

***CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD RECTORA DE LA
BOLSA DE VALORES DE BILBAO, S.A., SOCIEDAD
UNIPERSONAL Y LOS EMPLEADOS DE LA MISMA PARA 2006***

Artículo 1º. Ambito de aplicación

El presente Convenio afecta a la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, y a los empleados que prestan servicio en la misma.

Artículo 2º. Ambito personal

Se regirán por este Convenio todos los empleados que prestan servicio en la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, y los que sean contratados durante su vigencia con independencia de la modalidad de contrato, exceptuando los que tengan expresamente acordado en sus contratos, la no aplicación del Convenio Colectivo en sus relaciones laborales.

Artículo 3º. Ambito temporal

La duración de este Convenio se establece por un año, desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2006. Los efectos económicos comenzarán el 1 de Enero de 2006.

Artículo 4º. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman una unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. Por ello, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que habrá de ser aplicado en su integridad y considerado anual y globalmente.

En el supuesto que la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de las cláusulas, quedará sin eficacia la totalidad del

Convenio, que deberá ser considerado de nuevo, lo que obligará a que las partes vuelvan a negociar un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5º. Compensación y Absorción futuras.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán a las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas consideradas en su conjunto anual.

Los aumentos de retribución que pudieran producirse en su futuro por Disposiciones Legales de carácter general sólo podrán afectar a las pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí fijadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos y retribuciones las establecidas en el presente Convenio. Así mismo las categorías relacionadas en la anterior Ordenanza fueron sustituidas íntegramente por las recogidas en los sucesivos Convenios Colectivos.

Artículo 6º - Relaciones Laborales.

Las relaciones laborales de los empleados de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao sujetos a este Convenio se regirán única y exclusivamente por lo preceptuado en éste y subsidiariamente por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º Retribuciones Salariales

La tabla salarial que regirá a partir del día 1-1-2006 es la que figura en el Anexo, la cual incorpora una subida de un **3,7%** sobre las retribuciones salariales brutas anuales y complementos salariales de promoción, nivel y consolidado.

El importe salarial que los empleados, afectos por la sucesión de Empresa entre la extinta Junta Sindical de la Bolsa de Bilbao y la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, venían percibiendo en concepto de antigüedad, quedó absorbido dentro de retribución consolidada.

Artículo 8º. Vacaciones.

El período de vacaciones se establece en el marco del presente Convenio, si bien su disfrute se fijará en función de la planificación y organización del trabajo del personal de la empresa, de común acuerdo entre la Dirección y los empleados a título individual, de tal modo que éstos conozcan las fechas que les correspondan al menos dos meses antes al comienzo de su disfrute.

El personal incluido en este Convenio disfrutará anualmente de un período de veinticuatro días laborales de vacaciones retribuidas, que podrá ser fraccionado, como máximo, en dos períodos.

El cuadro de vacaciones reglamentarias se establecerá dentro de los tres primeros meses del año.

El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, podrán tomarse vacaciones los demás días del año natural.

Artículo 9º. Pagas extraordinarias

El número de pagas queda establecido en catorce. A tales efectos se distribuirá el importe bruto anual entre doce mensualidades más dos pagas extraordinarias, que se percibirán en los meses de Junio y Diciembre.

Todas las pagas serán equivalentes a una mensualidad de sueldo fijo, la llamada retribución consolidada y los complementos salariales que proceda.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados, respectivamente, en el primero o segundo semestre natural.

Artículo 10º. Calendario laboral

Se establece para el año 2006 el siguiente calendario laboral.

FIESTAS:

– 6 de enero, Epifanía del Señor.

- 13 de abril, Jueves Santo.
- 14 de abril, Viernes Santo.
- 17 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo
- 25 de julio, Santiago Apóstol.
- 31 de julio, San Ignacio de Loyola.
- 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- 25 de agosto - Viernes Semana Grande.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre, Todos los Santos.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Natividad del Señor.

Igualmente se establece como día festivo el 26 de diciembre.

Si alguna de las fiestas fijadas en este calendario fuera suprimida por disposición legal, se considerará día laborable a todos los efectos. Igualmente, si alguna de las fiestas se cambiara a otra fecha, quedará trasladada automáticamente a dicha fecha.

Una vez aprobado y visado por la Delegación de Trabajo, el calendario laboral será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 11º. 1º. Jornada laboral

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.679,5 horas de trabajo efectivo.

HORARIO DE TRABAJO:

a) Para el personal que trabaje en jornada partida el horario de trabajo será el comprendido entre 8:15 a 14 horas y desde 16 a 18 horas.

Los empleados de la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, sujetos a jornada partida librarán las tardes de los Viernes, de forma que un 50% de la plantilla cumpla un Viernes el horario completo, y la semana siguiente le corresponda librar.

A estos efectos, el horario para el personal que libre el viernes por la tarde será de 8:15 h. a 14 h.

b) Para el personal que trabaje a turnos se establecen dos tipos de horarios:

Tipo b.1) Personal de conserjería, mantenimiento de microinformática y comunicaciones:

Para este personal existirán dos turnos diarios: de mañana: de 7 a 14:30 horas y de tarde: de 14 a 21:30 horas.

Tipo b.2) Personal de explotación de informática:

El servicio funcionará ininterrumpidamente de 7 de la mañana del lunes a 11 de la mañana del sábado.

Para este personal los turnos serán los siguientes: de lunes a viernes de 7 a 15 horas; de 15 a 23 horas; de 23 a 7 horas. El sábado habrá medio turno de 7 a 11 horas.

Para el personal a turnos se establecerá un calendario de trabajo de forma que se cumpla el límite horario del convenio y la legislación vigente.

Si las necesidades de servicio y organización así lo exigiera, la Dirección de la empresa podrá suprimir la jornada continua del Viernes, para el personal que en su caso le correspondiese librar. Por los mismos motivos podrá variar el horario de los turnos, previa comunicación a la representación social.

Los empleados regulados por el presente convenio colectivo, pero con un contrato de trabajo que regule sus condiciones de jornada, su horario será el que consta en los mencionados contratos.

Artículo 11.2º. Acuerdo de festivos

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

Dado que, como consecuencia de lo anterior, la apertura y funcionamiento de dichos Mercados y de sus sistemas de Liquidación y Compensación coinciden en determinadas ocasiones con días declarados como festivos en los distintos ámbitos geográficos en donde los mismos operan y, teniendo en cuenta que, en dichos días,

resulta absolutamente necesaria la prestación de servicios laborales con esta finalidad, en el caso de que los Mercados y sus sistemas de Liquidación y Compensación debieran permanecer abiertos como consecuencia de lo anterior, el personal que la Empresa designe para trabajar en dichos días, lo hará de acuerdo con las siguientes condiciones:

- A) Los servicios que deban cubrirse en dichos días, serán prestados únicamente por el personal que resulte estrictamente necesario para mantener el funcionamiento de los citados Mercados y Sistemas de Liquidación y Compensación, atendiendo para ello a criterios de racionalidad, eficacia y necesidades reales y concretas. De cara a facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar, se llevará a cabo la mayor rotación posible entre la plantilla, evitando así, dentro de lo posible, que sean siempre las mismas personas las que resulten afectadas.
- B) Antes del día 20 de enero de cada año, la Empresa confeccionará una relación comprensiva del calendario bursátil y de liquidación para el año, departamentos o servicios afectados, número de trabajadores y la relación de las personas concretas que deberán prestar sus servicios en cada uno de estos días, atendiendo, para su confección, a los criterios expresados en el apartado anterior.
- C) La Empresa dará cuenta de dicha relación a la representación de los trabajadores para que emita su opinión al respecto y manifieste las posibles discrepancias o la conformidad con su contenido.
- D) Una vez oída la representación de los trabajadores, se elaborará la relación definitiva y se dará a conocer a todo el personal.
- E) Los trabajadores que presten servicios en estos días, percibirán en compensación la cantidad de 375 € brutos por día trabajado. Así mismo, dispondrán, adicionalmente, de un día de vacación por cada festivo trabajado, que disfrutarán el día que acuerden con el responsable de su departamento.
- F) Los trabajos que pudieran efectuarse en sábado, o festivos diferentes a los contemplados en la presente regulación, se regirán por lo previsto en el convenio colectivo o la legislación laboral en vigor.

- G) El personal que preste sus servicios estos días percibirá las ayudas de comida y de transporte que cada Convenio Colectivo contemple y asocie a los días efectivos de trabajo.

Artículo 12º. Excedencias

Se regularán por lo establecido en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. Permisos laborables

Los trabajadores disfrutarán de 2 días de permiso retribuido. Estos días se solicitarán con al menos una semana de antelación, si bien su disfrute se fijará en función de la planificación y organización del trabajo.

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho al sueldo íntegro, por los motivos y por el tiempo detallado a continuación:

Veinte días naturales en caso de matrimonio. que deberán justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil. Dichos días se contarán desde el primer día laborable al hecho causante.

Tres días laborables, en los casos de nacimiento de hijos o adopción que deberán justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil.

Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta seis, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto y en los de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Hasta dos días naturales cuando la relación de parentesco sea del segundo grado de afinidad. Deberá justificarse con el certificado médico que acredite la gravedad en el caso de enfermedad y con el certificado de defunción o fotocopia en el caso de fallecimiento.

Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual. Deberá justificarse con cualquier documento que lo acredite.

Enfermedad sin baja IT, máximo tres días. Siempre que sea posible deberá justificarse con el certificado médico o de la institución sanitaria correspondiente.

Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes de obtención de título. Deberá justificarse con el certificado de asistencia del centro correspondiente.

Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica. Siempre que sea posible deberá justificarse con el certificado médico o de la institución sanitaria correspondiente

Para el resto de permisos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, como permiso no retribuido los empleados podrán disponer de 10 horas al mes para realizar gestiones particulares, no pudiendo coincidir más del 25% de la plantilla, en el mismo momento.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho (la hora de lactancia o su fraccionamiento) por un permiso retribuido de 8 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta del descanso maternal.

Artículo 14º- 1º. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las trabajadas fuera de la jornada laboral a que se refiere el artículo 15º del presente Convenio.

La prestación de trabajo de horas extraordinarias será voluntaria por parte del empleado.

Fórmula para el cálculo del precio hora extraordinaria.

(Sueldo base + Complementos Salariales) año
_____ * 1,75

1.679,5 horas año

En todo lo no regulado en el presente artículo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta regulación de horas extraordinarias no se aplica en los supuestos de apertura de las Bolsas en días festivos, que se regirán por el acuerdo concreto alcanzado al respecto.

Artículo 14º- 2º. Trabajos en horas nocturnas, sábados y domingos.

Cuando excepcionalmente haya que recurrir a realizar trabajos en horario nocturno (22.00 p.m. a 06 a.m.), o en sábados y/o domingos, se compensará con un día de descanso por jornada y una retribución económica adicional correspondiente al monto de un día de trabajo.

Artículo 15º. Control horas extraordinarias

Dentro de los 5 días siguientes a cada mes natural se entregará a los delegados de personal la relación de horas extraordinarias efectuadas durante dicho período.

Artículo 16º. Organización

La organización del trabajo y la determinación del Organigrama de la empresa es competencia única y exclusiva de la Dirección, que designa las funciones a desarrollar por los empleados conforme a las necesidades que demande en cada situación la organización de la empresa.

Las distintas modificaciones que se adopten en la organización, así como los nombramientos de jefaturas, responsables y demás designaciones que se decidan, se comunicarán a los delegados de personal.

Artículo 17º. Polivalencias

Según el organigrama, se pretende fomentar el trabajo en equipo, por agrupación de cometidos.

Artículo 18º. Sección sindical y asambleas para fines laborales.

Los sindicatos legalmente constituidos podrán constituir secciones sindicales con los cometidos que dicha Ley establece.

Cada sección sindical designará un Delegado Sindical, al que se le reconocen las mismas competencias y garantías que las que amparan a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

El número de horas retribuidas que, para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán disponer conjuntamente el Delegado de Personal y el Delegado Sindical no excederá del máximo fijado en la Ley para los Delegados de Personal.

La Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, concederá permiso a sus empleados para asistir, en sus dependencias, a asambleas con fines laborales. Estas asambleas se celebrarán fuera del horario de trabajo, salvo acuerdo previo al respecto con la Dirección.

Artículo 19º. Bajas por enfermedad

En caso de baja por enfermedad los empleados tendrán derecho a reserva de plaza durante el período de incapacidad laboral transitoria.

Durante la baja, el empleado enfermo percibirá sus devengos líquidos íntegros en tanto persista la mencionada situación de incapacidad laboral transitoria, complementando la empresa, a tal efecto, la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real líquido percibido por el empleado en el momento de la baja.

Artículo 20º. Seguridad e Higiene

Este apartado se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no obstante, se realizará a todo el personal acogido al presente Convenio que lo desee, una revisión anual.

Artículo 21º: Ayuda de comida.

Se establece en sustitución del comedor de empresa, una ayuda alimentaria de **9 euros** por cada día efectivo de trabajo según calendario general.

Esta ayuda se entregará a cada trabajador por meses adelantados en vales de comida, restándole los días no trabajados en el periodo anterior.

Los trabajadores que quieran percibir por nómina la cantidad estipulada de ayuda de comida, tendrán que comunicarlo al Departamento de Personal, en este caso. Esta ayuda se pagará a mes vencido, descontándose las cantidades correspondientes a los días en los que no hayan tenido derecho a percibir dicha ayuda en el periodo inmediatamente anterior y comprendido entre los días 15 y 15 de cada mes. La percepción de estas cantidades tributarán íntegramente, haciéndoles las retenciones por IRPF correspondientes y por cuenta del trabajador.

Los trabajadores que escojan esta modalidad de percepción, se obligarán a mantenerla durante todo el ejercicio.

Artículo 22º. Plus transporte.

Se establece un plus de transporte como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Se abonará a razón de **80 euros/mes** en doce mensualidades.

Artículo 23º. Plus Convenio.

Con referencia a la calidad del trabajo desarrollado por el trabajador, se establece un plus de convenio por este concepto de **40 euros** mensuales salvo para las **once** personas de salario más bajo que será de **55 euros** mensuales, que se abonará también en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24º. Ropa de trabajo

La Empresa facilitará la ropa de trabajo precisa a los empleados que realicen trabajos de ordenanza, portería y explotación en el Centro de Proceso de Datos.

Artículo 25º. Excedencia sindical y para cargo público

Se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26º. Comisión Mixta

Se formará una Comisión Mixta que estará compuesta por las mismas personas que han discutido este Convenio o el personal de la plantilla de la empresa

que las representen en su caso, que tendrá como misión velar por el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

La Comisión Mixta, con un mínimo de dos miembros por cada parte, se reunirá en el improrrogable plazo de 10 días naturales a su convocatoria por cualquiera de las partes.

Esta Comisión resolverá las discrepancias que surgiesen en la aplicación del Convenio con carácter previo a la utilización de otras vías.

En el caso de que en el seno de la Comisión no se alcanzase acuerdo sobre las cuestiones que se presenten para su resolución, ambas partes se comprometen a recurrir a los servicios del Consejo de Relaciones Laborales para su intervención en procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje, y someter a éste los temas motivo de litigio. La solicitud de intervención del C.R.L. se hará antes de recurrir a vías judiciales o administrativas, sin perjuicio de que no se renuncie al derecho a éstos, en caso de que la actuación del C.R.L. no zanjase de manera definitiva las cuestiones objeto de intervención.

Artículo 27º. Contratos laborales

La Dirección notificará a los delegados de personal los contratos laborales que en el futuro la empresa vaya suscribiendo con nuevo personal, conforme determina la legislación vigente.

Artículo 28º. Formación

La Dirección de la Empresa es consciente de la importancia de una correcta y actualizada formación del personal, es por ello por lo que se establecerá un Plan de Formación integral para toda la plantilla, de cuyo contenido y procedimiento para llevarlo a cabo se informará a los señores delegados de personal.

Artículo 29º. Ayuda para estudios.

Los empleados que deseen promocionarse mediante la realización de estudios relacionados con el trabajo a desarrollar en Bolsa, percibirán una ayuda anual de hasta **500 euros** aportando justificantes de los importes incurridos. Para la continuidad en la percepción de esta ayuda será preciso que la misma se invierta

exclusivamente en enseñanza, extremo que se acreditará mediante justificante expedido por el Centro Oficial o Privado a que asista el empleado.

La calificación de insuficiente, o no apto, en los exámenes durante dos años académicos que impidan el acceso al curso siguiente, determinará la pérdida al derecho a percibir esta ayuda

Al objeto de que sean distribuidas por los delegados de personal entre los empleados que tengan hijos de edades inferiores a 22 años a la fecha de entrada en vigor del convenio y a fin de adquirir material de estudios y previa siempre la correspondiente justificación, la Empresa asigna la cifra de **272,90 euros** por hijo, para el año 2006.

Artículo 30º. Seguro de vida y mejoras sociales.

El seguro de vida será de aplicación a todo el personal acogido al presente Convenio.

La Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A., Sociedad Unipersonal, suscribirá una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos y por los importes que se detallan a continuación:

Por fallecimiento	24.040,48 euros
Por invalidez profesional total y permanente	24.040,48 euros
Por fallecimiento en accidente de trabajo	48.080,96 euros
Por fallecimiento en accidente de circulación	72.121,44 euros

Estas indemnizaciones se abonarán al cónyuge o beneficiarios del empleado, a tenor de lo estipulado en la póliza suscrita con la entidad aseguradora.

Artículo 31º. Póliza de asistencia sanitaria

La Empresa concertará una póliza de asistencia sanitaria complementaria de la Seguridad social, para todos los empleados en activo amparados por el presente convenio y sus beneficiarios, entendiéndose a efectos de este artículo y este año como tales los descendientes menores de 18 años a la entrada en vigencia de este convenio, que la Seguridad Social reconozca el derecho a la asistencia sanitaria,

bajo el mismo número de afiliación del trabajador, regulado por la Normativa vigente de la Seguridad Social en cada momento.

A partir de 2007 se extenderá el concepto de beneficiarios a todos aquellos que la Seguridad Social reconozca el derecho a la asistencia sanitaria, bajo el mismo número de afiliación del trabajador, regulado por la Normativa vigente de la Seguridad Social en cada momento.

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

Disposición Adicional 1ª

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de daños para la salud y en concreto, de los riesgos que pudieran derivarse de situaciones de acoso psicológico.

A tal fin, se establecerán procedimientos de denuncia en la empresa para quienes sean víctimas de tales tratos, y protocolos de actuación a desarrollar conjuntamente entre Empresa y Comité de Empresa, para investigar el caso denunciado y eliminar el problema y sus posibles graves consecuencias.

Disposición Adicional 2ª

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

A N E X O

TABLA SALARIAL - 2006

CATEGORIAS	AÑO 2006		
	FIJO	COMPLEMENTOS MAXIMOS	
		NIVEL	PROMOCION
Titulado Superior (o similar)	2.519,23	1.259,61	1.259,61
Analista Programador	1.889,42	629,82	1.259,61
Titulado Medio (o similar)	1.889,42	629,82	1.259,61
Programador	1.574,50	314,91	629,82
Oficial Administrativo	1.574,50	314,91	629,82
Operador Senior	1.574,50	314,91	629,82
Secretaria	1.507,40	256,74	327,70
Administrativo	1.448,55		314,91
Auxiliar Administrativo	1.259,61		314,91
Operadores Junior	1.259,61		314,91
Subalternos y Ordenanzas	1.196,65		125,99