

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 13** *RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Tradition Financial Services España Sociedad de Valores, S. A. U. (Código número 28103482012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Tradition Financial Services España Sociedad de Valores, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 28 de noviembre de 2022; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO DE TRADITION FINANCIAL SERVICES ESPAÑA
SOCIEDAD DE VALORES, S.A.U.****Preámbulo**

El presente convenio colectivo (en adelante, el “**Convenio Colectivo**”) ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la dirección de la empresa Tradition Financial Services España Sociedad de Valores, S.A.U. (en adelante, la “**Empresa**”, la “**Compañía**” o “**Tradition**”) y, de otra, por la representación social de las personas trabajadoras en la Empresa.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio Colectivo con validez y eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de los elementos aquí regulados.

Capítulo I. - Normas generales**Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial y funcional**

El presente Convenio Colectivo regulará, las relaciones laborales entre la Empresa, Tradition Financial Services España Sociedad De Valores, S.A.U. y las personas trabajadoras por ella contratadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal laboral de la Empresa. Quedan expresamente excluidos del presente convenio colectivo las personas contratadas a través de un contrato de alta dirección en los términos establecidos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o cualquier normativa que sustituya a esta norma.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, salvo en aquellos apartados que expresamente establezcan una vigencia diferente, en el momento de su firma por las representaciones social y empresarial.

La duración y vigencia de este Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2026. Una vez llegada esta fecha, el Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, salvo que alguna de las partes lo denuncie por escrito dentro de los 3 meses anteriores a su fecha de vencimiento inicial o prorrogada.

En el supuesto en el que se produzca la denuncia del convenio por alguna de las partes legitimadas para ello, se mantendrá la vigencia del mismo hasta el momento en el que se publique un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Compensación y absorción

Los incrementos y mejoras que experimente este Convenio Colectivo, o que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, así como cualesquiera otras puedan aprobarse convencional, reglamentaria y/o legalmente, podrán ser objeto de absorción y compensación con las superiores condiciones que individual o colectivamente pueda tener reconocidas las personas trabajadoras, en virtud de norma legal o pactada que pudiera resultar de aplicación, incluidas las condiciones de trabajo, retributivas, mejoras de acción y previsión social y restantes estipuladas en este Convenio Colectivo.

A efectos de realizar la compensación y absorción se realizará la comparación en forma conjunta y en cómputo anual de dichas condiciones, al objeto de conocer en todo momento lo más favorable, se valorará por el coste global que supone para la Empresa unas y otras. Se reputará como lo más favorable, lo que suponga un coste superior.

Artículo 5. Indivisibilidad del convenio

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

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguno de sus artículos, el resto del Convenio mantendría su vigencia, obligándose las partes firmantes a subsanar las disposiciones anuladas o, en su defecto, a renegociar un nuevo Convenio que sustituya al presente en su totalidad.

Artículo 6. Normativa básica y sustitutoria

El presente Convenio Colectivo sustituye y sucede en su integridad a cuantos convenios colectivos estatutarios y/o extraestatutarios y/o acuerdos de aplicación de los mismos hayan regulado las relaciones laborales de Tradition con las personas trabajadoras.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “**Estatuto de los Trabajadores**”), a la normativa posteriormente dictada para su aplicación, a cuantas otras disposiciones que desarrollen los preceptos del citado Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, seguimiento, conciliación y vigilancia (la “**Comisión de Interpretación y Seguimiento**”) del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Las funciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento de seguimiento serán las siguientes:

- (a) Vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del Convenio Colectivo con carácter general.
- (b) Funciones de conciliación o mediación, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos le sean sometidos.
- (c) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el presente Convenio de grupo.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo convienen en dar conocimiento a la Comisión de Interpretación y Seguimiento de todas las cuestiones que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio Colectivo, 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 o administrativos competentes.

La Comisión de Interpretación y Seguimiento estará compuesta por: (i) 2 miembros de la representación de los trabajadores (con sus respectivos suplentes); y (ii) 2 miembros en representación de la Empresa (con sus respectivos suplentes).

El procedimiento de solicitud de mediación ante la Comisión de Interpretación y Seguimiento se iniciará por escrito por la parte interesada. Tras ello, la Comisión de Interpretación y Seguimiento se reunirá, debiendo celebrarse efectivamente la reunión en el término de los treinta días siguientes, como máximo. La convocatoria de la Comisión de Interpretación y Seguimiento deberá realizarse por escrito, con citación de todos sus miembros, y con tres días de antelación. Los acuerdos de la Comisión de Interpretación y Seguimiento requerirán necesariamente para su validez que sean adoptados por mayoría absoluta, entre las dos representaciones.

Las discrepancias que pudiesen surgir en la interpretación y/o aplicación de este Convenio Colectivo que no fuesen resueltas en el seno de la Comisión de Interpretación y Seguimiento se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del órgano administrativo de resolución de conflictos y su reglamento que resulten de aplicación.

Capítulo II. - Jornada, horario, vacaciones, fiestas, permisos y excedencias

Artículo 8. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, distribuidas a razón de 8 horas diarias de trabajo efectivo desarrolladas, con carácter general, de lunes a viernes.

La jornada anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo, según se deriva de la aplicación de la siguiente fórmula:

- (a) 365 días naturales al año de los que se restan:
 - 52 sábados y 52 domingos.
 - 25 días laborables de vacaciones.
 - 14 días festivos, considerando tanto los de ámbito nacional, como los locales, teniendo en cuenta a estos efectos el calendario laboral fijado para la ciudad de Madrid.
 - 2 días festivos adicionales de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 (lunes de pascua y 26 de diciembre para *Brokers* o 24 y 31 de diciembre para el resto de personal).
- (b) El número de días resultante se multiplica por el número de horas de la jornada laboral 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.

Artículo 9. Horario de trabajo

9.1 Regulación general.

El presente Convenio Colectivo establece mejoras en la flexibilidad horaria de las personas trabajadoras. Las partes reconocen que esta flexibilidad implica un avance en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal.

La referida flexibilidad debe garantizar en todo momento, los niveles de productividad y de organización del trabajo en la Empresa. Habida cuenta de lo anterior, toda persona trabajadora, será responsable de cumplir, tanto la jornada de trabajo efectivo anual y diaria, regulados en el presente Convenio, todos los días laborables del año natural.

Se establecen dos horarios de trabajo atendiendo al grupo profesional de la persona trabajadora. A los efectos de la pertenencia a un grupo profesional u otro se estará a lo establecido en el artículo Artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

9.2 Brokers

La jornada laboral de los *Brokers* será prestada, con carácter general, de lunes a viernes, en régimen de jornada partida, en los siguientes términos:

- Horario de entrada: Posibilidad de iniciar la jornada entre las 8.00 y las 8.30 horas.
- Horario de salida: Posibilidad de finalizar la jornada entre las 18.00 y las 18.30 horas.
- Interrupción de la jornada: Se establece una interrupción de la jornada, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, de dos horas. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de su interrupción de la jornada en el momento que decidan, haciendo coincidir dicha interrupción, en la medida de lo posible, con los periodos de menor actividad de los mercados bursátiles.
- Jornada diaria: 8 horas.

Si en algún momento existiesen personas trabajadoras que debiesen prestar servicios en calidad de *Broker* cubriendo mercados financieros fuera de Europa, y en otro huso horario (por ejemplo, en la zona Asia-Pacífico o de América), el horario de dichas personas se verá ajustado a la práctica de los mercados bursátiles en dicha región, lo cual puede incluir la prestación de servicios en turno de tarde y/o noche.

9.3 Personal Soporte (“Backoffice”)

La jornada laboral del personal de “Backoffice” será prestada, con carácter general, de lunes a viernes, en régimen de jornada partida, en los siguientes términos.

- Horario de entrada: De conformidad con la práctica del departamento.
- Horario de salida: De conformidad con la práctica del departamento.
- Interrupción de la jornada: Se establece una interrupción de la jornada, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, de una hora.
- Jornada diaria: 8 horas.

El horario de trabajo de entrada y salida de cada persona trabajadora, así como la pausa diaria, deberán ajustarse, en cualquier caso, a las necesidades del departamento al que pertenezca la persona trabajadora, fijándose como horario de entrada más temprano las 6:30 horas y como horario de salida más tardío las 18:30 horas.

Artículo 10. Vacaciones

- (a) Duración: Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables de trabajo que podrán fraccionarse en varios periodos a petición de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- (b) Periodo de disfrute: El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará en la Empresa mediante acuerdo entre ella y las personas trabajadoras, respetando la posibilidad empresarial de excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa.

Con carácter general y obligatorio, los días de vacaciones anuales retribuidas deberán ser disfrutados durante el año natural correspondiente a su devengo, pudiendo excepcionalmente y previa autorización por parte de la Compañía, trasladarse el disfrute de hasta 6 días de vacaciones al año siguiente al de su devengo, siempre y cuando concurren circunstancias que así lo justifique.

Artículo 11. Festivos

Con carácter general, serán días festivos los fijados en el calendario laboral como tales, tanto los de ámbito nacional, como los locales, considerando a estos efectos el calendario laboral fijado para la ciudad de Madrid. Asimismo, se establecen las siguientes particularidades para cada uno de los siguientes colectivos.

11.1 Brokers

Se establecen como días festivos, esto es, días no hábiles, el lunes de Pascua y el 26 de diciembre, días en que los mercados bursátiles están cerrados. Si en algún momento, el lunes de Pascua o el día 26 de diciembre fuesen declarados días bursátiles, tendrán consideración de día laborable, reconociendo las partes, que tal situación no dará derecho al disfrute de un día de descanso adicional.

11.2 *Personal Soporte (“Backoffice”)*

El personal que no ostente la categoría de *Broker* dispondrá como días festivos (no hábiles) los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 12. Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- (a) Por matrimonio, quince días naturales, debiendo justificarse con el libro de familia o certificado del Registro Civil, en un plazo máximo de 5 días hábiles tras la ocurrencia del hecho causante (matrimonio). Dichos días se contarán desde el primer día laborable siguiente al hecho causante. La Empresa permitirá el disfrute del referido permiso a lo largo de los 12 meses posteriores a la fecha del matrimonio, siempre y cuando ello sea posible y acorde a las necesidades del servicio ofrecido por la Empresa, y previa solicitud por escrito por parte de la persona trabajadora con 30 días de antelación a la fecha de disfrute. El disfrute de este permiso de matrimonio no podrá realizarse de manera conjunta al periodo de vacaciones anuales, salvo expresa autorización del responsable de la persona trabajadora. Para evitar cualquier duda, la persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa 30 días antes del matrimonio, y 30 días antes de la fecha de disfrute del permiso.
- (b) Tres días hábiles, que podrán ampliarse hasta seis días hábiles, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto a una ubicación distinta de la provincia de domicilio habitual, en cada uno de los siguientes casos: enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que 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. Este permiso podrá disfrutarse de manera no consecutiva siempre y cuando se mantenga el hecho causante. La acreditación del hecho causante se deberá realizar un plazo máximo de 48 horas tras la ocurrencia del mismo, sin perjuicio de que la persona trabajadora avise a la Empresa con carácter inmediato de la ocurrencia de tal hecho.
- (c) Dos días hábiles en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento a una ubicación distinta de la provincia de domicilio habitual a tal efecto, el permiso será de cuatro días hábiles. Este permiso podrá disfrutarse de manera no consecutiva siempre y cuando se mantenga el hecho causante. La acreditación del hecho causante se deberá realizar un plazo máximo de 48 horas tras la ocurrencia del mismo, sin perjuicio de que la persona trabajadora avise a la Empresa con carácter inmediato de la ocurrencia de tal hecho.
- (d) Por traslado del domicilio habitual, dos días hábiles. Deberá justificarse con cualquier documento que lo acredite. La acreditación del hecho causante se deberá realizar un plazo máximo de 48 horas tras la ocurrencia del mismo, sin perjuicio de que la persona trabajadora avise a la Empresa con carácter inmediato de la ocurrencia de tal hecho.
- (e) 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 período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. La acreditación del hecho causante se deberá realizar un plazo máximo de 48 horas tras la ocurrencia del mismo, sin perjuicio de que la persona trabajadora avise a la Empresa con carácter inmediato de la ocurrencia de tal hecho.
- (f) 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 relacionado con la actividad de la Empresa. Deberá justificarse con documento acreditativo expedido por el correspondiente centro académico en un plazo máximo de 48 horas tras la ocurrencia del hecho causante.
- (g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. La acreditación del hecho causante se deberá realizar un plazo máximo de 48 horas tras la ocurrencia del mismo, sin perjuicio de que la persona trabajadora avise a la Empresa con carácter inmediato de la ocurrencia de tal hecho.

Artículo 13. Excedencias

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de periodos de excedencia forzosa, voluntaria o por cuidado de familiares, en los términos y condiciones establecidos por los artículos 46 y 48.3 del Estatuto de los Trabajadores o la legislación laboral que resulte de aplicación en cada momento.

Artículo 14. Reducción de jornada

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, en los términos y condiciones establecidos por el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores o la legislación laboral que resulte de aplicación en cada momento.

Capítulo III. – Retribuciones**Artículo 15. Estructura salarial**

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones en la Empresa desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo serán las siguientes:

- a. Salario Base.
- b. Antigüedad.
- c. Mejora voluntaria.

La Empresa realizará los recibos de salario de las personas trabajadoras reflejando la estructura detallada en el párrafo anterior. Si la persona trabajadora percibiese beneficios en especie (por ejemplo, seguro de salud, o seguro de vida), o cualquier otro concepto no previsto en este Convenio, la Empresa reflejará en los recibos de salario los conceptos e importes de dichos beneficios.

Artículo 16. Salario base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo, y que, como tal sueldo base, se detalla en Anexo Salarial de este Convenio.

Artículo 17. Antigüedad

Las personas trabajadoras por cada cuatro años de antigüedad en la Empresa, percibirán un plus denominado "Antigüedad" que será igual a un 2% del salario base establecido para su grupo profesional. Se establece un tope un 10% del salario fijo en concepto de antigüedad. Este concepto será compensable y absorbible.

Artículo 18. Mejora voluntaria

La Empresa podrá abonar, de manera totalmente voluntaria, y sujeto a su entera discreción, una mejora voluntaria a las personas trabajadoras. Esta mejora voluntaria será compensable y absorbible.

Artículo 19. Sueldo íntegro y frecuencia de pago

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo reconocen que, los sueldos incluidos en el Anexo a este convenio implican el sueldo total de las personas trabajadoras, el cual se abonará en 12 pagos mensuales, sin que se prevea ningún pago de gratificación extraordinaria.

Artículo 20. Tablas salariales y revisión salarial.

El Anexo I de este Convenio Colectivo incluye las tablas salariales que resultarán de aplicación para los años 2022 y 2023. Si durante la vigencia de este Convenio, el IPC publicado por el INE en un año natural (de enero a diciembre) excediera del 6%, las partes firmantes se reunirán para valorar la posibilidad de implementar medidas para aliviar los efectos de tal situación.

Capítulo IV. – Derechos y prestaciones sociales**Artículo 21. Seguro de salud**

La Empresa contratará una póliza de asistencia sanitaria complementaria a la Seguridad Social, de la que serán beneficiarias las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que hayan superado el periodo de prueba, previa solicitud por parte de la persona trabajadora.

Los familiares que integren la unidad familiar de la persona trabajadora, que no estén asegurados en ninguna compañía privada de asistencia sanitaria, podrán solicitar el alta en la póliza, a partir de la fecha de incorporación de la persona trabajadora, o bien, de la fecha en que se produzca un cambio en la unidad familiar.

La prima de la póliza de seguro de salud que corresponda a la persona trabajadora correrá a cargo de la Empresa. La prima de la póliza de seguro de salud que correspondan a los familiares que integren la unidad familiar de la persona trabajadora correrá a cargo de esta última, efectuándose el pertinente descuento en nómina con la frecuencia con la que se deba realizar el pago de la prima.

En el momento en el que se produzca el cese de la persona trabajadora en la Empresa, y/o la suspensión de la relación laboral, la Empresa dejará de abonar la prima del seguro.

Artículo 22. Seguro de vida

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo en favor de las personas trabajadoras con contrato indefinido afectadas por el presente Convenio Colectivo que así lo soliciten previamente y hayan superado el periodo de prueba.

El capital asegurado será igual a 4 veces el salario fijo bruto anual de la persona trabajadora en cuestión, excluyéndose a estos efectos el importe de la retribución variable y de cualquier otra percepción salarial o extrasalarial.

El importe máximo asegurado será de 400.000 euros. Las contingencias cubiertas serán las siguientes:

- (a) Fallecimiento por cualquier causa.
- (b) Fallecimiento por accidente
- (c) Fallecimiento por accidente de circulación.
- (d) Incapacidad permanente absoluta.
- (e) Incapacidad permanente absoluta por accidente.
- (f) Incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación.

El referido capital asegurado se abonará a la persona trabajadora en cuestión o a sus beneficiarios, dependiendo de la contingencia, de acuerdo con lo acordado con la correspondiente entidad aseguradora con la que la Empresa externalice estas coberturas.

Este artículo con los capitales y coberturas que establece entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el BOCAM, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

Artículo 23. Ayuda por nupcialidad

Las personas trabajadoras con contrato indefinido afectadas por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la Empresa que contraigan primeras nupcias percibirán una ayuda por nupcialidad de tres mensualidades de salario base previsto en el Convenio para su grupo profesional. El matrimonio se acreditará con el libro de familia o certificado del Registro Civil. La persona trabajadora deberá entregar el justificante del matrimonio en un plazo máximo de cinco días hábiles tras la celebración del mismo. Si no se facilitase tal documentación en el tiempo y forma previstos, la Empresa no vendrá obligada a abonar ninguna compensación a la persona trabajadora.

Cuando corresponda, la ayuda por nupcialidad se abonará por la Empresa en el plazo de los 3 meses posteriores a la finalización del año natural en el que tuviese lugar el hecho causante de la ayuda.

Artículo 24. Ayuda por natalidad

Por el nacimiento o adopción de un hijo/a, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una ayuda consistente en dos mensualidades de salario base previsto en el Convenio para su grupo profesional. En el supuesto de que el nacido sea hijo de dos personas trabajadoras de la Empresa, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos. La persona trabajadora deberá entregar el justificante del nacimiento en un plazo máximo de cinco días tras la ocurrencia del mismo. Si no se facilitase tal documentación en el tiempo y forma previstos, la Empresa no vendrá obligada a abonar ninguna compensación a la persona trabajadora.

Cuando corresponda, la ayuda por natalidad se abonará por la Empresa en el plazo de los 3 meses posteriores a la finalización del año natural en el que tuviese lugar el hecho causante de la ayuda.

Artículo 25. Ayuda para discapacitados físicos y psíquicos

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo que tengan algún hijo/a discapacitado físico o psíquico, con minusvalía reconocida superior al 49% (esto es, 50% o más) por el organismo competente, tendrán derecho a percibir un importe de hasta 7.000 euros brutos anuales por cada hijo en esa situación.

El referido importe deberá estar destinado a cubrir los gastos relativos a rehabilitación y estudio de la discapacidad en cuestión. La Compañía podrá efectuar las comprobaciones pertinentes sobre el destino de los fondos, debiendo la persona trabajadora acreditar el destino de los mismos.

La persona trabajadora deberá acreditar la situación de discapacidad en un plazo máximo de cinco días hábiles tras la resolución que declare la discapacidad de la persona afectada. Si no se facilitase tal documentación en el tiempo y forma previstos, la Empresa no vendrá obligada a abonar ninguna compensación a la persona trabajadora. Si a la fecha de entrada en vigor de este convenio existiesen personas trabajadoras afectadas por esta situación, estas dispondrán de un plazo de quince días naturales para acreditar tal circunstancia. Estos quince días se computarán desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de este Convenio. Si no se facilitase tal documentación en el tiempo y forma previstos, la Empresa no vendrá obligada a abonar ninguna compensación a la persona trabajadora.

Artículo 26. Complemento de incapacidad temporal

Durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa abonará al personal un complemento en los siguientes términos:

- a. **Duración:** El complemento se abonará desde el primer día de incapacidad temporal, y hasta un máximo de 18 meses desde el inicio de la situación de incapacidad temporal. En el supuesto en el que se produjese una prórroga de la situación de incapacidad temporal más allá de 18 meses, la Empresa no deberá abonar complemento alguno.
- b. **Importe:** El importe del complemento será igual a la diferencia entre la prestación bruta percibida por la persona trabajadora durante su periodo de incapacidad temporal y la base de cotización media de los doce meses anteriores al inicio del proceso de incapacidad temporal.
- c. **Tope máximo:** El importe del complemento garantizará a la persona trabajadora la percepción de un importe igual a la base de cotización de la persona trabajadora (acumulando el importe de la prestación a cargo del INSS y del complemento). Por ello, ninguna persona trabajadora podrá percibir un importe mayor a su base de cotización, y en ningún caso, superior a la base máxima de cotización aplicable en cada momento.

El abono del citado complemento a cargo de la Empresa quedará condicionado a la remisión en tiempo y forma debidos por parte de la persona trabajadora de los partes de baja, confirmación y alta, cesando dicha obligación entre la fecha en que se sobrepase el plazo reglamentario para entregar el parte de baja sin haber procedido a dicha entrega y la fecha de entrega efectiva del mismo.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa durante estas situaciones aumento de cargas o gravámenes para la Empresa.

Artículo 27. Igualdad

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a negociar y acordar un plan de igualdad conforme a los requisitos legales que resulten de aplicación. El nuevo plan de igualdad que se acuerde deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Capítulo V – Contratación temporal

Sin perjuicio de la voluntad de la Compañía de promocionar y fomentar la contratación indefinida en la medida de lo posible, las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de regular las alternativas contractuales que de desglosan a continuación, con objeto de permitir la contratación de personas trabajadoras adaptando sus contratos a las necesidades de negocio, flexibilidad y a la evolución de la carga de trabajo previstas en la Compañía.

Artículo 28. Contratos formativos

La Compañía promocionará la utilización de contratos formativos para aquellos colectivos donde puedan ser aplicables, con el fin de fomentar el empleo joven. La regulación específica será la que se detalla a continuación:

28.1 Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se concertará de acuerdo con la normativa prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

28.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se concertará de acuerdo con la normativa prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Contrato temporal por circunstancias de la producción

Para el caso de que concurriesen necesidades productivas de carácter temporal, la Compañía podrá suscribir contratos por circunstancias de la producción, atendiendo en todo caso a las características de este tipo de contrato y a los requisitos y limitaciones legales del mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Capítulo VI – Clasificación profesional

Artículo 30. Grupos y niveles profesionales

El personal de la Compañía se clasificará en grupos y niveles profesionales en función de: (i) el área funcional de la Compañía en la que presten servicios (i.e. área de negocio o área de soporte); (ii) el tipo de tareas que realicen; (iii) el grado de preparación; (iv) los conocimientos profesionales; y (v) la iniciativa, la autonomía y responsabilidad de cada persona trabajadora, así como la complejidad de las tareas asignadas.

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

30.1 Grupo I: *Brokers*

Se encuadrarán dentro del Grupo I aquellas personas trabajadoras que desempeñen tareas directamente relacionadas con la unidad de negocio de la Compañía, consistente en la labor de intermediación global de productos financieros y productos extrabursátiles.

En concreto, se asignan a este grupo profesional las personas trabajadoras que se dediquen a labores de gestión de la negociación de instrumentos financieros.

El encuadramiento de las personas trabajadoras en un nivel u otro dependerá de los siguientes factores de encuadramiento: (i) nivel de conocimientos y experiencia profesional; (ii) atribución de funciones directivas, de gestión o de coordinación de equipos; (iii) nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad; y (iv) nivel de especialización y complejidad de las tareas.

(a) Nivel (a): Jefe de Mesa

Se encuadrarán en este nivel aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia profesional, tengan atribuidas funciones directivas, de gestión y/o de coordinación de un conjunto de *Brokers*.

(b) Nivel (b): *Senior Broker*

Se encuadran en este nivel las personas trabajadoras que realicen la ejecución de actividades complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad dentro de la especialidad donde estén encuadrados, normalmente bajo la dependencia jerárquica directa de un Jefe de Mesa.

Requieren poseer conocimientos especializados sobre los principios y formas de hacer su trabajo o en el desarrollo de habilidades especializadas tanto teóricas como prácticas, adquiridos a través de capacitación especializada obtenida a través de las herramientas de formación facilitadas por la Compañía y/o con la experiencia profesional demostrada en sus tareas.

(c) Nivel (c): *Junior Broker*

Se encuadran en este nivel las personas trabajadoras que ejecutan actividades complejas y heterogéneas con un elevado grado de demanda pero que, sin embargo, todavía requieren la supervisión de los *Senior Broker* para ser orientados.

(d) Nivel (d): Asistente de Mesa

Están adscritas a este nivel las personas trabajadoras cuyo nivel de capacitación y/o experiencia profesional exige su sujeción a instrucciones de trabajo precisas y constantes, con un bajo grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad de tareas.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel no cuentan con conocimientos y habilidades especializadas sobre los principios y formas de hacer su trabajo, ya sea por no haber superado o completado los procesos de capacitación ofrecidos por la Compañía y/o no contar con la experiencia profesional demostrada en el desempeño de sus tareas.

30.2 Grupo II: Personal de soporte (*Back-Office*)

Se encuadrarán dentro del Grupo II aquellas personas trabajadoras que desempeñen tareas de soporte, auxiliares, de apoyo y/o gestión de la unidad de negocio de la Compañía, a título ejemplificativo y no limitativo: finanzas, compliance, riesgos, operaciones, IT y otros servicios auxiliares generales que ayudan al negocio en todas las partes de las operaciones de la Compañía.

El encuadramiento de las personas trabajadoras en un nivel u otro dependerá de los siguientes factores de encuadramiento: (i) nivel de conocimientos y experiencia profesional; (ii) atribución de funciones directivas, de gestión o de coordinación de equipos; (iii) nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad; y (iv) nivel de especialización y complejidad de las tareas.

(a) Nivel (a): Jefe de departamento / *Manager senior*

Se encuadrarán en este nivel aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia profesional, tengan atribuidas funciones directivas, de gestión y/o de

coordinación de un equipo compuesto por personal de soporte y/o *Brokers*, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas, además de con alto grado de especialización en su campo de actuación y responsabilidad.

(b) Nivel (b): Analista / Técnico

Están adscritos a este nivel profesional las personas trabajadoras que desempeñen puestos a los que se les encomienda la ejecución de actividades complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad dentro de la especialidad donde estén encuadrados, normalmente bajo la dependencia jerárquica directa de un Jefe de Departamento. Requieren poseer conocimientos especializados sobre los principios y formas de hacer su trabajo o en el desarrollo de habilidades especializadas tanto teóricas como prácticas.

(c) Nivel (c): Administrativo

Están adscritos a este nivel las personas trabajadoras que desempeñan trabajos menos complejos, que exigen sujeción a instrucciones de trabajo precisas y constantes, con un grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad de tareas menor que los Analistas / Técnicos. Su grado de especialización sobre los principios y formas de hacer su trabajo no es elevado, ni desde un punto de vista práctico ni teórico.

(d) Nivel (d): Auxiliar administrativo

Pertenece a este nivel aquellas personas trabajadoras que desempeñan puestos de servicios auxiliares a otros puestos, debiendo ser capaces de ejecutar actividades específicas, básicas y mecánicas en cuanto a contenido, exigencia y responsabilidad.

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.

Artículo 31. Promoción profesional

La promoción profesional, entendida como el ascenso de una persona trabajadora de un grupo y/o nivel profesional a otro, se realizará con base en el rendimiento acumulado de la persona trabajadora a lo largo de su prestación de servicios en la Compañía, valorándose, en su caso, el grado de consecución por parte de la persona trabajadora de los parámetros de encuadramiento requeridos por el grupo y/o nivel profesional a cuyo ascenso se evalúe.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente que no se producirán ascensos de grupo y/o nivel profesional por antigüedad en la Compañía y/o por el transcurso de determinados períodos de tiempo de prestación de servicios en un determinado grupo o nivel profesional.

Capítulo VII – Ingresos y ceses

Artículo 32. Periodo de prueba

El siguiente cuadro resume los periodos de prueba máximos aplicables a la plantilla de la Empresa.

| GRUPO PROFESIONAL/PUESTO | DURACIÓN |
|------------------------------------|----------|
| Jefe de Mesa | 6 meses |
| Senior Broker | 6 meses |
| Junior Broker | 6 meses |
| Asistente de Mesa | 6 meses |
| Nivel (a): Jefe de departamento | 6 meses |
| Nivel (b): Analista / Técnico | 6 meses |
| Nivel (c): Administrativo | 2 meses |
| Nivel (d): Auxiliar administrativo | 2 meses |

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, paternidad y riesgo durante la lactancia natural que pudieran afectar a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 33. Dimisión de la persona trabajadora

33.1 Brokers

Las personas trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Jefe de Mesa, *Senior Broker* y *Junior Broker* que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 6 meses de antelación. Las personas trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Asistente de Mesa deberán ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 3 meses de antelación.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo reconocen y acuerdan que los referidos periodos de preaviso se ajustan a las especiales condiciones laborales y dificultades de adecuación y aptitud personal y profesional que presentan los procesos de selección de los brokers, siendo que una vez se produzca el anuncio de su salida voluntaria de la empresa, en el plazo más breve posible, podría iniciarse de manera efectiva la formación de la persona o personas trabajadoras necesarias para un relevo ordenado que garantice la continuidad y viabilidad de una actividad con la especial naturaleza y complejidad de la desarrollada por la Empresa.

33.2 Personal de soporte (*Back-Office*)

Las personas trabajadoras que ostenten una categoría profesional distinta de la *Broker* que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, respetando los siguientes periodos de preaviso:

- (a) Jefe de Departamento: 3 meses.
- (b) Analista / Técnico: 2 meses.
- (c) Administrativo: 45 días.
- (d) Auxiliar administrativo: 1 mes.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora, ya sea *Broker* o no *Broker*, de la obligación de preavisar con la antelación mencionada dará derecho a la Compañía a descontarle de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. La Empresa podrá prescindir de los servicios del trabajador que preavise en el plazo señalado antes de que el mismo termine, pero abonándole el salario bruto fijo correspondiente a dicho plazo. Asimismo, si mediase acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se podrían reducir estos plazos.

Artículo 34. 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.

34.1 Faltas leves

- (a) 2 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- (b) No comunicar con la debida antelación la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el empleado acredite la imposibilidad de hacerlo.
- (c) Abandonar el puesto de trabajo, por breve espacio de tiempo, sin causa justificada durante la jornada. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de consideración a la Empresa o sus clientes, o al resto de empleados, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- (d) Retraso culposo en el desempeño de las funciones encomendadas, sin perjuicio sensible para el servicio.
- (e) Las discusiones en el centro de trabajo que repercutan en el desarrollo de la actividad laboral.
- (f) La desatención con los superiores, compañeros y subordinados, así como la no atención a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- (g) En general, todas aquellas cuya comisión implique un descuido o negligencia en el trabajo que no afecte a la buena marcha o desarrollo normal del servicio.

34.2 Faltas graves

- (a) El incumplimiento de los deberes específicos, con perjuicio sensible para el servicio.
- (b) La desobediencia grave a los superiores, la falta de respeto mutuo entre los empleados y la desconsideración hacia los clientes. Si esta desobediencia implicase un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivasen perjuicios notorios para la empresa o clientes, la falta se reputará muy grave.
- (c) La negligencia o descuido, cuando originen perjuicios graves para los intereses de la Empresa, o den lugar a protestas o pérdidas de clientes.
- (d) La reiteración en falta leve en el plazo de 3 meses.
- (e) En general, todo acto u omisión que revele un abuso de autoridad o grado de negligencia o ignorancia inexcusable o cause perjuicios para el servicio.

34.3 Faltas muy graves

- (a) Más de 4 faltas de puntualidad o la ausencia de 2 días de trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
- (b) El abuso de confianza respecto de la Empresa o los clientes.
- (c) La violación del secreto profesional, correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

- (d) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto o consideración a los clientes, superiores, compañeros o sus familiares.
- (e) La insubordinación o indisciplina grave.
- (f) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- (g) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación o falsedad realizada para prorrogar la baja en las referidas contingencias o el retraso de más de 3 días en remitir el parte de baja a la Empresa.
- (h) Realizar trabajos de la misma actividad que la desarrollada por la Empresa, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización.
- (i) El incumplimiento por parte del empleado de las normas de conducta contenidas en la Ley del Mercado de Valores o legislación equivalente, así como aquellas establecidas o se establezcan en el futuro por la Comisión Nacional del Mercado de Valores o cualquier otra autoridad competente en la materia.
- (j) La violación de las normas establecidas en el Código Ético, el *Employee Handbook* o de Conducta de la Empresa vigente en cada momento, incluyendo, a título ejemplificativo y no limitativo, las siguientes conductas: (i) incurrir en situaciones de conflicto de interés; (ii) incurrir en prácticas de *Insider Trading* (entendiendo como tal aquellas que supongan participar o adquirir valores o cualquier otro producto financiero gestionado por Tradition estando en posesión de información confidencial que no se ha divulgado públicamente pero que, de divulgarse, tendría un impacto sustancial en el precio de productos financieros en cuestión); (iii) incumplimiento con la normativa aplicable a la Empresa en materia de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, etc.; (iv) vulnerar la obligación de confidencialidad; o (v) incurrir en prácticas corruptas o susceptibles de ser calificadas como soborno.
- (k) El acoso sexual o laboral.
- (l) La reiteración en falta grave en el plazo de 6 meses.

Artículo 35. Régimen sancionador

35.1 Faltas leves

- (a) Amonestación verbal.
- (b) Amonestación por escrito.
- (c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 5 días.

35.2 Faltas graves

- (a) Inhabilitación por un plazo máximo de 2 años para ascender de categoría.
- (b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 40 días.

35.3 Faltas muy graves

- (a) Inhabilitación por un plazo máximo de 5 años para ascender de categoría.
- (b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
- (c) Despido.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Compañía tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VII – Trabajo a distancia

Artículo 36. Trabajo a distancia

Se establece la siguiente regulación en relación con el trabajo a distancia para cada uno de los siguientes colectivos:

- (a) **Brokers:** Las partes reconocen que la naturaleza de la actividad realizada por los *Brokers*, requiere la presencia física en el centro de trabajo de la Empresa para garantizar el acceso en todo momento a las plataformas y sistemas operativos, lo que excluye la aplicación del trabajo a distancia a este grupo profesional.
- (b) **Back-Office:** Las personas trabajadoras podrán solicitar a su responsable directo la realización de parte de su jornada en régimen de trabajo a distancia. El responsable podrá autorizar o no la realización de la jornada laboral en este régimen en atención a las necesidades organizativas y productivas concurrentes en cada momento. El trabajo a distancia en ningún caso podrá tener carácter regular, y no podrá exceder, en un periodo de referencia de tres meses, el treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

ANEXO I

SALARIO BASE BRUTO AÑOS 2022 Y 2023

| CATEGORÍA | BRUTO MENSUAL (12 PAGAS) | BRUTO ANUAL |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|
| Jefe de Mesa | 2.291,67 euros | 27.500 euros |
| Senior Broker | 2.208,33 euros | 26.500 euros |
| Junior Broker | 2.000 euros | 24.000 euros |
| Asistente de Mesa | 1.666,67 euros | 20.000 euros |
| Nivel (a): Jefe de departamento | 2.166,67 euros | 26.000 euros |
| Nivel (b): Analista / Técnico | 2.125 euros | 25.500 euros |
| Nivel (c): Administrativo | 1.666,67 euros | 20.000 euros |
| Nivel (d): Auxiliar administrativo | 1.500 euros | 18.000 euros |

Disposición final. - Adaptación salarial

En un plazo máximo de dos meses tras la suscripción de este Convenio Colectivo, la Compañía procederá a adaptar la actual estructura de las nóminas de las personas trabajadoras a los conceptos e importes descritos en el Capítulo III y Anexo I de este Convenio Colectivo, sin que ello implique una minoración del salario fijo bruto consignado en dichas nóminas.

(03/1.960/23)

