

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17358 *Resolución de 12 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles.*

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles (código de convenio núm. 90100153012013), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2024, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de las distintas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC. OO.–Servicios y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 1 de agosto de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 agosto de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES

Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas (2024-2026)

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:

- Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, SA.
- BME Clearing, SAU.
- MEFF Tecnología y Servicios, SAU.
- Bolsas y Mercados Españoles Renta Fija, SAU.

– Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro de Compensación y Liquidación de Valores, SAU (cuyo nombre comercial, y a los efectos del presente convenio, es Iberclear).

- BME Post Trade Services, SA.
- Regis-Tr, SA, sucursal en España.
- Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, SAU.
- BME Inntech, SAU.
- BME Regulatory Services, SAU.
- Sociedad de Bolsas, SA.
- Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Valencia, SAU.
- Bolsas y Mercados Españoles Servicios Corporativos, SA.
- Bolsas y Mercados Españoles Sistemas de Negociación, SA.
- Instituto Bolsas y Mercados Españoles, SLU.
- Bolsas y Mercados Españoles Market Data, SA.
- Meff Sociedad Rectora del Mercado de Productos Derivados, SAU.
- Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, SAU.
- Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, SAU.
- Bolsas y Mercados Españoles Group Services, SA.
- Six Financial Information España, SA.

(En adelante, «Compañías Afectadas por el presente convenio»).

Las Partes acuerdan, asimismo, que el convenio colectivo será de aplicación a todas aquellas empresas que se constituyan tras la publicación del presente 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. Una vez acreditados tales requisitos, las mencionadas empresas se integrarán en las Compañías Afectadas para el presente convenio.

En caso de que no se alcance acuerdo en la Comisión de Interpretación y Seguimiento, las Partes se someterán a un arbitraje en el sistema extrajudicial de conflictos conforme al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (BOE de 23 de diciembre de 2020), o del que eventualmente sustituya a este.

2. *Ámbito Personal*

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras con contrato de trabajo laboral que presten sus servicios en las Compañías Afectadas por el presente convenio, con exclusión del personal de alta dirección, según se define en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

3. *Vigencia*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su firma por la Representación de las Personas Trabajadoras y por la Representación Empresarial. La duración del presente convenio será de tres años, siendo su comienzo el 1 de enero de 2024 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026. 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 (31 de diciembre de 2026), el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que alguna de las Partes lo denuncie dentro de los tres 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 jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase o bien modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguno de sus artículos, el resto del convenio mantendrá su vigencia, obligándose las Partes 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 estas, 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 Compañías Afectadas por el presente convenio.

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 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, SA.

7. *Legislación subsidiaria*

En lo no regulado 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 VI

Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (BOE de 23 de diciembre de 2020) o en el que eventualmente sustituya a este.

Igualmente, tanto la solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y a las Compañías Afectadas por el presente convenio como las posibles discrepancias que puedan surgir en el marco de un procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos y demás reglas formales y procesales reguladas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (BOE de 23 de diciembre de 2020) en el procedimiento para la solución del conflicto ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), o en el que eventualmente sustituya a este.

Ante la adhesión de las Partes al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (BOE de 23 de diciembre de 2020), se cumple el artículo 85.3.c) y e) del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar las discrepancias que puedan surgir.

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 y 30 minutos diarios de trabajo efectivo y será desarrollada de lunes a viernes.

La jornada anual para el personal de las Compañías Afectadas por el presente convenio será de 1.672,50 horas de trabajo efectivo, según se deriva de la aplicación de la siguiente fórmula:

- Trescientos sesenta y cinco días naturales al año de los que se restan:
 - sábados y domingos.
 - veintidós días de vacaciones.
 - catorce días festivos (calendario laboral).
 - dos 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 quedar debidamente registradas en los

controles de presencia establecidos por las Compañías Afectadas por el presente convenio.

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 horas y 30 minutos, sin que ello implique reducción de la jornada anual de trabajo efectivo, siendo la hora de salida mínima a partir de las 14:00 horas.

Los Jefes y las Jefas de Departamento, con el visto bueno del Director o de la Directora 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 horas hasta las 9:30 horas y de salida desde las 17:00 horas hasta las 19:00 horas de lunes a viernes. Además, los viernes, vísperas de festivo y vísperas de jornadas no hábiles, se habilitará dicho servicio desde las 14:00 horas hasta las 15:00 horas.

Así mismo existirá un servicio de lanzadera desde el intercambiador de Moncloa al centro de trabajo de Las Rozas a las 8:00, 8:30 y 9:00 horas.

13. Vacaciones

1. Duración: todas las personas trabajadoras de las Compañías Afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de veintidós 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 un 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:

- Tendrán preferencia las 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, tendrán prioridad las personas trabajadoras más antiguas y, de existir coincidencia de antigüedad, las 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, de existir coincidencia de antigüedad, las 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 el Estatuto de los Trabajadores.

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, respetándose 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 los 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 treinta 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 Compañías Afectadas por el presente 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 o Directora 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: siete días al año, sin que puedan disfrutarlos simultáneamente más de un 25 % 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 esta proceder a su concesión de forma automática, salvo cuando concorra alguna de las circunstancias expresadas anteriormente.

Matrimonio o registro de pareja de hecho: quince 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, adopción o acogimiento: los permisos serán los establecidos en la legislación vigente.

Accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: cinco días hábiles en caso de que el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dicho permiso podrá ampliarse en uno adicional, hasta seis días hábiles, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. En caso de que la persona afectada sea pariente en tercer grado de consanguinidad, esta se podrá ausentar un día hábil.

Fallecimiento: tres días hábiles, que podrán ampliarse hasta seis cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, y que afecte al cónyuge, pareja de hecho, hijo/hija, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Dos días hábiles para el segundo grado de afinidad y un día hábil 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: dos 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 tres 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 quince días a tres 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*

Permiso con una duración máxima de tres 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 una hora de permiso por cuidado de menores lactantes de hasta nueve meses de edad, que podrán dividir en dos 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 esta se ampliará hasta la finalización del curso escolar en el que el menor cumpla doce años.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores 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

La excedencia voluntaria es la concedida a la persona trabajadora de cualquiera de las Compañías Afectadas por el presente convenio por motivos particulares de aquella; los requisitos de su concesión serán:

- Que la persona solicitante tenga una antigüedad mínima de un año en las Compañías Afectadas por el presente convenio.
- Que la persona solicitante no haya disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores.
- Que la excedencia no sea utilizada para prestar servicios en otra/s empresa/s de la misma o análoga actividad de las Compañías Afectadas por el presente convenio.

La duración de la excedencia voluntaria será de cuatro meses a tres años pudiendo ser ampliada hasta cinco años.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de dos 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 treinta 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 treinta 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 Afectadas por el presente 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 cinco 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 treinta 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 cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, por un período máximo de duración de tres años, con reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores 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 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 las Compañías Afectadas por el presente convenio y responden a los grupos naturales que estas precisan. 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.

Las Compañías Afectadas por el presente convenio informarán, al menos anualmente, sobre la evolución de dicho proceso o, con anterioridad, a requerimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en los casos necesarios.

b) Formación.

Las Compañías Afectadas por el presente convenio impulsarán 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 haber hecho ajenos a los impartidos en el marco de su relación laboral y relacionados con la actividad de la Compañía afectada por el presente convenio con la que mantiene una relación contractual.

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 1 del Grupo E hasta el nivel 4 del Grupo D: a los dos años de antigüedad en el grupo profesional.

– Desde el nivel 4 del Grupo D hasta el nivel 3 del Grupo C: a los tres 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 de Promoción Profesional, 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 la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

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 legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

28. Incremento anual

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

- Año 2024: 3,7 %.
- Año 2025: IPC anual del año 2024.
- Año 2026: IPC anual del año 2025.

Revisiones anuales:

– Ambas partes acuerdan realizar una revisión en enero del 2024 y, en el caso de que el IPC anual de 2023 se sitúe por encima de dicho porcentaje, se procederá a realizar una regularización con la diferencia resultante en la nómina del mes siguiente, estableciendo un límite de 4,5 %.

– Para los años 2025 y 2026 se limita el incremento automático del IPC anual en un 5 %. En caso de que el IPC exceda de esa cifra, las Partes quedan emplazadas a iniciar conversaciones para establecer otros posibles mecanismos para la compensación de dicho exceso de IPC.

29. Conceptos retributivos

La estructura del régimen de retribuciones de las personas trabajadoras de las Compañías Afectadas por el presente convenio, 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 a este convenio.

La Tabla salarial recogida en el anexo IV contemplan los datos actualizados para el año 2024. Cuando estén disponibles, se registrarán para su publicación las Tablas salariales actualizadas para los años 2025 y 2026.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán asignado, según su Grupo Profesional y Nivel conforme al artículo 23, el salario base que le corresponda en virtud de las Tabla salariales recogidas 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 este 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

Para los años 2024, 2025 y 2026 el incremento salarial del Plus convenio será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

Se establecen la siguiente cuantía para el año 2024: 4.025,42 euros/año.

Cuando estén disponibles, se publicarán los datos actualizados para 2025 y 2026.

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.

Para los años 2024, 2025 y 2026 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

Se establece la siguiente cuantía para el año 2024: 139,92 euros/mes.

Cuando estén disponibles, se publicarán los datos actualizados para 2025 y 2026.

33. Complemento Extrasalarial-Ayuda Comida

Se establece, una Ayuda de Comida por jornada de trabajo de 11,35 euros para el año 2024 y de 12 euros para los años 2025 y 2026. Esta ayuda se abonará a razón de veintidós días mensuales, a excepción del mes de vacaciones, que será regularizado en la recarga correspondiente al mes de diciembre.

Esta Ayuda de Comida 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 2024 de 194,62 euros mensuales en doce pagas para aquellas personas trabajadoras que resulten asignadas por traslado a prestar sus servicios fuera del casco urbano en el que tenga la sede social su compañía. Este complemento 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.

Cuando estén disponibles, se publicarán los datos actualizados para 2025 y 2026.

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 comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se aplicará en cada caso conforme a lo establecido en el anexo V al presente convenio.

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 y las 19:00 horas, 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 y las 19:00 horas, 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 cinco 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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, como consecuencia 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 cuatro horas, podrá elegir entre cobrar cuatro horas extraordinarias, cuyo importe se incrementará en un 175 %, o disfrutar de un día de permiso retribuido.

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

a) Remuneración de las horas trabajadas, cuyo importe se incrementará en un 175 %. El mínimo de horas remuneradas será el total de una jornada de trabajo efectivo.

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

c) 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 establecida para el trabajo en días festivos según el artículo 37.1, apartados e) y f) del presente convenio.

Cuando la persona trabajadora realice en estos días una jornada efectiva inferior a cuatro 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 ochenta 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 las Compañías afectadas por el presente convenio informará por escrito mensualmente a la Representación de las Personas Trabajadoras 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, se compensarán con 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, así como el personal proveniente de las empresas Infobolsa y Visual Trader, que cuentan con una gratificación adicional en febrero, la mantendrán, siendo su período de devengo de un 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 Afectadas por el presente convenio cuyo número de gratificaciones extraordinarias sea distinto de dos podrá 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 a través de una 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 la persona trabajadora y su responsable.
- Disponibilidad veinticuatro horas (desde las 00:00 a las 00:00 horas 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.

42. Plan de Pensiones de Promoción Conjunta

Se acuerda establecer un Plan de Pensiones de Promoción Conjunta con una aportación definida anual de 500,01 euros por empleado y año, cuya regulación y condiciones estarán definidas en un anexo específico acordado por las Partes.

La persona trabajadora podrá realizar aportaciones individuales por su cuenta, de acuerdo con las establecidas por la ley.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

43. Plan de Formación Profesional Continua

El departamento de Recursos Humanos de la Compañía afectada por el presente convenio en cuestión 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 mismo por parte la persona trabajadora.

Se establece la creación de un Grupo de Trabajo para el seguimiento del Plan de Formación Profesional Continua, formado por representación Empresarial y representación Social.

44. Ayuda de estudios para personas trabajadoras

El personal que desee promocionar o desarrollarse profesionalmente mediante la realización de estudios reglados medios, superiores, postgrado y/o doctorado, percibirán una ayuda anual de 814,08 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 Actariales 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 2025 y 2026 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

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 se calculará 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 previamente.

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 dos años académicos consecutivos en las asignaturas matriculadas determinará la pérdida del derecho a percibir esta ayuda.

45. Préstamos personales

Se establece un fondo común para préstamos que se calculará a razón de 1.713,94 euros por cada miembro de la plantilla de las Compañías Afectadas por el presente convenio. El fondo será administrado por los representantes de las personas trabajadoras, que informarán al departamento de Recursos Humanos acerca del detalle de los préstamos concedidos.

Para los años 2025 y 2026 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

Requisitos para acceder al préstamo personal. Podrán solicitar estos préstamos todas las personas trabajadoras de las Compañías Afectadas por el 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 que perciban 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 15.000 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, tres meses después de la percepción del préstamo. Si transcurridos tres 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 las personas trabajadoras 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.

46. *Anticipos de la nómina*

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

La persona trabajadora 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.

47. Ayuda por nupcialidad

El personal con más de un 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 doce 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.

48. 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 de salario base, antigüedad y Plus convenio. El cálculo de esta ayuda se realizará en base anual prorrateada en doce 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.

49. Ayuda de estudios a hijos/hijas

Se establece una ayuda a las personas trabajadoras destinada a la educación de sus hijos/hijas de 331,84 euros al año por hijo/hija menor de veintitrés años de edad (computándose esta 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/a legal una vez el hijo o la hija sea mayor de edad.

Para los años 2025 y 2026 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

50. Tickets Guardería y Transporte

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 cero y tres años podrá solicitar la ayuda de estudios a hijos/hijas prevista en el artículo 49 del presente convenio en *tickets* guardería.

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 así 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 bis. Becas

Cada Compañía afectada por el 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 348,67 euros, destinado a los hijos o a las 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 concurren más solicitudes que cumplan los requisitos que se exigen, éstas quedarán cubiertas en su cuantía total.

Para los años 2025 y 2026 el incremento será el resultante de aplicar el modelo descrito en el artículo 28 del presente convenio, sobre la cuantía vigente en el momento de realizar la revisión.

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 % su salario total, exceptuando el Plus Transporte, Plus Distancia y la Ayuda Comida.

53. Ayuda para personas con discapacidad y Atención a la Diversidad

Aquellas personas trabajadoras que tengan algún hijo/hija o sean tutores legales de una persona con discapacidad, 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.
- Altas Capacidades.
- Trastorno Específico del Lenguaje (TEL).
- Trastorno del Desarrollo del Lenguaje (TDL).

Se necesitará un certificado médico expedido por el organismo público competente en el diagnóstico de las citadas alteraciones.

Cuando proceda, en aquellos diagnósticos que no sean permanentes, la empresa tendrá la facultad de solicitar un certificado actualizado.

El abono de esta ayuda estará asociado al derecho de póliza de asistencia sanitaria de descendientes establecido en el artículo 55 de este mismo convenio.

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 por una cuantía de dos veces el salario bruto anual para cada una de las coberturas de los siguientes riesgos:

- Incapacidad Permanente Absoluta.
- Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente.
- Incapacidad Permanente Absoluta por 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 la Compañía afectada por el presente convenio correspondiente 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 sesenta días para tramitar 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 sesenta 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 deberá abonar la cuota diferencial respecto del seguro básico, siendo de aplicación el período máximo de incorporación estipulado en el apartado anterior.

Las personas trabajadoras de la compañía Iberclear mantendrá la Póliza del Seguro de Decesos en las mismas condiciones.

56. Examen médico anual

Las Compañías Afectadas por el presente 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, la misma tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al su puesto de trabajo anterior una vez finalice dicha situación.

A todos los efectos se aplicará, en su caso, lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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 las Compañías Afectadas por el presente convenio 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.

Las Compañías Afectadas por el presente convenio garantizarán la debida formación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, aun si para ello hubieran 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/as 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 que cumpla con los requisitos legales vigentes en cada momento, percibirá una indemnización de 30.000 euros.

Se excluirá de esta prestación a aquellas personas trabajadoras que tuvieran asignado un plan de pensiones laboral financiado por su empresa antes de 2024.

Se respetará como derecho personal a extinguir para las personas trabajadoras de la compañía Sociedad de Bolsas y las personas trabajadoras provenientes de SENAF, AIAF y MEFF Renta Variable, las condiciones establecidas en el artículo 66 apartado G del presente convenio.

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 sesenta y ocho 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 seis 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 sesenta y ocho años 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 presente 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 % 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 seis 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, siendo este el siguiente:

1. El Área de Recursos Humanos remitirá un Requerimiento de Información a la persona trabajadora, con un mínimo de dos meses de antelación al cumplimiento de la edad legalmente establecida para la jubilación, cuando esta 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 su 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 las personas trabajadoras y al Director o a la Directora de la Unidad de Negocio/Área Corporativa y deberá ir firmada por el Director o la Directora del Área de Recursos Humanos, así como por la persona trabajadora a modo de recibí.

La persona trabajadora tendrá un plazo para remitir la información requerida, no superior a quince 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 las personas trabajadoras y al Director o la Directora de la Unidad de Negocio/Área Corporativa, y deberá ir firmada por el Director o la Directora de Recursos Humanos, así como por la persona trabajadora a modo de recibí.

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 anteriormente.

4. Realización de los trámites necesarios para proceder a la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora por 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 las personas trabajadoras tan pronto como tenga constancia y en un plazo máximo de seis 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 la persona trabajadora 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) Cuatro 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/o al 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 faltas 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 cuatro faltas de puntualidad o la ausencia de dos 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 las personas trabajadoras.
- 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 tres 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 tres 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 seis 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 cinco días.

Para faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuarenta días.

Para faltas muy graves:

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

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el empresario tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis 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, como consecuencia de dicha solicitud, deberá reunirse antes de las setenta y dos 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.

La Comisión de Interpretación y Seguimiento estará compuesta por:

- Cinco personas de la Representación de las Personas Trabajadoras, con sus respectivos suplentes.
- Cinco personas representado a las Compañías Afectadas por el presente convenio, con sus respectivos suplentes.

Se elegirá una persona para la Presidencia y otra para la Secretaría. Esta última 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 las Personas Trabajadoras y de la Representación de las Compañías Afectadas por el

presente convenio. 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 empresarial 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 empresarial que se adhieran al presente convenio.
- e) Mediar en las discrepancias que puedan surgir por desacuerdo en la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias legales allí contenidas, a solicitud empresarial o de la representación legal de las personas trabajadoras.

Si en la mediación de la Comisión de Interpretación y Seguimiento las Partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de siete días un Informe motivado que refleje su criterio.

Si la Comisión de Interpretación y Seguimiento no alcanzasen un acuerdo sobre el contenido del Informe, harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y este será igualmente remitido a las Partes en conflicto.

En cualquier caso, este Informe no será vinculante y se remitirá a las Partes a modo de propuesta de acuerdo.

De no aceptarse por las Partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe, las Partes podrán acordar el procedimiento aplicable para la solución de la discrepancia.

En ausencia de conformidad, las discrepancias se someterán al sistema extrajudicial de solución de conflictos conforme al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (BOE de 23 de diciembre de 2020), o el que resulte de aplicación en su momento.

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 adicionales66. *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, conforme a lo recogido en el vigente convenio colectivo, les será respetado cualquier tipo de complemento anterior que tuvieran, así como los 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, el 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 las personas trabajadoras afectadas 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, SA, 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 sujetos 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, el 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 personas trabajadoras provenientes de Infobolsa, que a la firma del presente convenio la tuvieran, la posibilidad de solicitar por motivos familiares suficientes y

justificados, permisos breves de cinco 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 las personas trabajadoras, afectadas 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, SA, 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 de 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 las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio los tuvieron 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: personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 el momento, 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.
- A partir del décimo hijo/hija: 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.

El mes siguiente a aquel en el que el hijo/hija de la persona trabajadora cumpla dieciocho años de edad será el primero en el que la persona trabajadora 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 la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona que a la firma del presente convenio lo estuvieran percibiendo.

Las personas trabajadoras casadas, 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.^{er} hijo/a 1 punto.
- Para el 2.^o hijo/a 2 puntos.
- Para el 3.^{er} hijo/a 3 puntos.
- Para el 4.^o hijo/a 5 puntos.
- Para el 5.^o hijo/a 8 puntos.
- Para el 6.^o hijo/a 11 puntos.
- Para el 7.^o hijo/a 14 puntos.
- Para el 8.^o hijo/a 17 puntos.
- Para el 9.^o hijo/a 20 puntos.
- Para el 10.^o hijo/a 25 puntos.
- Para cada hijo/hija que exceda de 10, percibirá 5 puntos más.

En caso de que el cónyuge de la persona trabajadora muriese o fuese declarado en incapacidad absoluta, se conservará o se tendrá derecho a percibir el Plus, inclusive hasta en el caso de 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 la persona trabajadora cobre también el Plus por algún hijo/hija.

El valor del punto queda fijado en 56,25 euros para las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio procedan de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Barcelona, SAU y en 49,32 euros para las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio procedan de la empresa Centro de Cálculo de Bolsa, SAU.

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

El Plus de Ayuda Familiar se abonará en las doce 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 un préstamo de cuantía no superior a 18.000 euros, sujeto a la aprobación por un comité mixto formado por representantes de Sociedad de Bolsas y por la representación legal de las personas trabajadoras 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. Ello 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 personas trabajadoras 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 treinta y seis 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 sesenta mensualidades, ampliándose la citada cantidad hasta 20.000 euros en los casos en los 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras. 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: personas trabajadoras provenientes de SENAF.

Se establece la posibilidad de que se constituyan Jubilaciones Anticipadas. Estas 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, cumpliendo los requisitos legales vigentes en cada momento, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Empresas: personas trabajadoras provenientes de AIAF y MEFF Renta Variable.

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

Empresa: Sociedad de Bolsas.

Se establece la posibilidad de que se constituyan Jubilaciones Anticipadas. Estas 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: personas trabajadoras provenientes de SENAF, Sociedad de Bolsas.

Se premiará la buena conducta y cualidades sobresalientes de sus personas trabajadoras 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 veinticinco años de servicio: dos mensualidades y media.
Al cumplir treinta y cinco años de servicio: tres mensualidades y media.
Al cumplir cuarenta y cinco años de servicio: cuatro 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 personas trabajadoras, 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 veinticinco años de servicio: tres mensualidades.
Al cumplir treinta años de servicio: cuatro mensualidades.
Al cumplir treinta y cinco años de servicio: cinco mensualidades.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez.

I. Ayuda por nupcialidad y natalidad.

Las personas trabajadoras 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 el Plus Transporte y el Plus Distancia.

J. Dietas y gastos de desplazamiento.

Empresas: Sociedad de Bolsas.

Salvo que no exista una nota interna más beneficiosa, para los casos en los que, por necesidades del servicio, fuese necesario realizar desplazamientos 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 esta después de las 17:30 horas.

Gastos de desplazamiento: se establece por este concepto, y únicamente en el caso de que se realicen desplazamientos en vehículo propio, la cantidad de 0,30 euros/km, además de los 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 o beneficiarias incluidos en la cartilla de estos.

b) Los titulares asumirán el coste de la póliza para los asegurados o las aseguradas 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 estos.

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

Los beneficiarios o beneficiarias de la póliza a cargo de la empresa serán:

c) Las personas trabajadoras en activo y sus beneficiarios/as, 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.

d) Las jubilaciones que se produzcan a partir de la firma del presente convenio, y sus beneficiarios o beneficiarias (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.

e) La empresa podrá pedir a estos beneficiarios o beneficiarias 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.

Las personas trabajadoras de Iberclear y de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid podrán dejar sin efecto como beneficiarios o beneficiarias 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.

Las personas trabajadoras que estén en activo y sus beneficiarios o beneficiarias 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 tuviesen 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, ya sea familiares o personas trabajadoras.

Por otro lado, las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras mantendrán como derecho personal a extinguir el que su salario base anual se distribuya en dieciséis pagas, según las Tablas Salariales recogidas en el anexo IV al convenio.

El importe de cada una de las citadas gratificaciones comprenderá todos los conceptos de una mensualidad corriente, excepto los conceptos excluidos de cotización a la Seguridad Social. Las fechas de pago serán las siguientes:

30 de marzo.
30 de junio.
30 de septiembre.
5 de diciembre.

Al 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 afectadas tendrían derecho a ser indemnizadas con una cantidad de cuarenta y cinco

días de salario por año de servicio, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

67. Disposición adicional 1.^a

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 2.^a

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

69. Disposición adicional 3.^a

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 puedan 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 Afectadas por el presente convenio con sus personas trabajadoras 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 deberán 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 realización de 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 al usuario y gestión de incidencias en sistemas informáticos del personal interno.

Seguridad lógica.

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

Áreas de Negocio-Funciones Principales.

Mercados.

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

Consultoría.

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

Liquidación.

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

Formación.

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

Servicios Complementarios de Mercado.

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

Áreas Corporativas-Funciones Principales.

Servicios jurídicos.

- Asistencia jurídica a todas las áreas de BME.

Servicio de estudios.

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

Servicios Financieros.

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

Auditoría.

- Verificación de la información contable y extracontable.

Recursos Humanos.

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

Comunicación Corporativa.

– Coordinación de la identidad corporativa y definición de 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. Personas trabajadoras que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y evaluación de las actividades programadas de un equipo de colaboradores/as 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 adscritas a este Grupo Profesional las personas trabajadoras 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 encuadradas.

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 adscritas a este Grupo Profesional las personas trabajadoras 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 les es útil para su trabajo.

El desempeño de los trabajos asociados a este Grupo Profesional requiere 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 adscritas a este Grupo Profesional las personas trabajadoras 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 (2024)

2024

Grupo Profesional	S. Base Anual	16 Pagas	15 Pagas	14 Pagas	12 Pagas
A	38.434,93	2.402,18	2.562,33	2.745,35	3.202,91
B1	37.474,05	2.342,13	2.498,27	2.676,72	3.122,84
B2	36.513,20	2.282,08	2.434,21	2.608,09	3.042,77
B3	35.552,32	2.222,02	2.370,15	2.539,45	2.962,69
B4	34.591,44	2.161,97	2.306,10	2.470,82	2.882,62
C1	33.630,56	2.101,91	2.242,04	2.402,18	2.802,55
C2	32.669,70	2.041,86	2.177,98	2.333,55	2.722,48
C3	31.708,83	1.981,80	2.113,92	2.264,92	2.642,40
C4	30.747,94	1.921,75	2.049,86	2.196,28	2.562,33
D1	29.787,08	1.861,69	1.985,81	2.127,65	2.482,26
D2	27.865,32	1.741,58	1.857,69	1.990,38	2.322,11
D3	21.139,21	1.321,20	1.409,28	1.509,94	1.761,60

Grupo Profesional	S. Base Anual	16 Pagas	15 Pagas	14 Pagas	12 Pagas
D4	19.217,48	1.201,09	1.281,17	1.372,68	1.601,46
E1	17.295,70	1.080,98	1.153,05	1.235,41	1.441,31

El Salario Base Anual se distribuye en el número de pagas que tengan establecidas en cada una de las Compañías Afectadas por el presente convenio, conforme al artículo 39 del mismo.

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 BME 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 %. Los cuatrienios que se devenguen posteriormente serán a razón del 8 %.

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: personas trabajadoras 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% cada uno del salario base pactado para su categoría en las Tablas salariales recogidas en el anexo IV al presente convenio, tres trienios siguientes del 10 % cada uno y un último trienio del 5 % del indicado salario.

Empresas: BME Renta Fija, MEFF Tecnología y Servicios, SAU Madrid, BME Clearing, personas trabajadoras provenientes de Senaf Holding de Mercados Financieros, SA Madrid, MEFF Euroservices, SAU 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 % 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 % del sueldo base.

Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 % del sueldo base.

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

Empresa: Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, SA, personas trabajadoras provenientes de y Bolsas y Mercados Españoles Innova, SAU y Bolsas y Mercados Españoles Servicios Corporativos, SA.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio en trienios.

Estos aumentos consistirán en cantidades del 5 % 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 personas trabajadoras 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 concepto de antigüedad de aumentos periódicos por cada cuatro años de servicios efectivos en la empresa.

La cuantía de los aumentos por antigüedad será del 10 % del sueldo base de la categoría que la persona 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 personas trabajadoras 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 % del salario base percibido.

Los trienios se computarán en función 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 del presente convenio.

Empresa: Iberclear.

Se mantiene a título personal el Complemento convenio 2003 que pasará a denominarse «Complemento de Antigüedad y Permanencia», y tal y como quedó definido en el convenio suscrito para los años 2003 y 2004 de Iberclear, tendrá el carácter de no absorbible y de 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. Todas las personas trabajadoras, 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 %.
3. El máximo de cuatrienios que podrá devengar cada persona trabajadora, independientemente de su cuantía, será de ocho 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

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 las personas trabajadoras.

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 VII

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

I. Que, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 10/2021, de 9 de julio, 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 integradas en el Grupo mercantil BME.

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.

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 Acuerdos Individuales con las personas trabajadoras.

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, la 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 uno y cuatro 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 cuarenta y cinco 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 quince días. En dichos casos la empresa deberá dar constancia a la representación de las personas trabajadoras 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 quince 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 (HR-Spain@grupobme.es) y a la representación de las personas trabajadoras (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 la persona trabajadora y aprobado por el responsable por escrito. Se notificarán tales cambios a Recursos Humanos (HR-Spain@grupobme.es) y a la representación de las personas trabajadoras (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 (HR-Spain@grupobme.es) y a la representación de las personas trabajadoras (seguimientortl@grupobme.es), sin necesidad de notificar cada uno de los cambios específicos realizados.

4. Herramientas/medios de trabajo:

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

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

La empresa 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 de la persona 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:

- 32,35 euros brutos, para los casos en los que el teletrabajo se despliegue uno o dos días a la semana, es decir, hasta el 40 % de su jornada semanal.
- 64,71 euros brutos, para los casos en los que el teletrabajo se despliegue tres o cuatro 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 euros 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 108,98 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 cinco años teletrabajando. Las personas que hayan percibido dicha ayuda con motivo de teletrabajo por la situación excepcional producida por la COVID-19 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 concedoras de que únicamente tendrá la consideración de accidente de trabajo, y, por tanto, tendrá cobertura por parte de la mutua colaboradora con la Seguridad Social de las Compañías Afectadas por el presente convenio., 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 las personas trabajadoras que el resto de las 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 correspondiente Acuerdo individual de trabajo a distancia cuyo modelo se acompaña al presente, como anexo II, 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.

ANEXOS DEL ACUERDO MARCO COLECTIVO DE TRABAJO A DISTANCIA -TELETRABAJO- EN EL GRUPO MERCANTIL BME

ANEXO VII.1

Información y guía de recomendaciones generales de Prevención de Riesgos Laborales derivados del desarrollo del trabajo en régimen de teletrabajo.

Ejercicios para prevenir la fatiga visual.

- Alternar la vista entre un objeto lejano y uno cercano varias veces durante unos diez segundos; este ejercicio relaja la visión al variar el enfoque del ojo, relajándose sus músculos.
- Cerrar los ojos y mover varias veces los globos oculares en todos los sentidos para percibir una sensación de alivio.
- Cada cierto tiempo, parpadear conscientemente, de forma lenta, abriendo y cerrando los ojos como se hace normalmente, pero con más velocidad, con la finalidad de realizar un barrido ocular completo.

Otras recomendaciones.

- Ordene el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes, respetando los lugares de paso, etc. Mantenga los cajones cerrados.
- Utilice bases de enchufe y clavijas con puesta a tierra. Desconecte los aparatos utilizando la clavija, nunca tire del cable. Evite las conexiones intermedias (ladrones) que no garanticen la continuidad de la toma de tierra.
- Evite almacenar objetos en zonas de difícil alcance o donde puedan caerse. En caso de usar una escalera, revise el estado de la escalera antes de subirse en ella. No intente alcanzar objetos alejados desde la escalera. Baje, desplácela y vuelva a subir. No use sillas, mesas o papeleras.

Organice el trabajo, evite el estrés.

El hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje en su casa, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías. De ahí la necesidad de establecer una serie de medidas preventivas:

Control de horario:

Establezca un horario de trabajo en el que se limite el número de horas diarias, el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga.

Pausas:

Fije un ritmo de trabajo/descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas. Esto es debido a que una vez llegado el estado de fatiga es difícil recuperarse, siendo más positivo el procurar no alcanzarlo.

Aislamiento:

Es conveniente prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento. Puede usar la videoconferencia para estas reuniones.

Separación del ámbito familiar del laboral:

Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda, con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que ese espacio se dedique exclusivamente al trabajo. Sería conveniente que dispusiera de luz natural, y que el ruido, tanto externo como de la casa, fuese el menor posible.

Mantenga una postura adecuada frente al ordenador.

1. Siga las siguientes las siguientes recomendaciones:

- i. Colóquese de frente a la pantalla, a una distancia aproximada de 40 cm.
- ii. El borde superior del monitor debe estar a la altura de los ojos.
- iii. Evite los reflejos o deslumbramientos.

2. Es importante apoyar la espalda en el respaldo del asiento, colocando correctamente la zona lumbar. Ajuste la altura de la silla para que sus piernas formen aproximadamente 90°.

Recuerde:

- i. Realice descansos frecuentes.
- ii. Varíe la postura y levántese de vez en cuando para activar la circulación sanguínea y para evitar la sobrecarga mental.
- iii. Al menos una vez al día, son recomendables ejercicios de relajación muscular y visual.

3. Trabaje apoyando los antebrazos sobre la mesa y de forma que las muñecas permanezcan alineadas, evitando ángulos superiores a 15°. Coloque los elementos a utilizar en una zona de alcance cercano.

4. Trabaje apoyando los antebrazos sobre la mesa y de forma que las muñecas permanezcan alineadas, evitando ángulos superiores a 15°. Coloque los elementos a utilizar en una zona de alcance cercano.

5. Debe existir un espacio libre suficiente bajo la mesa, evite almacenar materiales en esta zona, de forma que la postura a adoptar sea cómoda.

ANEXO VII.2

Acuerdo individual de trabajo a distancia

En [...], a [...].

Acuerdo individual de trabajo a distancia

De una parte, don/doña [...], con DNI número [...], actuando en nombre y representación de [...] (la «Sociedad»), con domicilio social en plaza de la Lealtad, número 1, y CIF [...].

De otra parte, don/doña [...] (el «Trabajador/Trabajadora»), con DNI número [...] y domicilio en [...], en su propio nombre y derecho.

En adelante, el Trabajador/Trabajadora y la Sociedad serán conjuntamente denominadas las «Partes» e, individualmente, cuando proceda, una «Parte».

Ambas Partes se reconocen capacidad legal mutua y necesaria para contratar y para la suscripción del presente Acuerdo y, en consecuencia,

EXPONEN

I. Que el Trabajador/Trabajadora presta servicios en el marco del convenio colectivo que afecta a una pluralidad de empresas del Grupo mercantil BME vinculadas por razones organizativas y productivas (el «Convenio Colectivo»), aplicable a la Sociedad, en virtud del contrato de trabajo suscrito el [...] (el «Contrato de Trabajo»).

II. Que, el Grupo mercantil BME, tras un importante periodo de negociación con los Sindicatos actuantes en representación de todas las personas trabajadoras, ha tomado la decisión de implantar un sistema de teletrabajo permanente al que voluntariamente se pueden adscribir las personas trabajadoras para la prestación de servicios a distancia, en régimen de teletrabajo, determinados días de la semana, atendiendo en todo caso a las necesidades de cada departamento o área y previa conformidad de la persona responsable directa; y ello, entre otras, para dotar a las personas trabajadoras de una mayor flexibilidad en su prestación de servicios y facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

III. Que las Partes han acordado que el Trabajador/Trabajadora preste servicios a distancia durante un [...] % de su jornada, esto es, [...] días a la semana.

IV. Que, en virtud de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia (el «Real Decreto-ley de Trabajo a Distancia»), las Partes suscriben el presente acuerdo individual de trabajo a distancia (el «Acuerdo»), que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del Acuerdo.

El Acuerdo tiene por objeto la regulación de la prestación de servicios a distancia por parte del Trabajador/la Trabajadora, de conformidad con los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.

Las condiciones objeto del presente Acuerdo quedarán incorporadas al contenido del Contrato de Trabajo, novando su contenido en los términos expuestos y formando parte inseparable del mismo.

En concreto, se acuerda que el Trabajador/Trabajadora prestará servicios a distancia durante un [...] % de su jornada, esto es, [...] días a la semana.

Los días de la semana en los que trabajará fuera de las instalaciones serán los [...].

Cuando el Trabajador/Trabajadora preste servicios a distancia, realizará las mismas funciones que venía desempeñando en las oficinas de la Sociedad y que son propias de su puesto de trabajo.

Con sujeción a lo previsto en el Real Decreto-ley de Trabajo a Distancia el Trabajador/Trabajadora actuará de acuerdo con las directrices que reciba de la Sociedad, en todas aquellas cuestiones necesarias para la correcta prestación de su trabajo y en función de las necesidades de la Sociedad.

Segunda. Entrada en vigor y duración.

El Acuerdo entrará en vigor en fecha [...], y tendrá una duración de un año, prorrogándose automáticamente por periodos de un año, salvo que una de las partes manifieste expresamente y por escrito lo contrario con quince días de antelación antes de la finalización de su duración inicial o de cada una de sus prórrogas.

Tras la fecha de finalización del presente Acuerdo de teletrabajo, el mismo perderá su vigencia y todos sus efectos, debiendo volver el Trabajador/Trabajadora a prestar sus servicios en las instalaciones de la Empresa todos los días de la semana.

Tercera. Situaciones de reversibilidad.

En caso de que la Empresa estimara que la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la Empresa dejara de ser viable, cualesquiera que fueran las causas y en cualquier momento, previa notificación fehaciente con una antelación mínima de cuarenta y cinco días, el Trabajador/Trabajadora deberá volver a prestar sus servicios de forma inmediata y presencial en las instalaciones de la Empresa todos los días de la semana. De igual modo y con una antelación de quince días, el Trabajador/Trabajadora podrá solicitar volver a realizar la prestación de sus servicios de manera presencial en las instalaciones de la empresa.

En todo caso, por causas de fuerza mayor que impidieren a la viabilidad de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, se podrá reducir, previa justificación oportuna, dicho plazo de preaviso, garantizando en todo caso una antelación mínima de quince 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.

Cuarta. Modificaciones.

Tanto la empresa como el Trabajador/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 quince 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 (HR-Spain@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 (HR-Spain@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 (HR-Spain@grupobme.es) y a la Representación de los Trabajadores (seguimientort@grupobme.es), sin necesidad de notificar cada uno de los cambios específicos realizados.

Quinta. Centro y lugar de trabajo. Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.

El Trabajador/Trabajadora está adscrita al centro de trabajo de la Sociedad sito en [...].

El lugar de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia es el domicilio del Trabajador/Trabajadora sito en [...]. De manera excepcional (como máximo una vez al año) y previa autorización expresa y por escrito del responsable o superior jerárquico, se podrá acceder, cuando las circunstancias del trabajo lo permitan, a la prestación de los servicios en remoto en lugar distinto al de la residencia habitual y/o en provincia distinta a la de residencia habitual y/o de donde radique su centro de trabajo, siempre y cuando el lugar de trabajo cumpla con los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello, se deberá solicitar y recabar autorización expresa del responsable o superior jerárquico, quién valorará y, en su caso, autorizará los términos del ejercicio de la prestación de servicios de este modo en función de las circunstancias concurrentes al puesto de trabajo ocupado por el Trabajador/Trabajadora y a la organización del departamento en el que se encuentre incardinado (tomando en consideración factores tales como: potencial necesidad de intervención urgente en el centro de trabajo, vacaciones, necesidades del servicio, entre otras). Una vez recabada dicha autorización el Trabajador/Trabajadora deberá dar constancia por escrito a Recursos Humanos para ponerlo en conocimiento, adjuntando la autorización del responsable, con el fin de cumplir las obligaciones en materia de PRL que establece la cláusula decimotercera del presente acuerdo.

El Trabajador/Trabajadora se compromete a prestar sus servicios a distancia en un espacio adecuado para el trabajo y que asegure el cumplimiento de sus deberes de confidencialidad, seguridad y calidad en su desempeño.

En caso de cambio de domicilio, el Trabajador/Trabajadora se obliga a comunicarlo a la Sociedad con, al menos, quince días de antelación.

Con independencia del régimen de trabajo a distancia, el Trabajador/Trabajadora se compromete a realizar los viajes y desplazamientos que sean necesarios para el desempeño de su prestación de servicios.

Igualmente, el Trabajador/Trabajadora deberá asistir a las reuniones presenciales y atender cursos de formación u otros eventos que se organicen tanto en el centro de trabajo u otras instalaciones de la Sociedad, como de otros terceros, siempre que estén debidamente justificadas. La necesidad de desplazarse le será comunicado a el Trabajador/Trabajadora con la antelación mínima de 48 h, salvo en los casos de fuerza mayor.

El Trabajador/Trabajadora se compromete y obliga a cesar en la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la Empresa y 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 sus superiores jerárquicos, en atención de situaciones, acontecimientos o circunstancias especiales sobrevenidas e inesperadas que estén debidamente justificadas., que requieran presencia real en las instalaciones de la Empresa.

Sexta. Horario de trabajo. Reglas de disponibilidad.

En los días en los que el Trabajador/Trabajadora preste servicios a distancia, mantendrá la jornada establecida en convenio o en su defecto el horario que venía

realizando hasta la fecha, debiendo estar disponible y localizable, dentro de dicho horario, a través de los medios proporcionadas por la Sociedad.

Séptima. *Obligaciones del Trabajador/Trabajadora.*

El Trabajador/Trabajadora habrá de cumplir con todas sus obligaciones laborales, mientras preste sus servicios fuera de las instalaciones de la Compañía, en idéntico sentido al que se ve obligada en su prestación de servicios ordinaria.

Asimismo, el Trabajador/Trabajadora se obliga a hacer uso del fichaje electrónico implantado en la Empresa y con el mismo horario que tenga establecido, así como a disponer de un lugar o estancia adecuada para el desempeño de su trabajo y funciones en el que se asegure el debido cumplimiento de sus deberes de confidencialidad, seguridad y calidad en el desempeño del trabajo.

Octava. *Medios, equipos y herramientas.*

La Sociedad facilitará a el Trabajador/Trabajadora de los bienes, equipos y herramientas tecnológicas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia (los «Medios de trabajo»), manteniendo en todo caso su propiedad.

En concreto, la Sociedad pondrá a disposición del Trabajador/Trabajadora los siguientes Medios de trabajo, aplicando los siguientes plazos de amortización/renovación:

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

El Trabajador/Trabajadora respetará las normas/políticas de la Sociedad relativas al uso de sistemas informáticos y acceso a Internet vigentes. El Trabajador/Trabajadora se compromete a emplear la diligencia debida con el objeto de proteger los Medios de trabajo contra daños o uso indebido.

La Sociedad se hará cargo de las averías, 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.

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia el Trabajador/Trabajadora deberá acudir a los sistemas de resolución existentes al efecto en la Compañía, en concreto dirigiéndose al Departamento de Apoyo Técnico a Clientes-CAU.

En caso de finalización de la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral, cualquiera que sea la causa, el Trabajador/Trabajadora deberá restituir todos los Medios de trabajo, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas. En caso contrario, para el supuesto de extinción de la relación laboral, el Trabajador/Trabajadora autoriza expresamente a la Sociedad, a que deduzca de su liquidación de haberes el coste de los mismos calculado teniendo en cuenta los periodos de amortización de los mismos, hasta donde alcance, sin perjuicio del derecho de la Sociedad a ejercitar las acciones legales oportunas hasta obtener su restitución o la compensación plena de los posibles daños o perjuicios causado.

Novena. *Compensación de gastos.*

Conforme al Acuerdo Marco de teletrabajo suscrito en el marco del grupo mercantil BME, la Sociedad abonará a el Trabajador/Trabajadora las siguientes compensaciones, que comprenden todos los gastos que se pueden ocasionar y relacionados con la utilización de los Medios de trabajo y la prestación de servicios en régimen de teletrabajo:

(a) [...] euros brutos mensuales con motivo de la realización de un [...] % de su jornada en régimen de teletrabajo ([...] días a la semana). Este importe se percibirá bajo el concepto Suplidos teletrabajo en los correspondientes recibos de nómina.

(b) 100 euros brutos, como ayuda para la compra de aquellos accesorios, mobiliario o material que el Trabajador/Trabajadora considere oportuno a su elección y conforme a sus concretas necesidades. Esta ayuda se abonará en el recibo de nómina del mes en cuestión en que se inicie el teletrabajo.

Dichos importes serán actualizados de acuerdo con los términos previstos en el acuerdo marco de teletrabajo.

La Sociedad no se hará cargo de ningún gasto distinto a los indicados previamente.

La puesta a disposición de Medios de trabajo y la compensación de gastos anteriormente descritas no constituyen un derecho adquirido por parte del Trabajador/Trabajadora y están sujetas a las previsiones que, sobre esta materia, establezca principalmente el Acuerdo Marco o el convenio colectivo en vigor en cada momento, comprometiéndose las Partes a realizar, en el plazo más breve posible, las modificaciones que sean pertinentes en el presente Acuerdo en el caso de que una nueva norma, Acuerdo Marco o un nuevo convenio colectivo contenga una regulación que difiera de lo establecido en la presente Cláusula. En caso de no llegarse a acuerdo al respecto, la Sociedad procederá a realizar tal adaptación, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan a el Trabajador/Trabajadora.

Décima. *Medios de control empresarial de la actividad.*

El control de la actividad y cumplimiento de las obligaciones laborales del Trabajador/Trabajadora se realizará de conformidad con las políticas vigentes, que se encuentran a su disposición en la intranet de la empresa.

El incumplimiento de las condiciones establecidas en el presente Acuerdo facultará a la Sociedad a adoptar las medidas que estime oportunas, incluyendo las disciplinarias y sancionadoras.

Undécima. *Instrucciones sobre la utilización de los dispositivos digitales en relación con la protección de datos personales.*

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales en materia de protección de datos que debe tener en consideración el Trabajador/Trabajadora en el desarrollo de su trabajo a distancia se realizarán de conformidad con las políticas vigentes, que se encuentra a su disposición en la intranet de la empresa.

Duodécima. *Instrucciones sobre seguridad de la información.*

El Trabajador/Trabajadora se compromete a cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información que establezcan las políticas vigentes que se encuentra a su disposición en la intranet de la empresa.

Decimotercera. *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 el Trabajador/Trabajadora, a través de su servicio de prevención

ajeno, un cuestionario de evaluación telemático que el Trabajador/Trabajadora 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 el Trabajador/Trabajadora como la empresa, recibirán, por parte del servicio de prevención ajeno, el resultado de la evaluación, así como las medidas que deberá tomar el Trabajador/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 en estos casos la obligación de realizar la evaluación telemática señalada anteriormente.

Se incorpora al presente documento como anexo I, información sobre los riesgos derivados del trabajo a distancia y su puesto de trabajo firmado por el Trabajador/Trabajadora, así como una serie de recomendaciones generales de Prevención de Riesgos Laborales derivados del desarrollo del trabajo en régimen de teletrabajo.

La persona trabajadora estará obligada a realizar toda la formación específica sobre los riesgos laborales y riesgos derivados del trabajo a distancia.

Igualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a la vigilancia de la salud y podrá voluntariamente someterse a los reconocimientos médicos previstos en los protocolos médicos aplicables al puesto.

El Trabajador/Trabajadora se compromete a seguir las instrucciones, recomendaciones y los procedimientos de seguridad y salud específicos que, en su caso, tenga adoptados la Sociedad en relación con el trabajo a distancia. Asimismo, se compromete a notificar a la Sociedad cualquier circunstancia que afecte al lugar de trabajo reflejado en el presente Acuerdo.

En esos casos y siempre que Sociedad lo estime necesario en atención a las recomendaciones dadas por el servicio de prevención, la Sociedad previo informe que será entregado a el Trabajador/Trabajadora y a los delegados de prevención, podrá solicitar el acceso al lugar de trabajo a efectos de verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud, así como a efectos de comprobar la correcta aplicación de la normativa en la materia.

Si la persona trabajadora (o la persona o entidad propietaria del lugar de trabajo) no concediera su autorización para dicho acceso, el Trabajador/Trabajadora se compromete a proporcionar la información que le sea requerida por parte de la Sociedad según las instrucciones del servicio de prevención.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora facultará a la Sociedad a adoptar las medidas que estime convenientes, incluyendo las disciplinarias o, incluso, la finalización del régimen de trabajo a distancia.

Decimocuarta. *Seguros.*

En materia de seguros y accidentes de trabajo regirán las condiciones generales aplicables a todos los empleados de la Empresa; si bien, su cobertura se extiende únicamente a el Trabajador/Trabajadora como empleado de la Empresa y exclusivamente para el tiempo de trabajo efectivo y para aquellas situaciones de accidente que se produzcan con ocasión o por consecuencia de la realización del trabajo, no incluyendo heridas o accidentes sufridos por miembros de la familia, visitas y/o otras personas que se encuentren en el lugar elegido por el Trabajador/Trabajadora para la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la Empresa.

Decimoquinta. *Mantenimiento del resto de condiciones laborales.*

Exceptuando lo aquí previsto, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no supondrá variación alguna del resto de condiciones laborales del Trabajador/Trabajadora establecidas legal, convencional o contractualmente, y específicamente retribuciones, tiempo de trabajo, jornada de trabajo, horario de trabajo, descansos, vacaciones, etc.

Decimosexta. *Modificaciones del Acuerdo.*

El Acuerdo sólo podrá ser modificado o alterado por acuerdo escrito entre las Partes.

En todo caso, las Partes se comprometen a realizar, en el plazo más breve posible, las modificaciones que sean necesarias para adaptar el contenido del Acuerdo de conformidad con las previsiones legales o de negociación colectiva que, en su caso, se establezcan en cada momento.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo con respecto a alguna materia referida en las previsiones legales o convencionales indicadas, cualquiera de las Partes podrá dar por finalizado el régimen de trabajo a distancia, volviendo al régimen de trabajo presencial en las condiciones establecidas en cada momento para el personal de la Sociedad, notificando su decisión a la otra Parte con un preaviso de quince días.

En prueba de plena conformidad con cuanto antecede, las Partes suscriben en este acto y en duplicado ejemplar el presente Acuerdo (incluyendo los anexos).

Don/doña [...]
La Sociedad

Don/doña [...]
El Trabajador/Trabajadora

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.