cantidad hasta 20.000 euros en los casos que por defecto no se llegase a tal cantidad.

2.º La Empresa podrá subvencionar en 4 puntos, previa solicitud por parte del beneficiario, el interés que reporten los créditos personales que obtengan sus empleados de las Entidades Financieras. Esta subvención beneficiará únicamente a créditos de un máximo individual de 20.000 euros y un total de 150.253,03 euros en el conjunto de empleados. El límite de 150.253,03 euros se tiene que entender como fondo disponible, por el cual podrán bonificarse nuevos créditos en la medida que se produzcan amortizaciones.

G. Jubilación.

Empresa: empleados provenientes de SENAF.

Se establece la posibilidad de Jubilaciones Anticipadas que éstas se efectuarán a petición voluntaria de la persona trabajadora, 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:

Un año antes: 25.242,50 euros.
Dos años antes: 29.449,60 euros.
Tres años antes: 39.065,80 euros.
Cuatro años antes: 48.982,50 euros.
Cinco años antes: 53.790,60 euros.

Las personas trabajadoras 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: Empleados provenientes de AIAF y Meff RV.

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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:

Un año antes: 26.050,26 euros.
Dos años antes 30.391,99 euros.
Tres años antes 40.315,91 euros.
Cuatro años antes 50.549,94 euros.
Cinco años antes 55.511,90 euros.

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.

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

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

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

La cuantía de estas gratificaciones será:

Al cumplir 25 años de servicio: 3 mensualidades.

Al cumplir 30 años de servicio: 4 mensualidades.

Al cumplir 35 años de servicio: 5 mensualidades.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez.

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 la persona trabajadora 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 €/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 de la persona trabajadora, 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 55 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.

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

Se respetará como derecho personal a extinguir, para las personas trabajadoras de Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, y sus beneficiarios actuales, las condiciones adicionales a la póliza de asistencia sanitaria a cargo de la empresa que tuviese establecidas previamente a este convenio en su caso.

El derecho contemplado en el anterior párrafo es personal y a extinguir no haciéndose cargo la empresa de incorporación alguna de ya sea familiares o empleados.

Por otro lado, los empleados que deseen suscribir cualquier extra a su costo deberán abonar la cuota diferencial respecto del correspondiente a la póliza referida.

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 responsable del departamento, con excepción de los que habitualmente realizan su trabajo a turnos.

M. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Las fechas de pago serán las siguientes:

30 de marzo.
30 de junio.
30 de septiembre.
15 de diciembre.

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

N. Cláusula de indemnización.

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

Se mantiene a título personal a extinguir la siguiente cláusula de indemnización que aplica a personas trabajadoras incorporadas en la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona con anterioridad al año 2011.

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

O. Piezas de vestir de trabajo y seguridad.

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

La Empresa proporcionará al personal subalterno, en años alternos, el uniforme de verano (1 de mayo de 2013) y el de invierno (1 de octubre de 2013), calzado, camisas y corbatas del mencionado personal subalterno cada seis meses (1 de junio y 1 de diciembre de cada año), también se le facilitará un jersey cada dos años (1 de octubre de 2013), así como la reposición de su gabardina, abrigo o impermeable cada cuatro años (1 de octubre de 2016). Se les suministrará paraguas el primero de octubre de cada año.

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

P. Ayuda de estudios para empleados.

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

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

Esta ayuda será de 370,10 euros. En caso de los gastos asumidos por el empleado en los cursos de inglés superen esta cantidad, se procederá al abono íntegro de las facturas que se presenten hasta una cantidad máxima de 1.132,16 euros.

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

67. 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.

68. *Disposición adicional segunda*

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

69. *Disposición adicional tercera*

Las partes, conscientes de la situación económica actual y de las necesidades empresariales, se comprometen a analizar su impacto en las retribuciones del personal reguladas en el presente Convenio Colectivo. A estos efectos, y a la firma de este, los miembros de la Mesa Negociadora se comprometen a debatir y acordar conjuntamente las posibles fórmulas de revisión salarial que se pueda acordar en relación con el Capítulo IV-Retribuciones.

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 el personal 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.
– Auditoria sobre la seguridad en los procesos y sistemas informáticos

Áreas de Negocio-Funciones Principales

Mercados:

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

Consultoría:

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

Liquidación:

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

Formación:

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

Servicios Complementarios de Mercado:

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

Áreas Corporativas-Funciones Principales

Servicios jurídicos:

- Asistencia jurídica a todas las áreas de BME.

Servicio de estudio:

- Publicación de estudios analíticos sobre cuestiones específicas de los mercados financiero.
- 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 las 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 (2021-22-23)

2021

Grupo Profesional	S.Base Anual	16 Pagas	15 Pagas	14 Pagas	12 Pagas
A	35.285,21	2.205,33	2.352,35	2.520,37	2.940,43
B1	34.403,07	2.150,19	2.293,54	2.457,36	2.866,92
B2	33.520,95	2.095,06	2.234,73	2.394,35	2.793,41
B3	32.638,82	2.039,93	2.175,92	2.331,34	2.719,90
B4	31.756,68	1.984,79	2.117,11	2.268,33	2.646,39
C1	30.874,55	1.929,66	2.058,30	2.205,32	2.572,88
C2	29.992,44	1.874,53	1.999,50	2.142,32	2.499,37
C3	29.110,30	1.819,39	1.940,69	2.079,31	2.425,86
C4	28.228,16	1.764,26	1.881,88	2.016,30	2.352,35
D1	27.346,04	1.709,13	1.823,07	1.953,29	2.278,84
D2	25.581,77	1.598,86	1.705,45	1.827,27	2.131,81
D3	19.406,86	1.212,93	1.293,79	1.386,20	1.617,24
D4	17.642,61	1.102,66	1.176,17	1.260,19	1.470,22
E1	15.878,33	992,40	1.058,56	1.134,17	1.323,19
E2	14.114,07	882,13	940,94	1.008,15	1.176,17

2022

Grupo Profesional	S.Base Anual	16 Pagas	15 Pagas	14 Pagas	12 Pagas
A	35.638,06	2.227,38	2.375,87	2.545,58	2.969,84
B1	34.747,10	2.171,69	2.316,47	2.481,94	2.895,59
B2	33.856,16	2.116,01	2.257,08	2.418,30	2.821,35

Grupo Profesional	S.Base Anual	16 Pagas	15 Pagas	14 Pagas	12 Pagas
B3	32.965,21	2.060,33	2.197,68	2.354,66	2.747,10
B4	32.074,25	2.004,64	2.138,28	2.291,02	2.672,85
C1	31.183,30	1.948,96	2.078,89	2.227,38	2.598,61
C2	30.292,36	1.893,27	2.019,49	2.163,74	2.524,36
C3	29.401,40	1.837,59	1.960,09	2.100,10	2.450,12
C4	28.510,44	1.781,90	1.900,70	2.036,46	2.375,87
D1	27.619,50	1.726,22	1.841,30	1.972,82	2.301,63
D2	25.837,59	1.614,85	1.722,51	1.845,54	2.153,13
D3	19.600,93	1.225,06	1.306,73	1.400,07	1.633,41
D4	17.819,04	1.113,69	1.187,94	1.272,79	1.484,92
E1	16.037,11	1.002,32	1.069,14	1.145,51	1.336,43
E2	14.255,21	890,95	950,35	1.018,23	1.187,93

2023

Grupo Profesional	S.Base Anual	16 Pagas	15 Pagas	14 Pagas	12 Pagas
A	35.816,25	2.238,52	2.387,75	2.558,30	2.984,69
B1	34.920,84	2.182,55	2.328,06	2.494,35	2.910,07
B2	34.025,44	2.126,59	2.268,36	2.430,39	2.835,45
B3	33.130,04	2.070,63	2.208,67	2.366,43	2.760,84
B4	32.234,62	2.014,66	2.148,97	2.302,47	2.686,22
C1	31.339,22	1.958,70	2.089,28	2.238,52	2.611,60
C2	30.443,82	1.902,74	2.029,59	2.174,56	2.536,99
C3	29.548,41	1.846,78	1.969,89	2.110,60	2.462,37
C4	28.652,99	1.790,81	1.910,20	2.046,64	2.387,75
D1	27.757,60	1.734,85	1.850,51	1.982,69	2.313,13
D2	25.966,78	1.622,92	1.731,12	1.854,77	2.163,90
D3	19.698,93	1.231,18	1.313,26	1.407,07	1.641,58
D4	17.908,14	1.119,26	1.193,88	1.279,15	1.492,35
E1	16.117,30	1.007,33	1.074,49	1.151,24	1.343,11
E2	14.326,49	895,41	955,1	1.023,32	1.193,87

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 y empleados de Inntech.

El complemento de antigüedad queda regulado de la siguiente forma:

Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio en cuatrienios.

Los cuatrienios devengados hasta la firma del Convenio de 1995 serán a razón del 10 por ciento. Los cuatrienios que se devenguen posteriormente serán a razón del 8 por ciento.

El máximo de cuatrienios que podrá devengar cada persona trabajadora, independientemente de su cuantía, será de 10 cuatrienios.

Los cuatrienios se computarán desde su fecha de antigüedad reconocida.

Se considerará cumplido un cuatrienio en el mes en que efectivamente se cumpla el periodo de cuatro años.

Los incrementos porcentuales de los cuatrienios se calcularán sobre el salario base que se perciba en cada momento.

Empresa: Empleados Provenientes de 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, 3 trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

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

Las personas trabajadoras 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.

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.

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

Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.

Los trienios devengados por las personas trabajadoras 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.

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

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

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.

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.

Las personas trabajadoras afectadas 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 la personas trabajadora 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 las personas trabajadoras de las compañías Sociedad de Bolsas y empleados provenientes de SENAF, queda regulado de la siguiente forma:

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

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

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.

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

Las personas trabajadoras 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 66, 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.

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

El complemento de antigüedad queda regulado de la siguiente forma:

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

ANEXO VI

Nota Técnica Definición de Ingreso Neto Ajustado

Indicador financiero que refleja la cuantía de ingresos por ventas y prestaciones de servicios y del resto de actividades ordinarias (en adelante «Importe neto de la cifra de negocio») así como otros ingresos de explotación no comprendidos entre las actividades

ordinarias (en adelante «Otros ingresos de explotación») una vez deducidos los costes variables directamente atribuibles a la generación de dichos ingresos (en adelante «Costes variables directos de las operaciones»).

+ Importe neto de la cifra de negocio
+ Otros ingresos de explotación
- Costes variables directos de las operaciones
= INGRESO NETO AJUSTADO

El importe de las tres magnitudes mencionadas anteriormente (Importe neto de la cifra de negocio, Otros ingresos de explotación y Costes variables directos de las operaciones) se encuentran explícitamente recogido en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo BME dentro de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada que son objeto de auditoría por parte del auditor externo.

Las cuentas anuales consolidadas de BME para cada ejercicio son formuladas por los Administradores de la Sociedad de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea y tomando en consideración la normativa mercantil aplicable al Grupo, aplicando los principios de consolidación, políticas contables y criterios de valoración descritos en las Cuentas Anuales Consolidadas, 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.

Cuando como consecuencia de una operación corporativa se produzca una variación en el perímetro de consolidación de los estados financieros consolidados del Grupo BME que afecte a la comparabilidad de las magnitudes que forman parte del cálculo del Ingreso Neto Ajustado recogido en Cuentas Anuales Consolidadas, el Ingreso Neto Ajustado que se tome como referencia para determinar su evolución respecto al ejercicio precedente se ajustará a efectos de comparabilidad de forma que recoja las oportunas homogeneizaciones respecto al perímetro de consolidación.

ANEXO VII

Política de desconexión digital en Bolsas y Mercados Españoles

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ha supuesto, en atención al contenido de su artículo 88, la implantación de un derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Con objeto de dar efectivo cumplimiento a las obligaciones contenidas en el mentado precepto, el Grupo BME (en lo sucesivo, BME) ha negociado la presente Política de Desconexión Digital (en lo sucesivo, la Política) con los representantes legales de los trabajadores.

A la luz de lo anterior, la presente Política es la herramienta legal en base a la cual se fijan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital en BME.

Las nuevas tecnologías han creado un espectro nuevo de relaciones, condiciones y comunicación en el trabajo, dotando de una mayor flexibilidad a las personas trabajadoras tanto en el ámbito personal como en el familiar, y con un impacto directo en la forma de trabajar y de organizarse.

En este sentido, BME quiere ser un referente de buenas prácticas en la transformación digital del trabajo, creando hábitos saludables al respecto.

Por ello, se presenta la siguiente Política con la finalidad de regular el derecho de los trabajadores a la desconexión digital.

Medidas:

1. BME garantiza a la plantilla el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido, las personas trabajadoras tendrán derecho a responder cualesquiera comunicaciones efectuadas por cualquier medio (correo electrónico, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral, en la jornada laboral siguiente.

2. No serán de aplicación estas medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata.

3. Existen en BME, fruto del acuerdo de la negociación colectiva, canales establecidos para organizar situaciones especiales relativas a horarios, disponibilidad en las que las necesidades del negocio demandan actuaciones y conexiones de manera operativa y continua. Estas situaciones quedan excluidas de la presente Política y se seguirán rigiendo por sus correspondientes acuerdos.

4. El derecho a la desconexión digital se establece tanto para las personas que realicen su jornada de forma presencial, como en los casos de prestación de servicios a distancia mediante conexión remota en el domicilio de la persona trabajadora.

5. Se garantizará el derecho a la desconexión digital durante el período de disfrute de las vacaciones, los días de convenio y los permisos, estableciéndose a estos efectos los mecanismos de mantenimiento de la actividad correspondientes en cada departamento.

6. Se observará una racionalización de los horarios de convocatoria de reuniones delimitando, en la medida de lo posible, tanto la hora de comienzo como la duración de las mismas dentro del horario laboral de los asistentes y posibilitando, cuando sea posible, la asistencia en remoto a través de medios tecnológicos, todo ello, con el objetivo de hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

7. Se realizarán acciones de formación y sensibilización a las personas trabajadoras sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las nuevas tecnologías.

8. BME garantiza que el ejercicio del derecho a la desconexión digital no influirá de manera negativa en los procesos de evaluación ni conllevará medidas sancionadoras de ninguna clase para las personas trabajadoras.

9. Se establece una Comisión de seguimiento del acuerdo que se reunirá cuatrimestralmente durante el primer año y de forma semestral durante el segundo año. A partir del tercer año se celebrarán de forma anual. Esta Comisión tendrá como objetivos i) velar por el cumplimiento de esta política: ii) plantear, analizar y valorar situaciones no resueltas o situaciones excepcionales que se puedan producir.

La presente Política estará disponible en *RRHH-OnLine* para que todas las personas trabajadoras puedan consultarla.

ANEXO VIII

Acuerdo Marco colectivo de Trabajo a Distancia –Teletrabajo– en el Grupo Mercantil BME

I. Que, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, las Partes han venido manteniendo diversas conversaciones y negociaciones para regular la situación de trabajo a distancia, en

situación específica de teletrabajo por el uso prevalente de medios y sistemas informáticos y de telecomunicación, en las Compañías.

II. Que, las Partes pretenden mantener unos criterios, regulación y condiciones comunes para el desarrollo del trabajo a distancia en el grupo BME.

III. Que el pasado día 14 de enero de 2021 se inició el proceso de negociación entre las Partes para sentar las bases de la implantación del trabajo a distancia en el grupo BME, habiéndose mantenido reuniones los días 14 de enero, 2 de febrero, 18 de febrero, 9 de marzo, 14 de abril, 21 de abril, 26 de abril, el 6 de mayo, 13 de mayo, 18 de mayo, 4 de junio, 11 de junio y 1 de julio. Las reuniones mantenidas se han desarrollado con efectivas propuestas y contrapropuestas, conduciéndose la negociación durante todo el proceso de buena fe por ambas Partes.

IV. Que, tras el proceso negociador mantenido, las Partes finalmente han alcanzado los siguientes acuerdos y que forman el presente Acuerdo Marco.

ACUERDOS

Primero. *Objeto del Acuerdo Marco y ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo Marco tiene la finalidad de regular las condiciones generales y marco para las situaciones de prestación de servicios de manera parcial (tal y como se expone a continuación) en régimen de teletrabajo en cualesquiera de las Compañías firmantes del presente.

El presente Acuerdo Marco resulta de aplicación a todas las personas con contrato de trabajo laboral ordinario que presten sus servicios en las Compañías, y accedan a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en cualquier momento durante la aplicación del presente.

Segundo. *Fecha de efectos y vigencia.*

Las Partes acuerdan el inicio del presente Acuerdo Marco cuando finalice la situación actual de crisis sanitaria como consecuencia de la COVID-19 y por tanto deje de aplicarse la situación de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria que actualmente consta implantada en las Compañías, momento a partir del cual se podrían empezar a firmar los Acuerdos Individuales.

En todo caso, las Partes se reunirán de buena fe y, a resultas de las indicaciones y recomendaciones gubernativas, determinarán de mutuo acuerdo la finalización de la medida excepcional de contención sanitaria y por tanto aplicación del teletrabajo en condiciones normales y del presente Acuerdo Marco.

Tercero. *Condiciones generales y marco del teletrabajo.*

Las Partes acuerdan que las situaciones de teletrabajo en las Compañías se desarrollarán de conformidad con las siguientes condiciones generales y marco:

1. Duración/porcentaje del teletrabajo:

En el marco de la voluntariedad de esta modalidad de prestación de servicios, cada persona trabajadora podrá elegir, en atención a las necesidades de su departamento o área y previa conformidad de su responsable directo, entre 1 y 4 días de teletrabajo, esto es, que se desarrolle entre un 20% y un 80% de la jornada ordinaria en régimen de teletrabajo.

2. Reversibilidad:

Tanto la empresa como la persona trabajadora correspondientes podrán revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, para volver a trabajar en modalidad de trabajo presencial, previa notificación fehaciente con un plazo de preaviso de 45 días.

En todo caso, por causas de fuerza mayor que impidieren la viabilidad de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, se podrá reducir, previa justificación oportuna, el plazo de preaviso, garantizando en todo caso una antelación mínima de 15 días. En dichos casos la empresa deberá dar constancia a la Representación de los Trabajadores con la información suficiente para realizar el seguimiento oportuno de dichas situaciones.

3. Modificaciones:

Tanto la empresa como la persona trabajadora, previo acuerdo entre las partes, podrán modificar la duración/porcentaje de su jornada en régimen de teletrabajo, previa notificación fehaciente a Recursos Humanos correspondiente con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, estando en todo caso sujeta la aceptación de la posible modificación a las necesidades de su departamento o área y previa conformidad de su responsable directo. La representación legal recibirá la copia de los nuevos acuerdos individuales de trabajo a distancia que se suscriban.

Por causas justificadas y con carácter extraordinario y reversible, la persona responsable podrá realizar cambios en los días de la semana en que se realiza teletrabajo, no en su número semanal, en que se realizará la jornada en modalidad de teletrabajo, manteniendo el plazo de preaviso. Se notificará de tales cambios a Recursos Humanos (teletrabajo@grupobme.es) y a la Representación de los Trabajadores (seguimientortl@grupobme.es).

Excepcionalmente y con carácter reversible, se podrán realizar cambios en los días de la semana en que se realiza teletrabajo, no en su número semanal, por motivos estrictamente asociados a la conciliación de la vida personal/familiar de la persona afectada sin que ello afecte a la conciliación de otras personas. El cambio deberá ser solicitado por el empleado y aprobado por el responsable por escrito. Se notificará de tales cambios a Recursos Humanos (teletrabajo@grupobme.es) y a la Representación de los Trabajadores (seguimientortl@grupobme.es).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora se encuentre adscrita a un sistema de trabajo a turnos rotatorios en un departamento con un mínimo de presencialidad, se podrán realizar cambios en los días de la semana en que se realiza teletrabajo, pero no en su número semanal, enviando trimestralmente las personas afectadas por los cambios a Recursos Humanos (teletrabajo@grupobme.es) y a la Representación de los Trabajadores (seguimientortl@grupobme.es), sin necesidad de notificar cada uno de los cambios específicos realizados.

4. Herramientas/medios de trabajo:

Las Compañías facilitarán a los empleados las siguientes herramientas/medios de trabajo, aplicando los siguientes plazos de amortización/renovación:

Herramientas de trabajo	Plazo de renovación
Ordenador portátil.	4 años
Ratón de ordenador.	4 años
Pantalla/Monitor de ordenador.	4 años
Auriculares.	4 años
Teclado.	4 años

La Sociedad se hará cargo de las averías o daños de los Medios de trabajo que impidan la realización del trabajo de forma debida, salvo uso indebido o negligente por parte del Trabajador/Trabajadora. Asimismo, también se hará cargo en caso de obsolescencia sobrevenida de los mismos.

5. Compensación de gastos:

La persona trabajadora que acuerde la prestación de servicios en régimen de teletrabajo percibirá una asignación monetaria mensual omnímoda para la compensación de todos los gastos ocasionados con motivo del teletrabajo, bajo el concepto «Suplidos teletrabajo» en los correspondientes recibos de nómina, consistente en:

- 30 euros brutos, para los casos en los que el teletrabajo se despliegue 1 o 2 días a la semana, es decir, hasta el 40% de su jornada semanal
- 60 euros brutos, para los casos en los que el teletrabajo se despliegue 3 o 4 días a la semana, es decir, entre un 41% y un 80% de la jornada semanal

Estos importes se actualizarán anualmente en los mismos porcentajes en los que se produzca, en su caso, el incremento anual que establezca el convenio colectivo de aplicación.

Los conceptos de compensación señalados anteriormente no podrán ser objeto de compensación ni absorción.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas para el personal de Sociedad de Bolsas, de forma que, las personas trabajadoras que ya percibieran la cantidad de 60€ en concepto de «Conexión remota», y que, se acojan a la modalidad de teletrabajo, percibirán la cantidad superior vigente, independientemente de los días a los que se acojan al régimen de teletrabajo, de forma que el concepto «Conexión Remota» pasará a denominarse «Suplidos teletrabajo», no pudiendo ser ambas cantidades acumulables.

Si dichas personas trabajadoras dejaran de realizar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, mantendrán las mismas condiciones de «Conexión Remota», como derecho adquirido, con el objeto de dar cobertura en lo dispuesto en el Capítulo IX (Artículo 66 - Derechos adquiridos - Apartado B. Jornada de Trabajo).

6. Ayuda de teletrabajo:

La persona trabajadora que acceda por primera vez a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo percibirá una ayuda de pago único de 100 euros brutos para la compra de accesorios, mobiliario o material a su elección y según sus necesidades. Esta ayuda se abonará en el recibo de nómina del mes en cuestión en que se inicie el teletrabajo.

Esta ayuda se renovará periódicamente cuando la persona trabajadora acumule 5 años teletrabajando. Las personas que hayan percibido dicha ayuda con motivo de teletrabajo por la situación excepcional producida por la Covid19 no volverán a percibir la ayuda hasta que se cumpla el plazo señalado anteriormente. Las posibles subsiguientes ayudas se actualizarán conforme a los valores que presente el IPC acumulado (publicado por el INE) hasta el año de renovación.

7. Accidente de trabajo durante la situación de teletrabajo:

Las Partes son conocedoras de que únicamente tendrá la consideración de accidente de trabajo, y, por tanto, tendrá cobertura por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales colaboradora de la Seguridad Social de las Compañías, aquellas situaciones de accidente que se produzcan con ocasión o por consecuencia de la realización del trabajo.

8. Prevención de Riesgos Laborales:

Con la finalidad de evaluar los posibles riesgos laborales a los que podría estar expuesta por la realización de su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, la empresa hará llegar a la persona trabajadora un cuestionario de evaluación telemático que deberá cumplimentar con el fin de poder obtener la información necesaria para la realización de la evaluación del lugar de trabajo.

Una vez finalizado el cuestionario, tanto la persona trabajadora como la empresa recibirán, por parte del servicio de prevención ajeno, el resultado de la evaluación, así

como de las medidas a tomar por parte de la persona trabajadora para disminuir los posibles riesgos presentes en el desarrollo de sus actividades mediante trabajo a distancia en función de los datos obtenidos.

La persona trabajadora estará obligada a comunicar cualquier variación que se produzca sobre el proceso o las condiciones del lugar del trabajo siendo necesaria la obligación de realizar la evaluación telemática señalada anteriormente.

Así mismo, se acompaña al presente como Anexo I, la información y guía de recomendaciones generales de Prevención de Riesgos Laborales derivados del desarrollo del trabajo en régimen de teletrabajo.

Las Partes se comprometen a actualizar la información y evaluación cuando sea necesario al objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones en la materia.

Las personas trabajadoras, como condición inherente a la aceptación de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, estarán obligadas a realizar y cumplir con la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que las Compañías establezcan al efecto en cada momento. El incumplimiento o la negación por parte de cualquier persona trabajadora a la realización o seguimiento de esta formación será causa inmediata para la finalización del régimen de teletrabajo, y reversión a la prestación de servicios presencial.

9. Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información en la situación de trabajo a distancia:

Las personas trabajadoras quedan obligadas a cumplir y a seguir los criterios e instrucciones que las Compañías establezcan en materia de protección de datos y seguridad de la información por la utilización de los dispositivos digitales desde sus domicilios.

10. Derechos colectivos:

Se reconoce a las personas trabajadoras en régimen de teletrabajo los mismos derechos colectivos y de relación y participación con la Representación Legal de los Trabajadores que el resto de personas trabajadoras presenciales de las Compañías, y como si el trabajo se desarrollase de manera presencial.

A estos efectos, el personal en situación de teletrabajo permanecerá adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en situación de teletrabajo en las posibles elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. Las Compañías deberán informar por los medios oportunos y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

En los casos en que resulte preciso atender necesidades de comunicación personal e individualizada con una persona trabajadora, las Empresas permitirán que la representación legal de las personas trabajadoras pueda hacer uso de los canales telemáticos existentes de las Empresas (incluidas videoconferencias, audio conferencias, correo electrónico o cualquier otra canal de uso habitual de la plantilla) para poder comunicarse, con ella.

La utilización de estos medios telemáticos, que deberá realizarse sin perturbar la actividad productiva, debe garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos establecidos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la persona trabajadora.

Cuarto. *Acuerdo individual de trabajo a distancia.*

Las Partes acuerdan que, en el marco de la voluntariedad de esta modalidad, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en las Compañías requerirá, en todo caso, la suscripción por cada persona trabajadora del Acuerdo individual de trabajo a

distancia cuyo modelo se acompaña al presente, como Anexo I, y que es rubricado por ambas Partes.

La representación legal recibirá la copia de los Acuerdos individuales de trabajo a distancia que se suscriban.

Quinto. Mantenimiento del resto de condiciones laborales.

Exceptuando lo aquí previsto, las Partes acuerdan que la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en las Compañías en aplicación del presente Acuerdo Marco no supondrá variación alguna del resto de condiciones laborales de las personas trabajadoras establecidas legal, convencional o contractualmente, y específicamente retribuciones, tiempo de trabajo, jornada de trabajo, horario de trabajo, descansos, vacaciones, etc.

Sexto. Carácter vinculante y acuerdo íntegro.

El presente Acuerdo Marco ha sido negociado entre las Partes de buena fe y sin coacción, dolo o fraude algunos, motivo por el cual las Partes reconocen su carácter vinculante para las Partes y para todas las personas trabajadoras de las Compañías que accedan por acuerdo individual a la prestación de servicios parcialmente en régimen de teletrabajo.

El presente Acuerdo Marco constituye el entendimiento y acuerdo entre las Partes en materia de trabajo a distancia, y deja sin efecto y sustituye cualesquiera actas, negociaciones, preacuerdos, acuerdos previos o declaraciones anteriores por o entre las Partes, escritos o verbales, que puedan estar relacionados de cualquier modo con el objeto del presente Acuerdo Marco de teletrabajo. Consecuentemente, el presente Acuerdo Marco de teletrabajo sustituye, anula e invalida cualquier acuerdo previo entre las Partes sobre la misma materia.

El contenido del presente Acuerdo Marco contiene los acuerdos alcanzados de manera definitiva entre las Partes sobre los aspectos en él previstos, sin perjuicio de lo cual las Partes podrán negociar de buena fe modificaciones al mismo u otras cuestiones que pudieran derivarse directa o indirectamente de las condiciones en el mismo previstas.

Y en prueba de la plena conformidad con lo estipulado en el presente Convenio Colectivo, las Partes firman el presente documento, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.