Convenio Colectivo Banca

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99000585011981	**ACTUALIZACIÓN**	2025/06/05
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 135 MODIFICACIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-banca-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Banca. Última actualización a: 05-06-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 135 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 1, de 1 de enero de 2025)

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca.

Visto el texto del XXV Convenio colectivo del sector de la banca (código de convenio 99000585011981), que ha sido suscrito el 12 de noviembre de 2024, y finalmente subsanado mediante Acta de 12 de diciembre de 2024, de una parte por la organización empresarial Asociación Española de Banca (AEB), en representación de las empresas del sector, y de otra por sindicatos CC.OO.-Servicios, FeSMC-UGT y Federación Fuerza Independencia y Empleo-FINE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios 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, 20 de diciembre de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XXV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Disposición preliminar.

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «convenio» sin más especificaciones se entenderán hechas al presente convenio colectivo.

2. Cuando en el presente convenio se habla de «las Empresas» sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias a las que el convenio afecta, conforme a su artículo 2.

3. Las expresiones «personal», «persona trabajadora», «personas trabajadoras», «plantilla», «empleado», «empleada», «trabajadores», «trabajadoras», utilizadas en los artículos siguientes, corresponden a todos los empleados y las empleadas que presten servicio en alguna de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuántas Empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de Empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2024 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director/Directora General, Director/Directora Gerente de la Empresa, Subdirector/Subdirectora General, Inspector/Inspectora General, Secretario/Secretaria General y otras de carácter similar, entre las que se encontrarían las desarrolladas por el personal incluido en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) núm. 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE. Se tendrán en cuenta las particularidades establecidas en el artículo 29.º «Registro de Jornada» respecto al ámbito de aplicación que determina este artículo. En todo caso, se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el presente convenio.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que preste el personal contratado en España al servicio de Empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española. Dicho personal tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español. Los trabajadores o trabajadoras y las Empresas pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Artículo 3. Convenios anteriores.

Sustituye el presente convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 17 de marzo de 2021 y publicado en el BOE el 30 de marzo del mismo año, así como al acuerdo de modificación parcial de 29 de noviembre del 2022, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 23 de diciembre de 2022 y publicado en el BOE el 5 de enero de 2023.

Artículo 4. Vigencia del convenio.

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el BOE.

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el convenio fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o Sindicatos legitimados para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 5. Cláusula general de compensaciones y absorciones.

1. El convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros convenios colectivos.

Artículo 6. Unidad del convenio.

El articulado del convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones

convenidas.

CAPÍTULO II Deontología y responsabilidad social

Artículo 7. Deontología de la profesión.

El ejercicio de la actividad bancaria, y su especial relevancia en el desarrollo económico y social, exige del personal bancario y de las Empresas un comportamiento especialmente íntegro, y un alto nivel de calidad profesional y de servicio.

Este comportamiento tiene que caracterizarse por un alto nivel de calidad, que viene determinado tanto por la legislación vigente como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas interiorizados en la profesión, mediante los cuales se viene alcanzando, manteniendo y mejorando el nivel de profesionalidad y ética que reclaman la clientela y la sociedad.

En consecuencia, la conducta profesional de las plantillas, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada desde siempre por las siguientes pautas:

El cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios éticos, evitando posibles situaciones de conflicto de interés con la clientela o terceras personas.

Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.

El respeto a la persona y a su dignidad, en las relaciones con la clientela y con las personas que trabajan en nuestro entorno. Y, para ello, se pone especial cuidado en actuar siempre de conformidad con lo establecido en el apartado 2.c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se dispone que las personas trabajadoras tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos se disponga en su normativa específica: «A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral». En el supuesto de que en el futuro se produjeran modificaciones en el mencionado artículo 4 del E.T., se estará a lo que se establezca en la nueva norma que la sustituya.

Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Corresponde a cada Entidad definir el método por el cual transmitirá a su plantilla los principios y valores éticos

que deben marcar la cultura y buen hacer bancarios en aras a promover las mejores prácticas profesionales.

Cualquier instrucción y/o comportamiento contrarios a los principios éticos establecidos en este artículo podrán ser puestos, por cualquier persona de la plantilla, en conocimiento de la entidad por los cauces habilitados expresamente para ello, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas bancarias que deben regir la profesión.

Los Sindicatos presentes en la Empresa también podrán recoger las dudas, solicitudes o denuncias de la plantilla sobre estos temas para, después de un análisis de su pertinencia, poder hacerlas suyas y trasladarlas a la Dirección, a través de los canales específicos establecidos en cada Empresa para la interlocución con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT).

En todo caso, la Empresa establecerá las suficientes garantías de confidencialidad e indemnidad, así como de protección de la identidad, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), de la persona que comunica cualquier hecho o situación presuntamente contrario a los principios aquí recogidos.

Artículo 8. Responsabilidad social e Inversión socialmente responsable.

1. Las políticas de responsabilidad social son de aplicación generalizada en el sector financiero, e inciden en los impactos sociales de su actividad en clientes, personas trabajadoras, accionistas, inversores/as, proveedores/as o comunidades locales en las que se opere. Las memorias de RSE contribuyen a explicar las aportaciones de las Empresas a la sociedad y a autoanalizar su nivel de éxito y de reconocimiento en las mismas.

Los Sindicatos vienen expresando reiteradamente su interés en esta materia y participan en los diversos organismos, observatorios y ponencias que impulsan las políticas de responsabilidad social en sus diversas modalidades.

2. Ambas partes, partiendo del carácter voluntario de la implantación de la RSE, acuerdan colaborar de la manera más amplia posible en su desarrollo:

a) En las Empresas donde se apliquen estas políticas, en los trabajos y procesos de elaboración de la Memoria RSE, y si se trata como grupo de interés el de las personas trabajadoras, también se considerará como representantes del mismo a los Sindicatos firmantes del convenio con presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras.

b) La inversión socialmente responsable es una de las vertientes de RSE más relevantes del sector financiero, en todo su ámbito de negocio. En los Planes de Pensiones de Empleo se recomienda que las respectivas Comisiones de Control faciliten la adopción de criterios de Inversión Socialmente Responsable, así como su seguimiento y valoración.

CAPÍTULO III Empleo

Artículo 9. Profesionalidad y calidad del empleo.

1. Los niveles de exigencia, de competencia y de calidad en el trabajo bancario comportan un nivel equivalente de calidad en el empleo. La estabilidad y calidad en el empleo están directamente relacionadas con la fortaleza, solidez, productividad y competitividad de cada Empresa, así como con la rápida adaptación en cada momento a las circunstancias de mercado y necesidades de negocio.

El contrato indefinido, la formación continua, la evaluación permanente de la actividad y el reconocimiento de la profesionalidad son características propias del empleo en el sector bancario. Las Empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, y la carrera profesional, y fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional, como factor clave de competitividad e innovación.

Las Empresas utilizarán preferentemente la contratación estable para la cobertura de necesidades de servicio estructurales y recurrentes, limitando la contratación temporal a lo estrictamente necesario para los supuestos tasados en la legislación para cada tipo de contrato.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, la contratación indefinida, cualquiera que sea el tipo de contrato en que se formalice, podrá concertarse, en las Empresas del ámbito del presente convenio colectivo, con un periodo de prueba cuya duración máxima será de seis meses.

3. Sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en la normativa laboral, artículos 64.2.b y 64.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3.1. de la LOLS, en el ámbito de cada Empresa se facilitará a los Sindicatos firmantes del presente convenio información periódica, al menos trimestralmente, sobre la evolución y perspectivas del empleo en la misma, y en todo caso cuando modificaciones organizativas puedan tener repercusión sobre el empleo, pudiendo constituirse con tal finalidad canales específicos de interlocución con dicha Representación.

4. La selección y contratación de empleadas y empleados se realizará de acuerdo con la legislación vigente, basándose en principios de idoneidad y adecuación persona-puesto de los candidatos, y asegurando un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación. Se valorará, en su caso, la experiencia adquirida por las personas que hayan realizado prácticas becadas o formativas, o contratos temporales en la propia Empresa.

5. En el ámbito de cada Empresa, en el supuesto de no poder alcanzar por la vía de la contratación directa, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, regulada en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, se realizará mediante las medidas alternativas previstas en la legislación vigente.

Artículo 10. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las Empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90% de contratos indefinidos, tomando los datos mensualmente para dicha media ponderada, podrán, en aplicación de lo establecido en los tres primeros párrafos del apartado segundo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, celebrar, durante el siguiente año natural, contratos de duración determinada por circunstancias de la producción con una duración máxima de doce meses.

Las Empresas deberán notificar a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con la modalidad de contratación por tiempo determinado prevista en este artículo.

Artículo 11. Nivel de acceso a la profesión.

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, se establece un Nivel de acceso a la profesión con las siguientes características:

a) Contrato indefinido.

b) Periodo de prueba: seis meses.

c) Clasificación como «Nivel de acceso», dentro del Grupo profesional único de «Técnicos de Banca», que se establece en el capítulo cuarto de este convenio.

d) Ascenso a Nivel 11, a los veinticuatro meses, como máximo, de permanencia en el Nivel de acceso.

e) Funciones: Administrativas-Comerciales y de Gestión Comercial en oficinas de la Red, Administrativas y Técnicas en centros de Servicios Centrales, quedando excluidas expresamente las que comporten otorgamiento de poderes o dirección de personas.

f) Salario. El conjunto de las percepciones de convenio en cómputo anual será el que se detalla en la siguiente tabla y se abonará en catorceavas partes iguales: doce en las mensualidades ordinarias y las dos restantes como gratificaciones extraordinarias semestrales de junio y diciembre respectivamente.

NAP	Durante 2024	Durante 2025	Durante 2026
Primer año.	20.556,80.	21.379,07.	21.966,99.
Segundo año.	22.165,78.	23.052,41.	23.686,35.

g) Antigüedad: el tiempo servido en este Nivel de acceso computa a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

h) En ningún caso, el salario de este Nivel se tomará como referencia sobre la que aplicar beneficios de reducción salarial en otro tipo de contratos que se puedan realizar en la Empresa.

Artículo 12. Criterios y procedimientos en procesos de reordenación.

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las Empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento. En este contexto, elementos como la moderación salarial y el esfuerzo permanente de adaptación de las plantillas, contribuyen positivamente a esta finalidad.

Por ello, si durante la vigencia del convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como de preverse medidas laborales consistentes en traslados colectivos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, despidos colectivos o suspensiones de contrato como consecuencia de lo previsto en el artículo 44 del E.T., las Empresas abrirán un proceso previo, y limitado en el tiempo de hasta diez días hábiles de duración, con un mínimo de 4 reuniones, de negociación con las representaciones sindicales sin la exigencia de los requerimientos de dichos artículos y en el bien entendido de que se facilitará la información suficiente y pertinente para el adecuado desarrollo de las negociaciones.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Empresas promoverán la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del convenio tendrá entre sus competencias conocer con carácter general la evolución del empleo en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

CAPÍTULO IV Clasificacion profesional

Artículo 13. Cualificación y motivación profesional.

El desarrollo profesional se configura como elemento motivador para mantener y mejorar niveles de excelencia en el trabajo. Para hacerlo lo más objetivo posible, en las Empresas se alcanzarán acuerdos o, en su caso, se adoptarán prácticas tendentes a:

Promover iniciativas orientadas a la difusión de itinerarios formativos que puedan favorecer el desarrollo profesional, tanto en sentido vertical, de promoción, como horizontal, de cambio de áreas organizativas.

Fomentar la participación de los distintos colectivos en los planes de formación, reservando acciones específicas para los colectivos menos formados.

Promover la igualdad de oportunidades mediante planes de carrera orientados a la promoción, a Niveles o funciones, del género con menor representación y facilitando la información y participación de la representación sindical, tanto en el diseño como en el seguimiento de los planes e itinerarios formativos.

Artículo 14. Clasificación profesional.

1. Desde 1 de enero de 2017, el sistema de clasificación profesional está conformado por un Grupo profesional único, denominado «Técnico de Banca», con un primer «Nivel de acceso» y otros once Niveles retributivos.

2. Grupo único: Técnico de Banca.

2.1 A efectos de retribución se encuadrarán en los Niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive, a quienes, por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Tendrán que encuadrarse en cualquiera de estos Niveles aquellas personas con titulación universitaria que sean contratadas por las Empresas para realizar específicamente funciones que requieran legalmente la titulación que acrediten.

2.2 Quedarán encuadrados en los Niveles retributivos entre el 9 y el 11 aquellos trabajadores y trabajadoras que poseyendo la formación suficiente, tengan atribuida la realización de trabajos bancarios administrativos, de marketing telefónico o, de gestión general o comercial de carácter básico o que no cumpla con los requisitos especificados en el apartado 2.4 aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

2.3 En la estructura de la red de oficinas comerciales, el Director o Directora de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel salarial 6.

2.4 Desde el 1 de enero de 2017, el personal con dedicación a la función de gestión comercial especializada, tendrá como mínimo el Nivel salarial 8, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

Cuente con, al menos, cinco años de antigüedad en la Empresa.

Con dedicación exclusiva, durante al menos dos años continuados, o dos años y medio discontinuos en el plazo

de tres años, a funciones comerciales, de carácter directo y relación personalizada con la clientela, que requieran especialización.

Con objetivos individuales de gestión comercial.

Con la formación específica definida en la Empresa para esta función.

Se entiende por «funciones de gestión comercial que requieren especialización» aquellas que tengan por objeto tareas tales como la venta de productos bancarios y financieros de activo, pasivo e intermediación, el asesoramiento financiero, la gestión de cuentas u otras de similar carácter. También se entenderán como cumplidas tales funciones cuando así lo reconozca la Empresa.

Las Empresas efectuarán comunicación a las personas que reúnan estos requisitos a efectos de claridad en los cómputos de los tiempos requeridos.

No se considerará como interrupción en el desempeño de la función comercial a efectos de los plazos establecidos en este artículo, los periodos de ausencia motivados por embarazo, nacimiento, cuidado de menores lactantes y las excedencias por cuidado de menores o familiares, siempre que no excedan de un año, o de quince meses para familias numerosas, o de dieciocho meses para las de categoría especial.

Artículo 15. Promoción a Nivel superior y equiparación salarial.

1. La promoción del personal a Nivel retributivo superior se efectuará:

1.1 Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora, y la Empresa.

1.2 Por decisión de la Empresa, si comporta mejora económica para el trabajador o la trabajadora.

1.3 Por el desempeño continuado durante un determinado período de tiempo, en un mismo Nivel, del modo siguiente:

a) Se pasará al Nivel 10, transcurridos cuatro años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 11.

b) Se pasará al Nivel 9, transcurridos seis años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 10.

2. Los ascensos de Nivel, salvo en el supuesto de antigüedad, se consolidarán a los seis meses del acceso al mismo.

3. Como consecuencia de lo establecido en este artículo, se suprime con efectos 1 de enero de 2017 la regulación sobre ascensos por capacitación de los extintos Grupo Administrativo y Grupo de Servicios Generales vigentes hasta 31 de diciembre de 2016.

4. Equiparación salarial.

4.1 Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del Nivel 9 con 24 años de servicio en los grupos Administrativo (hasta el 31 de diciembre de 2016) y Técnico (a partir del 1 de enero de 2017) quedará equiparado salarialmente al Nivel 8 mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos Niveles. A estos efectos se computará también el tiempo que el trabajador o trabajadora haya pertenecido al Grupo de Técnicos con anterioridad al 1 de enero de 2017.

Alternativamente al sistema previsto en el párrafo anterior, la equiparación salarial al Nivel 8 del personal de Nivel 9, también se producirá al cumplirse veinte años de antigüedad en los Grupos Administrativo y Técnico y treinta en la Empresa.

4.2 El personal ascendido al Nivel 8 no podrá percibir a partir de la fecha en que le correspondiera hipotéticamente la asimilación al Nivel 8, una cantidad inferior a la que pudiera corresponderle por convenio en tal situación. Mientras hubiere tal diferencia su importe figurará en el recibo de haberes bajo el concepto «diferencia artículo 15.4.2».

5. Los criterios de ascensos y promociones deberán respetar el principio de no discriminación por las circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del E.T.

Artículo 16. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo profesional único es de libre designación por parte de la Empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del Nivel consolidado.

El personal encuadrado en los Niveles retributivos entre el 9 y el 11 que realicen funciones correspondientes a los Niveles 1 a 8 durante un período superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años pasaran a tener el Nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

Los empleados y las empleadas a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar funciones de inferior Nivel, en virtud de acuerdo con la Empresa o, en su defecto, por decisión de aquella manteniendo el sueldo correspondiente a su Nivel.

CAPÍTULO V Retribuciones

Artículo 17. Conceptos retributivos.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.º del presente convenio respecto al Nivel de acceso a la profesión, el régimen de retribuciones del personal estará integrado, para el personal de Niveles entre el 1 y el 11, ambos inclusive, por los siguientes conceptos:

a. Salario base de Nivel.

b. Aumentos por antigüedad.

c. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

d. Participación en beneficios.

e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establece en los artículos siguientes.

3. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por «paga» o «mensualidad» la catorceava parte del Salario Base de Nivel y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada persona trabajadora.

Artículo 18. Salario base de nivel.

1. El «Salario Base de Nivel» desde 1 de enero de 2017 está integrado por los conceptos retributivos que se indican en el artículo 18.º del XXIII Convenio Colectivo de Banca y en la disposición adicional primera de este convenio.

2. El Salario Base de Nivel, a que se refiere el apartado anterior, es anual y se hará efectivo en catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año, y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre que se recogen en el artículo siguiente.

Se incrementan las tablas salariales correspondientes al Salario Base de Nivel, vigentes a 31 de diciembre de 2023 en un 4,25% para 2024; 4% para 2025 y 2,75% para 2026.

Con carácter excepcional y en atención al entorno sectorial en el que se alcanza el presente pacto, las partes acuerdan que, en caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) acumulado en el período, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, supere el incremento acumulado de las tablas salariales pactado para el mismo periodo, la tabla salarial de 2026 se actualizará con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027 en el porcentaje equivalente a dicha diferencia con el tope del 2%.

Este salario será el que figura, para los años que se indican, en las siguientes tablas:

2.1 En las Empresas con 17,25 o más pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014 o con posterioridad a esa fecha por aplicación del artículo 23.3 del XXIII Convenio y 23.6 del XXIV Convenio, así como en las de nueva creación y en las que se establezcan en España, o se adhieran al presente convenio, a partir de su entrada en vigor:

Nivel	2024	2025	2026
1	60.239,29	62.648,86	64.371,70
2	52.462,74	54.561,25	56.061,68
3	44.797,30	46.589,19	47.870,39
4	42.812,01	44.524,49	45.748,91
5	37.391,16	38.886,81	39.956,20
6	35.186,66	36.594,13	37.600,47
7	33.569,41	34.912,19	35.872,26
8	31.951,54	33.229,60	34.143,41
9	29.736,07	30.925,51	31.775,96
10	26.795,36	27.867,17	28.633,52
11	24.414,84	25.391,43	26.089,69

2.2 En las Empresas con un número de pagas, devengadas a 31 de diciembre de 2014 o con posterioridad a esa fecha por aplicación del artículo 23.3 del XXIII Convenio y 23.6 del XXIV Convenio, comprendido entre 15,75 y 17,00:

2.2.1 En las Empresas con 17,00 pagas devengadas:

Nivel	2024	2025	2026
1	59.406,36	61.782,61	63.481,63
2	51.742,51	53.812,21	55.292,05
3	44.188,16	45.955,69	47.219,47
4	42.231,66	43.920,93	45.128,76
5	36.889,36	38.364,93	39.419,97
6	34.716,82	36.105,49	37.098,39
7	33.122,99	34.447,91	35.395,23
8	31.528,58	32.789,72	33.691,44
9	29.345,23	30.519,04	31.358,31
10	26.447,13	27.505,02	28.261,41
11	24.101,92	25.066,00	25.755,32

2.2.2 En las Empresas con 16,75 pagas devengadas:

Nivel	2024	2025	2026
1	58.573,43	60.916,37	62.591,57
2	51.022,30	53.063,19	54.522,43
3	43.579,03	45.322,19	46.568,55
4	41.651,29	43.317,34	44.508,57
5	36.387,57	37.843,07	38.883,75

Nivel	2024	2025	2026
6	34.246,97	35.616,85	36.596,31
7	32.676,58	33.983,64	34.918,19
8	31.105,61	32.349,83	33.239,45
9	28.954,37	30.112,54	30.940,63
10	26.098,89	27.142,85	27.889,28
11	23.789,01	24.740,57	25.420,94

2.2.3 En las Empresas con 16,50 pagas devengadas:

Nivel	2024	2025	2026
1	57.740,50	60.050,12	61.701,50
2	50.302,06	52.314,14	53.752,78
3	42.969,89	44.688,69	45.917,63
4	41.070,93	42.713,77	43.888,40
5	35.885,77	37.321,20	38.347,53
6	33.777,13	35.128,22	36.094,25
7	32.230,17	33.519,38	34.441,16
8	30.682,65	31.909,96	32.787,48
9	28.563,51	29.706,05	30.522,97
10	25.750,66	26.780,69	27.517,16
11	23.476,10	24.415,14	25.086,56

2.2.4 En las Empresas con 16,25 pagas devengadas:

Nivel	2024	2025	2026
1	56.907,57	59.183,87	60.811,43
2	49.581,84	51.565,11	52.983,15
3	42.360,77	44.055,20	45.266,72
4	40.490,57	42.110,19	43.268,22
5	35.383,97	36.799,33	37.811,31
6	33.307,27	34.639,56	35.592,15
7	31.783,77	33.055,12	33.964,14
8	30.259,69	31.470,08	32.335,51
9	28.172,67	29.299,58	30.105,32
10	25.402,43	26.418,53	27.145,04
11	23.163,18	24.089,71	24.752,18

2.2.5 En las Empresas con 16,00 pagas devengadas:

Nivel	2024	2025	2026
1	56.074,65	58.317,64	59.921,38
2	48.861,61	50.816,07	52.213,51
3	41.751,64	43.421,71	44.615,81
4	39.910,22	41.506,63	42.648,06
5	34.882,18	36.277,47	37.275,10
6	32.837,42	34.150,92	35.090,07
7	31.337,35	32.590,84	33.487,09
8	29.836,73	31.030,20	31.883,53
9	27.781,81	28.893,08	29.687,64
10	25.054,18	26.056,35	26.772,90
11	22.850,28	23.764,29	24.417,81

2.2.6 En las Empresas con 15,75 pagas devengadas:

Nivel	2024	2025	2026
1	55.241,72	57.451,39	59.031,30
2	48.141,39	50.067,05	51.443,89
3	41.142,50	42.788,20	43.964,88
4	39.329,86	40.903,05	42.027,88
5	34.380,38	35.755,60	36.738,88
6	32.367,58	33.662,28	34.587,99
7	30.890,94	32.126,58	33.010,06
8	29.413,77	30.590,32	31.431,55
9	27.390,96	28.486,60	29.269,98
10	24.705,96	25.694,20	26.400,79
11	22.537,36	23.438,85	24.083,42

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

Todo el personal en cada uno de los meses de junio y diciembre tendrá derecho a una gratificación

extraordinaria.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base de nivel y por antigüedad.

La paga de junio se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional si su permanencia en la Empresa fuera inferior al periodo de devengo.

Las Empresas, mediante acuerdo colectivo, podrán abonar las referidas gratificaciones prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 20. Aumentos por antigüedad.

1. Durante la vigencia del convenio la retribución en función de la antigüedad se determinará en la forma establecida en los artículos 21.º y 22.º.

2. No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la Empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquélla no llevará consigo, pues es elemento de hecho, disminución de éste.

3. Siempre que el convenio se refiere a «aumentos por antigüedad», a «trienios» o a «percepciones por antigüedad» se entenderá hecha la referencia a las cantidades devengadas conforme a los artículos 20.º, 21.º y 22.º.

Artículo 21. Antigüedad en la Empresa.

1. Durante la vigencia del convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.

2. Se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella. Los trienios, y en general los aumentos por tiempo de servicios, se considerarán vencidos, en todo caso, el primer día del mes en que se cumpla.

3. Las cuantías de los aumentos por antigüedad figuran en la siguiente tabla:

Concepto	2024	2025	2026
Por cada trienio	480,00	490,00	500,00

La cuantía para el personal con jornada parcial será la parte proporcional que corresponda a su jornada.

La cuantía anual a abonar por cada Empresa se obtendrá de multiplicar el importe de la doceava parte del valor del trienio por el número total de pagas devengadas a 31 de diciembre del año anterior, con el límite de 17,25 pagas.

En aquellas Empresas cuyo número de pagas esté situado por debajo de 17,25 pagas, la cuantía se calculará

según el número de pagas que tuvieran consolidadas en el año anterior.

Dicho importe se hará efectivo en catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

Artículo 22. Antigüedad en el Grupo de Técnicos.

1. Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, el personal con Niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive, percibirán por cada tres años completos de servicio efectivo en el mismo Nivel, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Nivel	2024	2025	2026
1	530,37	541,42	552,47
2	403,84	412,25	420,66
3 y 4	349,67	356,95	364,24
5	287,39	293,38	299,37
6 y 7	192,85	196,87	200,89
8	150,67	153,81	156,95

La cuantía para el personal con jornada parcial será la parte proporcional que corresponda a su jornada.

La cuantía anual a abonar por cada Empresa se obtendrá de multiplicar el importe de la doceava parte del valor del trienio, que figura en la tabla, por el número total de pagas devengadas a 31 de diciembre del año anterior, con el límite de 17,25 pagas.

En consecuencia, en aquellas Empresas cuyo número de pagas esté situado entre 15,75 y 17,25 pagas, la cuantía anual se calculará según el número de pagas que tuvieran consolidadas en el año anterior.

Dicho importe anual se hará efectivo distribuido en catorceavas partes iguales, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

2. Estos trienios en lo que respecta a los Niveles 1 a 6, ambos inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderamiento.

3. A las personas con Niveles 1 a 6, ambos inclusive, que hubieran perdido sus poderes se les mantendrán los trienios de antigüedad en el Grupo de Técnicos devengados hasta la fecha de la retirada de poderes. Bien entendido que, en lo sucesivo, no devengarán nuevos trienios de esta naturaleza.

4. Cuando un trabajador o una trabajadora cambie de Nivel dentro de los Niveles 1 al 8, se le mantendrán los trienios que tuviera en los Niveles en que hubiera estado con anterioridad. Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente al Nivel en que el devengo se produjo. Si al tiempo de producirse el cambio tuviera corrida una fracción de trienio, ésta se computará a efectos de devengo del primer trienio correspondiente al Nivel al que

hubiera accedido.

Artículo 23. Participación en beneficios-RAE-Empresa.

1. A partir del ejercicio 2020, se establece un sistema de participación en beneficios, de carácter variable, sin repercusión en tablas y, por lo tanto, no consolidable y no pensionable, denominado «Participación en beneficios» que dependerá de la evolución del «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)», de cada Empresa sujeta a este Convenio Colectivo de Banca. Este indicador será el referido a la actividad bancaria en España y a perímetro homogéneo de comparación, según el dato que conste en los informes financieros oficiales.

Cuando se produzcan fusiones de Empresas y a efectos de establecer el perímetro homogéneo de comparación de los indicadores, el dato del RAE-Empresa del ejercicio precedente a la fusión será igual al sumatorio de los RAE-Empresa de las dos o más entidades que conformen la fusión empresarial, y el dato del RAE-Empresa del ejercicio en el que se produce dicha fusión será el que genere la Empresa resultante del proceso de fusión en dicho ejercicio.

2. El «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)» de cada ejercicio se calculará y determinará según lo establecido en la disposición adicional segunda para cada uno de los siguientes grupos:

Entidades con negocio bancario tanto en España como fuera de España contabilizado en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual.

Entidades con negocio bancario exclusivamente en España.

Sucursales extranjeras intracomunitarias radicadas en España.

Sucursales extranjeras extracomunitarias radicadas en España.

3. La cuantía de esta percepción, en caso de corresponder, estará en función de la variación interanual del RAE-Empresa de los ejercicios 2024, 2025 y 2026 en comparación con el dato del RAE-Empresa del ejercicio precedente.

En caso de corresponder, en la nómina del mes de abril de cada uno de los años: 2025, 2026 y 2027, y en función de la variación interanual del «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)» del último ejercicio cerrado, respecto a su inmediato precedente, cada Empresa abonará a todo el personal de plantilla al 31 de diciembre del año anterior, y en la proporción que proceda si la permanencia en la Empresa hubiera sido inferior en dicho año, en el concepto «Participación en Beneficios», los cuartos de paga que correspondan según la siguiente tabla:

Variación interanual RAE-Empresa	Número de cuartos de paga
>5 % y <= 10 %	1
>10 % y <=15 %	2
>15 % y <=20 %	3
>20 % y <=25 %	4
>25 % y <=30 %	5
>30 %	6

Aquellas Empresas cuyo «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)» del ejercicio inmediato precedente hubiese sido negativo, calcularán la variación interanual tomando como dato del ejercicio precedente la media aritmética del dato del indicador de los siguientes tres ejercicios: el ejercicio negativo inmediato precedente que se tomará con valor cero y los dos ejercicios anteriores, no necesariamente consecutivos, que hubiesen tenido resultado positivo.

En el supuesto anterior y en aquellos en los que los datos del RAE tanto del ejercicio considerado como del precedente fueran positivos, la tabla anterior será de aplicación salvo en el supuesto excepcional de que el montante, que suponga para la entidad efectuar el abono correspondiente a la totalidad de la plantilla por el concepto de «Participación en Beneficios RAE», resulte ser superior a la diferencia cuantitativa existente entre las cifras positivas del RAE de ambos ejercicios. Por tanto, en estos casos, el abono se limitará al número de cuartos de paga cuyo montante no exceda de dicha diferencia, abonando en todo caso un mínimo de un octavo de paga.

Excepcionalmente, se extenderá su aplicación, en los mismos términos y condiciones indicados en este artículo, al ejercicio 2027 (primer año siguiente al último de vigencia del convenio), para su cobro, en su caso, en la nómina de abril de 2028.

4. Exclusivamente a los efectos de la aplicación de la tabla anterior, se entiende por «salario base del cuarto de paga» la cuantía que figura en la siguiente tabla, a la que habría que añadir, en su caso, en la misma proporción, la percepción por antigüedad que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

Nivel	Salario base del «cuarto de paga» devengado en 2023 a pagar en 2024	Salario base del «cuarto de paga» devengado en 2024, a pagar en 2025	Salario base del «cuarto de paga» devengado en 2025, a pagar en 2026	Salario base del «cuarto de paga» devengado en 2026, a pagar en 2027
1	798,97	832,93	866,25	890,07
2	690,87	720,23	749,04	769,64
3	584,29	609,12	633,48	650,90
4	556,69	580,35	603,56	620,16
5	481,34	501,8	521,87	536,22
6	450,7	469,85	488,64	502,08
7	428,21	446,41	464,27	477,04
8	405,72	422,96	439,88	451,98
9	374,92	390,85	406,48	417,66
10	334,04	348,24	362,17	372,13
11	301,61	314,43	327,01	336,00

5. El personal que, en aplicación del artículo 23.2 del XXIII CCB, les correspondiese el complemento «ad personam» denominado «Participación en Beneficios XXII CCB», seguirá percibiendo el mismo el cual tendrá carácter pensionable, revalorizable en los mismos términos que las tablas salariales y compensará y absorberá única y exclusivamente la «Participación en beneficios» que resulte de la aplicación del punto 3 de este artículo. La cuantía de este complemento «ad personam» será la equivalente a los cuartos de paga que excedan de dichos 10 y hasta el máximo de los 15 señalados en el artículo 18 del XXII Convenio Colectivo de Banca.

En el caso de que la cuantía de este complemento «ad personam» no fuera suficiente para compensar y absorber la cuantía resultante de la aplicación del punto 3 de este artículo, la Empresa abonará al personal en esta situación, en ese mismo año y en concepto «Diferencia Participación Beneficios», un complemento cuya cuantía será igual a la diferencia existente entre ambas magnitudes.

6. Todas las Empresas que aún no hayan alcanzado 10 del máximo de los 15 cuartos de paga previstos en el artículo 18.º del XXII Convenio Colectivo de Banca, procederán a consolidar un nuevo cuarto de paga en aquellos ejercicios en que la variación porcentual del «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)» respecto al ejercicio inmediatamente anterior sea superior al 15%.

En las Empresas a las que les sea de aplicación este apartado, en el año en que les corresponda la consolidación de un nuevo cuarto de paga no les será de aplicación el apartado 3 de este artículo, por lo que no vendrán obligados a abonar ningún otro cuarto de paga no consolidable. Es decir, abonarán y consolidarán un solo cuarto de paga.

La consolidación de nuevos cuartos de paga conllevará consecuentemente la aplicación automática de la tabla salarial transitoria que corresponda de las recogidas en el artículo 18.º del presente convenio desde el 1 de

enero del año en que se consiga dicha consolidación.

A partir del año en que cada Empresa alcance a consolidar los 10 cuartos de paga, y por tanto, le corresponda aplicar la tabla salarial de 17,25 pagas, pasará a serles de aplicación el contenido de los apartados 3 y 4 de este artículo.

7. Las Empresas tienen la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria el número de pagas de beneficios que tengan consolidadas a 31 de diciembre de 2023, así como cualquier variación en las mismas por aplicación del apartado 5 del presente artículo.

En el transcurso del primer semestre de cada año, cada una de dichas Empresas, o de las que posteriormente pudieran incorporarse a la aplicación del Convenio Colectivo de Banca, informarán a la Comisión Paritaria de los cálculos y resultados de su sistema de participación en beneficios.

Antes del fin del primer trimestre posterior al término de la vigencia del convenio, la Comisión Paritaria emitirá un informe a la Comisión Negociadora sobre la evolución producida y recomendaciones para la futura homologación de los sistemas previstos en este artículo.

Artículo 24. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

1. Durante la vigencia de este convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales establecidas y reguladas en el mismo, u otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este convenio.

2. La llamada compensación de fiestas suprimidas a que tiene derecho el personal integrado con anterioridad al 7 de febrero de 1958 y el ingresado con posterioridad a dicha fecha que la hubiere venido percibiendo como condición más beneficiosa, se determinará sobre la base resultante de computar 14 pagas como dividendo. El divisor será 1.700.

3. Las indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias de junio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que por cualquier otro concepto perciba el personal.

4. Se mantiene con carácter transitorio la asignación anual conserjes, para las personas que la vinieran percibiendo por aplicación del artículo 19.5 del XXII Convenio Colectivo de Banca.

5. Plus transitorio. En las sucursales y agencias con autonomía operativa, el personal con poderes que tenga atribuida de modo específico la responsabilidad del funcionamiento administrativo u operativo de la misma percibirá un plus transitorio mientras se encuentre en el Nivel 8 ó 7, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	2024	2025	2026
Plus transitorio.	677,56	704,66	724,04

Dicha cantidad se hará efectiva por doceavas partes abonables por mensualidades vencidas.

6. Plus de polivalencia funcional. El personal de los Niveles 9 al 11 percibirá un plus de polivalencia funcional, que se pagará en doceavas partes mensuales, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	2024	2025	2026
Plus de polivalencia funcional.	1.323,78	1.376,73	1.414,59

7. Percepción BAI: Se establece de manera transitoria para los años que se indican en el siguiente párrafo, la posibilidad de recibir una percepción adicional de carácter variable en función de los beneficios antes de impuestos o del reparto de dividendos.

Para ello, cuando en los ejercicios 2024, 2025 y 2026 el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) sea positivo o la Entidad reparta dividendos correspondientes a ese ejercicio, cada entidad abonará dentro del primer semestre del año siguiente, una cantidad equivalente al 0,25% de los conceptos retributivos: Salario Base de Nivel (artículo 18.2), gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales (artículo 24) y diferencia del artículo 15.4.2, referidos a sus cuantías a 31 de diciembre del ejercicio para el que corresponda el pago.

Estas cantidades no tendrán carácter de pensionables, ni consolidables.

El Beneficio antes de Impuestos (BAI) se determinará según lo estipulado en la disposición adicional tercera del presente convenio.

Artículo 25. Retribución flexible.

En el ámbito de cada Empresa, mediante acuerdo individual, se podrá sustituir parte de los conceptos del convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la Empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

CAPÍTULO VI Tiempo de trabajo

Artículo 26. Jornada y horarios.

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

2. Se mantiene el horario continuado actualmente establecido, que será el siguiente:

Lunes a viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en cuya duración están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de marzo, excepto el sábado santo cuando coincida en el mes de marzo, y entre el 1 de octubre al 31 de diciembre, a razón de 5 1/2 horas cada uno, serán distribuidas anualmente en función de los Acuerdos Colectivos alcanzados o que se alcancen en cada Empresa.

A falta de acuerdo, la Empresa podrá mantener la situación que tuviera a 31 de diciembre de 2014 por aplicación del XXII Convenio Colectivo de Banca o adherirse a cualquiera de los acuerdos vigentes en las cuatro primeras Empresas con mayor censo del sector.

En tal sentido, se reconocen las previsiones recogidas en los Acuerdos Colectivos de Empresa vigentes en esta materia a la fecha de firma del presente convenio.

3. Alternativamente, se establece el horario partido que figura a continuación:

Lunes a jueves: De las 8 horas a las 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.

Viernes: De las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

Del 23 de mayo al 30 de septiembre: lunes a viernes: de las 8 horas a las 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada Empresa a quienes estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por ciento de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por ciento de la plantilla de cada banco.

En el ámbito de cada Empresa, a petición de los Sindicatos firmantes del convenio, se les comunicará la relación de los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y el número de personas afectadas en cada centro, así como sus modificaciones.

Desde la entrada en vigor del convenio a los empleados y empleadas que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 11,00 euros a partir del 1 de enero de 2024.

4. Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (gestores/as y visitadores/as), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

5. Quienes tuvieran jornadas especiales de duración más reducida con respecto a la normal, las mantendrán con la misma duración actual solamente si dichas jornadas fueran inferiores a siete horas, y tendrán derecho a entrar en el trabajo a la misma hora que el resto del personal, ya que la salida anticipada se considera como condición de derecho más beneficiosa.

6. Los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria. La solicitud deberá cursarse dentro del primer trimestre de cada año. Cualquier otra alternativa a esta jornada reducida se negociará con la RLPT en el ámbito de cada Empresa.

Artículo 27. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las Empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

Aquellas Empresas en las que, a fecha de entrada en vigor de este convenio, ya vinieran ofreciendo la modalidad de teletrabajo a su plantilla sin que mediara acuerdo colectivo, procederán a adaptar las condiciones, como mínimo, en los términos previstos en este artículo.

Asimismo, aquellas otras que ya tuvieran acuerdo colectivo en materia de teletrabajo previo a este convenio, adecuarán el mismo a lo aquí establecido sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que ya vinieran disfrutando, para lo que dispondrán del plazo de 6 meses desde la fecha de firma del convenio.

2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

3. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

Si el régimen del teletrabajo es inferior al 100% de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial. En el caso de teletrabajo del 100% de la jornada en el que no exista centro físico de trabajo presencial, la persona retornará a un centro dentro de los límites establecidos en el artículo 40.º del presente convenio.

4. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente, además del porcentaje que conlleva.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y que tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora en el ámbito de las Empresas y mediante acuerdo con la RLPT:

Ordenador, tableta, portátil o similar.

Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.

A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la Empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar, desde la entrada en vigor del convenio, por una cantidad máxima a tanto alzado que será revalorizable anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales y que, durante la vigencia del presente convenio, se concreta en las siguientes cantidades: 143,04 euros en 2024; 148,76 euros en 2025 y 152,85 euros en 2026, los siguientes medios y herramientas:

Teclado.

Ratón.

Pantalla.

En el caso de que la Empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 60,51 euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

A partir de 2025 y durante la vigencia del convenio, la citada cantidad de 60,51 euros se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial. Las cantidades máximas son las que se indican, para cada uno de los años, en la siguiente tabla:

Concepto	2024	2025	2026
Teletrabajo.	60,51	62,93	64,66

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

6. Derechos de información y participación.

Las Empresas:

Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLPT a las personas que teletrabajen.

Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas, identificadas por NIF y/o número de matrícula, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.

Se garantizará por parte de las Empresas, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas en situación de teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.

Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las Empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

7. Seguridad y salud laboral.

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las Entidades elaborarán e informarán a la RLPT en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

8. Derechos colectivos y sindicales.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que dentro de la jornada laboral cada persona teletrabajadora pueda comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad.

Deben garantizarse las posibilidades por los medios actuales y futuros de recepción de la información sindical por parte de las personas teletrabajadoras.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Trabajo a distancia como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

El teletrabajo en estas situaciones, requerirá que las Empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

Ordenador, tableta, portátil o similar.

Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.

A petición de la persona trabajadora, teclado, ratón y pantalla, o bien compensar su importe por una cantidad máxima a tanto alzado que será revalorizable anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales y que, durante la vigencia del presente convenio, se concreta en las siguientes cantidades de 49,52 euros en 2024; 51,50 euros en 2025 y 52,92 euros en 2026.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

Durante la vigencia del convenio, las citadas cantidades en ningún caso, podrán ser compensables, ni absorbibles por ningún otro concepto salarial.

En el caso de que la persona en teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberán comunicarlo previamente a la Empresa.

Artículo 28. Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30% de la jornada de trabajo.

En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se la dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

Ordenador, tableta, portátil o similar.

Teléfono móvil, con línea y datos.

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, ni lo establecido en el artículo 27.º del presente convenio.

Artículo 29. Registro de jornada.

I. Consideraciones generales sobre el sistema de «Registro diario de Jornada».

1. Ámbito de aplicación.

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas adheridas al Convenio Colectivo sectorial, garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral.

Sin menoscabo del alcance universal de la normativa legal sobre el Registro de Jornada para toda la plantilla, por lo que se refiere al presente acuerdo, éste será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito del Convenio Colectivo de Banca.

Las Empresas podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal que desempeñe las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características, tal y como recoge el convenio en su artículo 2.º, de los siguientes cargos u otros semejantes: Director/a General, Director/a Gerente de la Empresa, Subdirector/a General, Inspector/a General, Secretario/a General y otras de carácter similar, entre las que se encontrarían las desarrolladas por el personal incluido en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE.

2. Garantía y neutralidad del sistema de «Registro diario de jornada».

Ambas partes acuerdan que la implantación de un sistema de «registro diario de jornada» no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de las Empresas, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año.

Además, el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, así como plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otras similares, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

3. Prevalencia sectorial en materia de «registro diario de jornada».

Aquellas Empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2019 de 12 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada» implantado por decisión de la Empresa o por Acuerdos Colectivos de Empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

Aquellos acuerdos que hayan sido alcanzados al amparo de lo establecido en el artículo 34.9 del ET en la redacción dada por el RDL 8/2019 de 12 de Marzo, seguirán aplicándose en su totalidad por entender que los mismos han sido negociados bajo los criterios establecidos en dicha norma, por lo que lo pactado en este acuerdo será complementario.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

4. El modelo de «Registro diario de jornada».

Teniendo en cuenta las características propias de las Empresas del sector bancario, los sistemas a implantar por las mismas serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. El registro diario establecido tiene que respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad y a la propia imagen.

La implantación del sistema de registro de jornada deberá acompañarse de una guía de uso que la Empresa facilitará a todas las personas trabajadoras, así como del establecimiento de medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.

También se impartirán acciones formativas de sensibilización en esta materia a toda la plantilla, incluyendo especialmente al personal que ocupe puestos de responsabilidad y con equipos a su cargo.

Las aplicaciones, desarrolladas por las Empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias y podrán descargarse en dispositivos propiedad de las Empresas.

En el supuesto de que las Empresas establecieran sistemas de vigilancia y control (geolocalización) para la finalidad prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá informar a la RLPT previamente a su implantación y cumplir con las garantías previstas en la normativa vigente, tal y como se recoge en el apartado 5 siguiente, sobre el tratamiento de datos de carácter personal.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la Empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar, al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo y su firma.

No obstante, en el ámbito de cada Empresa se podrá concretar la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.

En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen

los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

Las Empresas informarán previamente a la RLPT de estos supuestos excepcionales en los que se aplique el sistema de registro de jornada en soporte papel.

5. Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores así como las que se establecen en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

II. Características y funcionamiento del sistema de «Registro diario de Jornada».

1. Principios fundamentales a tener en cuenta.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del «registro diario de jornada» deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado por la Empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente. La cumplimentación del modelo tendrá, por tanto, carácter de deber laboral para toda la plantilla.

En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliese con la obligación de registro, la Empresa deberá requerirle a ello, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación.

En el ámbito de cada Empresa se podrá regular como deberá quedar registrada esta incidencia que, en cualquier caso, deberá ser validada tanto por la persona trabajadora, como por la Empresa.

2. Funcionamiento del registro.

Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada, la hora de finalización y el número de horas de trabajo efectivo.

En el ámbito de cada Empresa podrá concretarse la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.

3. Datos objeto de registro:

3.1 Hora de inicio de la jornada.

Como «hora de inicio de jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Salvo autorización expresa de la Empresa, la hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

3.2 Hora de finalización de la jornada.

Como «hora de finalización de jornada», la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la Empresa. Este último supuesto, sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada por la Empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

3.3 Tiempo efectivo de trabajo.

La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario general del Convenio Colectivo de Banca o aquel horario, distinto del general, resultante de los acuerdos colectivos o contractuales suscritos en cada Empresa y que le sean de aplicación, así como por los calendarios laborales que se publican cada año.

Se considera «tiempo efectivo de trabajo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

No tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a título orientativo:

a) El tiempo correspondiente a la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida.

b) Interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.

c) Las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el ET y/o por el convenio colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos.

Sí tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo:

a) El tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la Empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.

b) La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

c) Las licencias retribuidas del artículo 31.º del convenio colectivo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

d) Los quince minutos diarios de descanso obligatorio regulados legal o convencionalmente.

En cualquier caso, las entidades podrán establecer los criterios que han de determinar y regular los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.

3.4 Viajes o desplazamientos de trabajo y/o actividades formativas.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello, sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la Empresa y de la persona trabajadora. Este mismo procedimiento de registro será de aplicación a los viajes internacionales.

Asimismo, en el ámbito de cada Empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las

características del sistema de registro de jornada para todos aquellos otros supuestos, no contemplados en el párrafo anterior, en que la persona trabajadora deba realizar desplazamiento por razón de su actividad laboral y/o formativa.

III. Horas extraordinarias.

Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo de cada persona trabajadora, debiendo contar para su realización con la autorización previa de la Empresa.

En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario para la persona trabajadora.

IV. Accesibilidad a la información registrada.

1. Por parte de la persona trabajadora.

Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder y descargar del sistema, en cualquier momento y de forma exclusiva su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el citado registro.

2. Por la representación legal de las personas trabajadoras.

Con carácter mensual la Empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras, mediante soporte informático que permita su tratamiento (hoja de cálculo o similares) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados y Delegadas Sindicales en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Esta información, también podrá facilitarse a través de las Secciones Sindicales de Empresa, según lo establecido en el artículo 64.º del convenio colectivo.

Artículo 30. Vacaciones.

1. El personal incluido en este convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veinticuatro días en el que no se computarán sábados, domingos, ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en cuatro periodos, siendo preciso para el cuarto el acuerdo entre las partes.

2. Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

3. El personal de nuevo ingreso, el que se traslade a las Islas Canarias y el que optó por la compensación económica según lo establecido en el artículo 28.4 del XXIII CCB, percibirá una indemnización en concepto de «vacaciones Canarias» cuya cuantía anual será la que figura en la siguiente tabla, y que se hará efectiva en la nómina del mes de abril de cada año y se mantendrá mientras la persona trabajadora permanezca en Canarias. En el año de incorporación se abonará por la parte proporcional que corresponda.

Concepto	2024	2025	2026
Compensación días de Canarias.	290,00	300,00	310,00

Asimismo, el personal que en aplicación del artículo 28.4 del XXIII CCB optó por seguir manteniendo días adicionales de vacaciones, seguirá disfrutando de la ampliación de su periodo de disfrute de vacaciones en la Península en cinco días naturales más.

No obstante, el personal con derecho actual a los cinco días adicionales de vacaciones podrá optar, por una sola vez, por el sistema de indemnización del párrafo anterior que se aplicará de manera permanente mientras se encuentre destinado en Canarias para lo que bastará que lo comunique a la Empresa antes de fin del año anterior, siendo de aplicación a partir del año siguiente al de la comunicación.

4. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de enero del año siguiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se soliciten con la antelación suficiente para su adecuada planificación.

5. Cuadros de vacaciones.

Los cuadros de vacaciones deberán confeccionarse por cada Dependencia, debiendo el personal afectado tener posibilidad de conocerlos porque se fije en el tablón de anuncios o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute. Cuando se disfruten las vacaciones en varios períodos, no se tendrá preferencia para elegir el segundo período hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá con el resto de los periodos.

Por Dependencia se entiende en el presente apartado lo mismo una Oficina Bancaria, que cualquiera de las secciones en que está organizada la Empresa, debiendo estarse a los términos siguientes en cuanto a la procedencia de hacer el cuadro de vacaciones por Oficinas Bancarias o por secciones:

Que los servicios queden debidamente cubiertos, procurando atender los deseos del trabajador o la trabajadora.

Que la extensión de la plantilla y la organización por secciones de la oficina permitan realizar el cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

Cuando concurran dos o más personas que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas elegirá siempre en primer lugar la de mayor antigüedad en la Empresa, siempre que quienes tienen descendientes en edad escolar y preescolar, puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre éstas tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad.

A estos efectos, se entiende por época de vacaciones preescolares y escolares la que en cada caso disponga la Autoridad competente por razón de Territorio, y por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Ciencia como período legal de preescolarización y escolarización obligatoria, actualmente desde los 3 años de edad hasta los 16 años. Este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para concluir el ciclo de enseñanza escolar obligatoria.

El periodo de vacaciones para las personas adscritas a los Niveles 1 al 8 se fijará de mutuo acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las circunstancias de la producción, el hecho de tener

descendientes en edad escolar y preescolar y cualquier otra circunstancia que afecte a la conciliación de la vida personal y laboral. Igualmente, deberán conocer su período de vacaciones por los medios habituales de la Empresa, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

6. Supuestos de interrupción de vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado o la empleada sufriera una Incapacidad Temporal, internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en todo caso inmediatamente a continuación del alta médica si hubiera terminado el año natural al que corresponda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el artículo 48 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 31. Licencias.

1. Las Empresas, a solicitud de la persona trabajadora, previo aviso y sujetas a la justificación correspondiente, concederán las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del trabajador o la trabajadora: Quince días naturales ininterrumpidos. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.

c) Cinco días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva, mientras se mantenga el supuesto o hecho causante que da lugar al permiso, por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado de aquella.

d) Dos días laborables por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge o descendientes, el permiso será de cinco días laborables. Estos permisos podrán ampliarse en dos días laborables más cuando se tenga que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad.

e) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

f) Por el tiempo indispensable con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. No obstante, el permiso por matrimonio no se podrá disfrutar más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

Artículo 32. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento.

Las suspensiones de contrato por motivo de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento estarán a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia sin menoscabo de aquellas mejoras que puedan pactarse en los acuerdos colectivos de empresa y/o en los planes de igualdad de oportunidades.

Durante el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, la política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, se aplicará en los términos establecidos por cada Entidad, con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 33. Permiso por cuidado de menores lactantes.

1. El permiso por cuidado de menores lactantes estará sujeto a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia sin menoscabo de aquellas mejoras que puedan pactarse en los acuerdos colectivos de Empresa y/o en los planes de igualdad de oportunidades.

2. Se acuerda la posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia mediante un permiso retribuido de 15 días hábiles a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

3. Durante el periodo de permiso por cuidado de menores lactantes, la política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, se aplicará en los términos establecidos por cada Entidad, con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 34. Licencias y excedencias para cuidado de familiares.

1. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de dieciséis años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos/as. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora dentro de su jornada laboral, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto 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.

4. También se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional considerando, a estos efectos, las funciones en las que se encuadre su Nivel retributivo, según la clasificación que para ello se establece en los apartados 2.1 y 2.2 del artículo 14.2.

En caso de familia numerosa se estará a lo dispuesto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente artículo 46.3).

Artículo 35. Reducción de jornada.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

2. De conformidad con el artículo 37.6 del E.T., las personas trabajadoras progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanentes tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga

duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En el supuesto de que en el futuro, lo establecido en el mencionado artículo 37.6 del E.T., experimente alguna modificación que afecte a lo recogido en este artículo, se estará a lo que se establezca en la nueva norma legal que la sustituya.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta, el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, se evitará la perpetuación de roles y estereotipos de género.

6. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Quien esté en esta situación deberá preavisar a la Empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7. En el supuesto de la reducción de jornada por obligaciones familiares establecida en este artículo, y siempre que así lo solicite la persona y sea posible, se facilitará el acceso a las actividades formativas dentro de la jornada ordinaria reducida que tenga establecida.

8. Las entidades garantizarán que durante los periodos de reducción de jornada por cuidado de familiares, la

política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales se aplicará con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 36. Otras licencias y permisos no retribuidos.

1. Cada empleado y empleada tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Para el personal de nuevo ingreso, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la Empresa y quien haya de disfrutarlas.

2. El personal con más de dos años de antigüedad, desde la primera fecha de entrada en la Empresa, podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

2.1 De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años, y computará a efectos de antigüedad y cotizará a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

2.2 Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Este permiso no computa a efectos de antigüedad y conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

Finalizado el período de disfrute de cualquiera de estos permisos, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo en que se prestaba el servicio al iniciar el permiso.

3. Se tendrá derecho a ausencia no retribuida por el tiempo indispensable para reconocimientos y/o pruebas médicas de la propia persona trabajadora, si no es posible su realización fuera de la jornada laboral, respetando en todo caso la libertad de elección de facultativo/a, pudiendo establecerse mecanismos de compensación horaria.

Artículo 37. Guardias.

1. Las guardias diurnas en sábado, domingo o día de fiesta tendrán carácter voluntario, salvo para quienes estuvieran en la obligación en 31 de diciembre de 1995. Una vez aceptada la realización de guardias el compromiso se deberá mantener, al menos, durante un año.

2. A cada trabajador o trabajadora se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, y que serán siempre de ocho horas, excedan de la duración normal de la jornada para el resto de plantilla. Se tendrá derecho a la concesión de un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado alcance, por acumulación de los excesos, un número de horas equivalente al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso, o a que

mensualmente se le abone como horas extraordinarias el exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al trabajador o trabajadora, que la ejercitará de una sola vez para todo el periodo de vigencia del convenio.

3. A quien preste guardias diurnas en sábado, domingo o en día de fiesta, el descanso semanal compensatorio que, conforme a la ley le corresponde, se le concederá en un día laborable y, además, se le abonará un recargo del 75 por ciento sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

CAPÍTULO VII Movimientos de personal

Artículo 38. Traslados.

La Empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento.

A falta de acuerdo y por necesidades del servicio, podrá la Empresa trasladar, más allá del límite derivado del radio de acción establecido en el artículo 40.º del presente convenio, de entre el 5 por ciento más moderno en la Empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:

1. Traslado anterior forzoso no disciplinario.

2. Personas con discapacidad o dependientes de tratamiento médico que no pueda ser aplicado en la plaza de destino.

3. Número de descendientes reconocidos como beneficiarios/as por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.

4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

No obstante, con las mismas prioridades fijadas en el párrafo anterior y de conformidad con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el traslado exija cambio de residencia, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, no siendo suficiente para llevarlo a cabo la mera concurrencia de «necesidades del servicio».

En cualquiera de los supuestos la antigüedad en la Empresa será determinante para fijar el traslado en caso de igualdad en las prioridades.

Las Empresas favorecerán el conocimiento de las vacantes que se pretendan cubrir al amparo de lo establecido anteriormente.

El trabajador o trabajadora a quien se traslada tendrá preferencia para ocupar las vacantes que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.

Los gastos de traslado del personal y familiares que convivan con la persona trabajadora, así como los de

traslado de sus bienes muebles, serán por cuenta de la Empresa.

Las Empresas ayudarán al personal para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente.

Los traslados que solicite el personal de la Península que hubiera sido destinado a Canarias, Ceuta, Melilla o el extranjero, permaneciendo en ellas más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para la población de la Península que desee.

La Empresa notificará la decisión del traslado al trabajador o la trabajadora afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

No podrán ser trasladadas en los términos establecidos en este artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de familiares dependientes de primer grado.

Artículo 39. Comisiones de servicios y dietas.

1. Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento temporal de un trabajador o trabajadora para cobertura de necesidades del servicio en centro de trabajo situado en población distinta a la que constituya su lugar habitual de prestación de servicios, siempre que la distancia entre ambas poblaciones exceda de los límites señalados en el artículo 40.º y la población a que se desplace no coincida con su lugar de residencia habitual.

2. Las personas trabajadoras que sean desplazadas en comisión de servicio deberán ser informadas con antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses y se ampliarán, al menos, en un día laborable adicional, en los casos en los que, además, sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual.

3. Los viajes y dietas a que den lugar las comisiones de servicio serán por cuenta de la Empresa.

4. Desde la entrada en vigor de este convenio, la cuantía diaria de las dietas a que se refiere este artículo tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del artículo 18.º, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

Desde la entrada en vigor del presente convenio	Desde 1 de enero de 2025	Desde 1 de enero de 2026
Pernoctando fuera del domicilio propio		
38,57	40,11	41,21
Cuando se pernocte en el domicilio propio		
16,68	17,35	17,83

5. En caso de que las comisiones de servicio impliquen la necesidad de pernoctar fuera del lugar de residencia

habitual, y se prolonguen más de dos meses el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Los viajes correspondientes a estas licencias serán a cargo de las Empresas. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias.

6. Quienes formen parte de la representación legal de la plantilla no podrán ser obligados/as para el desempeño de Comisiones de Servicio durante el tiempo que desempeñen su cargo.

Artículo 40. Coberturas de servicios en la misma plaza o próximas.

Las Empresas podrán cubrir las necesidades del servicio existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el personal prestaba sus servicios a 30 de enero de 1996, o desde donde se trasladen voluntariamente, y las personas ingresadas con posterioridad desde donde sean destinadas.

La aplicación del radio de 25 kilómetros no implicará el cambio entre las Islas. En el caso de que el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de 25 kilómetros, las Empresas colaborarán en la solución de los problemas derivados del transporte, que puedan generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma.

Sin menoscabo de las facultades de organización del trabajo de las Empresas, éstas, siempre que concurra la idoneidad de quienes lo solicitan, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de proximidad domiciliaria.

Artículo 41. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro su salud o la del feto, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Durante el embarazo o lactancia la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio. Siempre que sea posible, y a petición de la trabajadora embarazada, se facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de horarios. La misma medida se aplicará, siempre que sea posible, para el periodo de lactancia, a petición del trabajador o trabajadora.

Artículo 42. Excedencias y reingresos.

1. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no

mayor a cinco años.

El trabajador o trabajadora, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y quienes no lo hagan perderán todos sus derechos.

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por desempeño de cargos públicos.

2. Estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios a otro Banco, privado u oficial, ni a Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de Financiación, Aseguradoras, Financieras, Agentes Financieros, Gestoras de Fondos, Empresas de Intermediación bursátil, Empresas de fintech o de tecnología financiera, etc. La persona trabajadora en excedencia que preste servicio a alguna de dichas Entidades, perderá todos sus derechos en la Empresa bancaria de la que proceda.

3. La persona en excedencia voluntaria que reingrese ocupará la primera vacante de su Nivel que se produzca en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá ocupar, si así lo desea, con el sueldo de su Nivel consolidado, una vacante de Nivel inferior en la misma plaza, siempre que la Empresa acceda a ello, o ser destinada a otra plaza en la que existiera vacante de su mismo Nivel.

4. El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa.

CAPÍTULO VIII Prestaciones complementarias

Artículo 43. Enfermedad.

Con efectos desde la fecha de firma del presente convenio, el personal de banca, en caso de baja por incapacidad temporal por enfermedad, tendrá derecho a percibir de la Empresa, durante dieciocho meses, una percepción económica mensual total en concepto de mejora voluntaria de la prestación que reciba de la Seguridad Social, igual al 100 por ciento de la que le correspondería por aplicación del convenio colectivo, como si en dicho período estuviera en activo. No se percibirá en ningún caso, sumadas las prestaciones económicas que pueda otorgar la Seguridad Social y el complemento a cargo de la Empresa, una cantidad superior a la percepción económica anteriormente indicada.

En el supuesto excepcional de que la Seguridad Social suspendiera o extinguiera la prestación, mientras dure esta situación, las Empresas no vendrán obligadas a abonar este complemento. Si dicha prestación se retomase con carácter retroactivo, las Empresas tendrán que abonar dicho complemento también con carácter retroactivo.

Artículo 44. Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

1. Las Empresas satisfarán a los trabajadores o las trabajadoras que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería por las percepciones establecidas en el convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, como si en dicha fecha estuviese en activo, en las condiciones establecidas en el mismo y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por doceavas partes en cada mes natural.

2. La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo de la Empresa se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3. Tendrán igual consideración a los efectos de esta calificación, las personas mayores de 60 años que estén aquejadas de enfermedad crónica que les impida asistir con asiduidad al trabajo y que se jubilen al amparo de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

4. Cuando la incapacidad de un empleado o una empleada de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él o ella hallándose en acto de servicio, la Empresa le concederá la cantidad establecida en el punto 2 del artículo 49.º, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma.

Artículo 45. Jubilación.

1. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo la prestación económica a cargo de la Empresa que más adelante se indica.

Tienen la condición de mutualista aquellos empleados y empleadas que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores/as por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967.

2. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad, aunque no cuente con 40 años de servicio efectivo en la Empresa, podrá ser

jubilado por mutuo acuerdo con la misma, con la prestación económica a cargo de ésta que más adelante se indica.

3. Para el personal que tenga la condición de mutualista, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por doceavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, a la fecha en que se produzca su jubilación.

Fórmula:

$$\frac{A(SNA - SS) - (B\frac{\sum BC}{84}12)}{SNA}\ 100 = PE$$

A =	65 años.	100 %
	60 a 64 años con 40 de servicio.	95 %
	60 a 64 años sin 40 de servicio.	90 %
B =	65 años.	100 %
	64 años.	92 %
	63 años.	84 %
	62 años.	76 %
	61 años.	68 %
	60 años.	60 %

SNA = Salario nominal de convenio al 31 de diciembre de 2087, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado/a 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del convenio vigente en 31 de diciembre de 2087, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado/a al 31 de diciembre de 2087, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

∑BC = Suma de bases de cotización del empleado/a (período 1 de enero de 2081 a 31 de diciembre de 2087). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1 de enero de 2081 a 31 de diciembre de 2085, se indexan de acuerdo con la disposición transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3.º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

$$B\frac{\sum BC}{84}12$$

El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 × 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

4. Las trabajadoras y los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que no tengan la condición de mutualista y que se encuentren en activo en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo podrán jubilarse a petición propia desde el momento que cumplan 63 años de edad, en cuyo caso, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el 90% a quienes se jubilen a los 63 años, y el 95% a quienes se jubilen a los 64 años, del porcentaje PE correspondiente a la edad de 65 años de la fórmula anterior, sobre las percepciones establecidas en el convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado/a. En el caso de que la jubilación a los 63 ó 64 años se produjera por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, la prestación a cargo de la Empresa se determinará aplicando el 100% de dicho porcentaje PE de 65 años.

Este mismo porcentaje del 100% del PE de 65 años, se aplicará también en los casos de jubilación a partir de los 65 años y hasta los 67 años de edad.

5. El personal contratado por las Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan sólo los

derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación a excepción de lo dispuesto en el apartado 6, de este mismo artículo.

Lo contenido en el párrafo precedente no afectará al personal que cambie de Empresa y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio al 31 de diciembre de 1979.

La acreditación de esta última circunstancia, que corresponderá siempre al trabajador o trabajadora, le otorgará los derechos comprendidos en los cinco primeros números de este mismo artículo.

6. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio dispondrán de un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor del personal en activo contratado a partir del 8 de marzo de 1980, a quienes hace referencia el punto anterior y que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la Empresa. Esta antigüedad, a partir del 2 de julio de 2022, ha quedado limitada a un mes, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio,

La aportación anual mínima a cargo de la Empresa será de 550 euros anuales. Este importe podrá complementarse, mediante acuerdo colectivo entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, y/o como estipulen las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo sobre el régimen y/o modificación de aportaciones, con aportaciones de igual importe de Empresa y persona trabajadora.

El instrumento de previsión social al que se realicen las aportaciones otorgará derechos económicos sobre las mismas al personal o a sus beneficiaros derechohabientes en caso del fallecimiento del mismo.

Artículo 46. Jubilación obligatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, salvo que se trate del supuesto previsto en el apartado 2 de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores o que en el futuro se produzcan cambios normativos que aminoren esta edad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Artículo 47. Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

1. Se establece una pensión complementaria a favor de las personas en situación de viudedad del personal

fallecido -en situación de activo o de jubilación o invalidez- a partir de 1969.

2. La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3. La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, derivadas de la aplicación del convenio, en las condiciones establecidas en el mismo y deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento.

En el supuesto de que la persona fallecida se encontrase en situación de jubilación o invalidez, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación o invalidez que percibiera de la Seguridad Social, más en su caso, la prestación que por el mismo concepto percibiera de la Empresa.

4. Para ser considerados beneficiarios/as de esta pensión será preciso:

Que la persona en situación de viudedad reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido se considerará viudo o viuda del personal fallecido aquella persona a la que la Seguridad Social reconozca prestación de viudedad derivada del fallecimiento de la persona causante.

No obstante lo anterior, las viudas o los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan descendientes gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5. Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

b) Orfandad:

1. Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por ciento (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2. La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los descendientes que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3. Cuando el huérfano/a obtenga una calificación de discapacidad conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado/a para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones de la persona causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del convenio, tanto si estaba en activo como en situación de jubilación o invalidez.

Artículo 48. Seguro de vida.

Coexistiendo con los seguros de vida que puedan tener contratados las Empresas y con independencia de ellos y de los acuerdos realizados al amparo del artículo 51.º de este convenio, se establece un seguro colectivo de

vida para todo el personal en activo, por un capital único asegurado de 10.000 euros, cuya persona beneficiaria será el último cónyuge supérstite y, en su defecto, cualquier otra persona designada expresamente por la persona titular siempre que se trate de conviviente o familiar de primer grado del mismo.

Se considerará «cónyuge supérstite» aquella persona a la que la Seguridad Social otorgue una prestación de viudedad, derivada del fallecimiento de la persona causante (empleado o empleada en situación de activo). Esta persona, a efectos de este artículo, tendrá también la consideración de «último cónyuge supérstite», siempre que en el momento del fallecimiento mantuviera con la persona causante la misma relación por la que la Seguridad Social otorgó la prestación de viudedad.

En caso de que existiera concurrencia de dos o más personas beneficiarias de prestación de viudedad de la Seguridad Social derivadas del fallecimiento de la misma persona causante (empleado o empleada en situación de activo), tendrá la consideración de «último cónyuge supérstite», exclusivamente aquel que en el momento del fallecimiento mantuviera con la persona causante, la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

Artículo 49. Fallecimiento en acto de servicio.

1. La Empresa concederá a los viudos/viudas y/o huérfanos/huérfanas del personal fallecido como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio la cantidad establecida en el punto 2, siempre que en el fallecimiento concurran las siguientes condiciones:

a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.

b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

1.º O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un siniestro que, por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.

2.º O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.

3.º O por actos de un tercero.

2. La cantidad a satisfacer por la Empresa será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el convenio percibiera el trabajador o trabajadora en el momento de su fallecimiento en las condiciones establecidas en el mismo, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Empresa. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por ciento del mismo.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por doceavas partes en cada mes natural.

3. Cuando el fallecimiento de un empleado o una empleada de Banca le sobrevenga como consecuencia de

violencias ejercidas sobre su persona hallándose en acto de servicio, la Empresa concederá al viudo/viuda y/o huérfanos/huérfanas la cantidad establecida en el punto 2 del presente artículo, con los aumentos que le corresponderían durante el tiempo que le faltase para cumplir los sesenta y cinco años.

Artículo 50. Edad de jubilación.

Se entiende por primera edad ordinaria de jubilación el cumplimiento de la edad requerida, entre 65 y 67 años, en función del número de años cotizados, de conformidad con la normativa de Seguridad Social. Estas edades de jubilación se aplicarán de forma gradual, en los mismos términos que resulten de aplicación en la normativa vigente en cada momento de la Seguridad Social.

Artículo 51. Remisión a los acuerdos de Empresa.

En el ámbito de cada Empresa, mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 44.º, 45.º y 47.º del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO IX Beneficios sociales

Artículo 52. Anticipos al personal.

Previa petición motivada, cualquier trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 53. Préstamos sin interés.

1. La cuantía de los préstamos que las Empresas concedan a su plantilla no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

a) Matrimonio.

b) Traslado fuera de la plaza.

c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o descendientes.

d) Obras en vivienda por riesgo de inhabitabilidad.

e) Divorcio, separación o nulidad matrimonial.

f) Nacimiento y adopción de hijos o hijas o sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

g) Enfermedad grave de la persona empleada o de sus familiares hasta primer grado.

h) Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la ley, de las que hayan sido víctimas.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

2. El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos:

a) Con el límite máximo de nueve mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

Obras y reformas en su domicilio habitual, incluidas instalaciones ecológicas.

Asistencia médica en caso de enfermedad grave de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.

Adquisición de vehículos ecológicos.

b) Con el límite máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

Adquisición de mobiliario, enseres domésticos, equipos informáticos y electrodomésticos.

Compra de vehículo propio. Esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana».

Tratamientos odontológicos de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.

Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.

Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

Reparación de averías de vehículo propio.

Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.

Gastos derivados de estudios propios o de sus descendientes, incluyendo gastos de desplazamiento y de alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar.

Se deberá justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

3. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 2 y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 1, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva

necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

4. No se podrá exigir amortización superior al 10 por ciento del total de las percepciones.

5. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés y se podrá formalizar como póliza de préstamo con cuotas de amortización a adeudar en cuenta corriente, o como anticipo de nóminas con descuento de las cuotas en la nómina mensual.

6. No existe incompatibilidad entre los anticipos del artículo 52.º y los préstamos del artículo 53.º.

7. En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá un préstamo comercial con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Artículo 54. Préstamos para adquisición de vivienda.

Las Empresas que comercialicen préstamos para la adquisición de vivienda habitual para sus clientes, también los concederán a su personal. Asimismo, las Empresas que han venido concediendo este tipo de préstamos a su personal, lo seguirán haciendo, aunque no los comercialicen para sus clientes.

Las Empresas atenderán también preferentemente y en las mismas condiciones, las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios y de quienes fueran trasladados forzosos, conforme al artículo 38.º del convenio.

El plazo máximo de amortización de los mismos será de 30 años, teniendo como límite la fecha en que el empleado o empleada cumpla los 70 años de edad, y en ningún caso podrán ser superiores a 150.000 euros.

Este tipo de préstamos se podrá formalizar o con garantía personal o con garantía hipotecaria, a criterio de la Empresa. En los casos de formalización del préstamo con garantía personal será necesario disponer o concertar un seguro de amortización del préstamo para el caso de fallecimiento, a favor de la Empresa, con la entidad aseguradora elegida por la persona titular del préstamo, con la conformidad de la Empresa.

Se respetarán las condiciones más favorables que existan en las entidades para los préstamos vivienda a favor de su plantilla, consideradas en su conjunto y globalidad. No obstante, será decisión de la persona trabajadora optar por el préstamo vivienda de convenio o por el préstamo vivienda de la entidad, correspondiendo a la dirección de las Empresas el determinar si ambos préstamos, para la misma finalidad, se pueden combinar o no.

El tipo de interés, anual y variable, aplicable a estas operaciones, será el Euribor a un año, o valor de referencia que lo sustituya, más 0,15, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo. El Euribor de cada año será calculado en base al valor medio existente el último día laborable del mes de octubre del año anterior.

La dotación mínima que las Empresas deben destinar cada año a esta finalidad será la cantidad resultante de multiplicar el total de plantilla al 31 de diciembre del año anterior por la cantidad de 600 euros. La dotación no consumida en el año no se acumulará al año siguiente.

En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá hipoteca,

con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Artículo 55. Viviendas arrendadas con motivo de la relación laboral.

Habida cuenta de la excepcionalidad de las situaciones que regulaba el artículo 41.º del XXII Convenio para estos supuestos, se mantiene su vigencia para los casos existentes a la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 56. Préstamo para atenciones diversas.

Para otras necesidades de consumo (excluidas refinanciaciones) no especificadas en el artículo 53.º, las Empresas que comercialicen préstamos de consumo para sus clientes, también los concederán a su personal fijo en activo. Asimismo, las Empresas que han venido concediendo este tipo de préstamos a su personal, lo seguirán haciendo, aunque no los comercialicen para sus clientes.

a) El capital máximo será la mayor de las dos cantidades siguientes:

El 25% de la retribución anual de convenio que tenga establecida cada persona.

10.000 euros.

b) El tipo máximo de interés variable será el euribor a un año más 1,25%, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo.

c) Para la determinación del euribor en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (euribor), correspondiente al último día laborable del mes de octubre del año anterior (publicado por el Banco de España en noviembre).

d) Se podrá formalizar como póliza de préstamo con cuotas de amortización a adeudar en cuenta corriente, o mediante descuento de las cuotas en la nómina mensual.

e) El plazo de amortización será el que solicite el empleado o empleada con un máximo de ocho años.

f) En materia de préstamos para atenciones diversas se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada Entidad, consideradas en su conjunto y globalidad. En caso de que la Empresa disponga de una línea de préstamos para este tipo de necesidades en condiciones más favorables, la persona trabajadora deberá optar por el préstamo de convenio recogido en este artículo o por el ofrecido por la Empresa.

g) En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 34.º del presente convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de este préstamo.

CAPÍTULO X Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 57. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las Empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del E.T.

Artículo 58. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales en las Empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las Empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior

registro. Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

Para la elaboración de los planes de igualdad, la Empresa junto con la RLPT realizará un diagnóstico previo consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación, que permita conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, así como definir objetivos y medidas en aras a lograr la igualdad real y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Con este objetivo, el diagnóstico previo analizará todas aquellas materias especificadas en la legislación vigente y además, es recomendable, que también se aborde, desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, aspectos relativos a la violencia de género, la salud laboral, la comunicación y la cultura de Empresa.

Esta información será actualizada periódicamente, en los términos acordados entre la RLPT y la Empresa. Además, será facilitada a la Comisión de Igualdad o al órgano establecido al efecto con el fin de analizar y valorar la evolución y el cumplimiento de los objetivos y las medidas establecidas en cada Plan de Igualdad.

4. En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, se incluirá, en aquellos que no los tengan, objetivos numéricos y temporales adecuados a la realidad y circunstancias concretas en cada Empresa, en aras a lograr la paridad de género en aquellos Niveles donde puedan existir desequilibrios.

Artículo 59. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Ley para la Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual o por razón de sexo, además el condicionar un derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también es un acto de discriminación por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, y con el fin de trabajar en el objetivo de erradicar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, las Empresas negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras «Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo», cuya estructura se recomienda que contengan, como mínimo, los siguientes puntos:

Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación.

Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Principios y garantías.

Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLPT y de las personas trabajadoras.

Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución.

Seguimiento y evaluación.

Información y sensibilización.

Faltas y sanciones.

Modelo de denuncia.

Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todas las personas que participen de la instrucción e investigación del caso una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

Artículo 60. Protección contra la violencia de género.

En la lucha contra la violencia de género, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres que sufran esta violencia, contribuye a hacer real y efectivo este principio. En el ámbito de las Empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán

desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en cada Empresa.

CAPÍTULO XI Salud laboral

Artículo 61. Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por Empresas y Sindicatos firmantes del presente convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1. Las Empresas, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar las personas trabajadoras, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2. El marco natural de la participación y deseable consenso para la acción preventiva es el que se configura a través de los Delegados y Delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. En cada Empresa se acordarán espacios de diálogo y trabajo adecuados a su propia organización, preferentemente con acuerdos de constitución de un Comité de Seguridad y Salud de ámbito estatal, como vía fundamental para canalizar los derechos de participación y consulta de las representaciones legales de los trabajadores en todas aquellas materias legalmente reguladas.

3. La figura de Delegada/Delegado de Prevención es fundamental para implementar el derecho de participación y consulta regulados legalmente. Para que puedan desarrollar su función de una forma eficaz:

a) Se establecerán programas de formación específicos.

b) Se ampliará su crédito horario, mediante acuerdo en la Empresa.

4. En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, las Empresas adoptarán las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.

5. Los riesgos psicosociales deben ser objeto de identificación y, en su caso, de una evaluación específica y de intervención preventiva en nuestro sector.

6. Se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso en la profesión bancaria, como pueden ser las pantallas de ordenador o similares incluyendo la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

7. El riesgo de atraco, agresiones o cualquier modalidad de violencia externa ejercida por personal ajeno a la Empresa, en la medida que se trata de un riesgo laboral presente en nuestras entidades, debe ser prevenido y por tanto incluido en el Plan de Prevención, siendo considerado en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva. Asimismo, se impartirá a las plantillas los oportunos cursos de formación. Especialmente se facilitará, desde el momento en que se sufra este tipo de violencias, el apoyo y seguimiento médico-psicológico a todas aquellas personas víctimas de las mismas.

CAPÍTULO XII Derechos sindicales

Artículo 62. De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y Nivel profesional en la organización, a continuación se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada Empresa:

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.

2. En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán acordar, entre la Empresa y la mayoría de la representación sindical, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato

y de oportunidades de los representantes sindicales.

Asimismo, las Empresas, de mutuo acuerdo con la mayoría de la representación sindical, analizarán y podrán acordar mecanismos que garanticen la promoción y el desarrollo profesional de dicha representación sindical.

3. Las y los representantes legales de las personas trabajadoras serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.

4. Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el delegado o la delegada así lo decida, por parte de las Empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

5. La RLPT tendrá acceso a actividades formativas y al reciclaje, tanto durante su mandato como al concluir el mismo.

Artículo 63. Acción sindical en ámbito sectorial.

La Asociación Española de Banca podrá negociar con cada uno de los Sindicatos, que teniendo legitimación suficiente formalmente lo solicitara, los términos del ejercicio de su acción sindical en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 64. Derechos de información a la RLPT.

Al constituir la vía de interlocución preferente, tanto en el sector como en cada Empresa, las Secciones Sindicales de Empresa asumen las competencias de información y documentación que la legislación vigente asigna a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de forma tan amplia como legalmente sea posible, por lo que se considerarán cumplidas las obligaciones de la Empresa con la comunicación efectuada a la persona responsable de cada una de las Secciones Sindicales Estatales, que se corresponsabilizan de informar a sus respectivos Delegados y Delegadas en los Comités de Empresa.

Artículo 65. Comunicaciones sindicales.

1. Las Empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores y trabajadoras, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa, de un sitio particular, habilitado para cada Sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a su afiliación y plantilla en general, dentro de su ámbito de representación.

Los portales virtuales sindicales deben figurar en lugar fácilmente accesible, para todas las personas, con independencia de su Nivel o categoría.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de las personas administradoras que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

2. Para facilitar la comunicación, las Empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de Empresa legalmente constituidas (LOLS), de los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.

Asimismo, en los casos en que resulte preciso atender necesidades de comunicación personal e individualizada con una persona trabajadora, las Empresas permitirán que la RLPT pueda hacer uso de los canales telemáticos propiedad de las Empresas (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otra canal de uso habitual de la plantilla) para poder comunicarse, con ella, tanto si se encuentra en trabajo presencial como en teletrabajo.

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 RLPT y la persona trabajadora.

En el ámbito de cada Empresa se determinará por acuerdo entre ésta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destino la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadoras y trabajadores.

3. Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de la plantilla, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las Empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada Sindicato, así como el de los correos electrónicos, se atendrá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad, en el ámbito de la Empresa, se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir en consonancia el volumen de comunicaciones remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.).

Artículo 66. Información de plantillas.

Con la finalidad de facilitar la labor inherente a su función, las Empresas entregarán a la Representación Sindical, información del personal, de su ámbito de representación, en formato informático, con las previsiones

de la LOPDGDD y del artículo 65.2 del E.T.

La información se facilitará con periodicidad trimestral, dentro del mes siguiente al trimestre natural que corresponda y contendrá, al menos los siguientes datos:

Número de empleado/empleada o matrícula, Nombre, Apellidos, sexo, fecha de ingreso, Nivel de Convenio, Centro de Trabajo, Clave de Oficina, Provincia, Tipo de contrato y vencimiento del contrato (si es temporal).

Artículo 67. Cuotas sindicales.

De conformidad con el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad, siempre, de ésta, las Empresas descontarán en la nómina mensual de su personal afiliado, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Artículo 68. Elecciones sindicales.

Con ocasión de la promoción de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores que se insten a nivel sectorial, podrán adoptarse acuerdos entre la AEB y las representaciones sindicales para determinar, dentro de las posibilidades legales vigentes, las modalidades más adecuadas de agrupación de centros que puedan favorecer la participación generalizada de las personas trabajadoras en el proceso electoral, así como la consideración del uso del voto electrónico.

CAPÍTULO XIII Régimen disciplinario

Artículo 69. Definición.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente convenio o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

Artículo 70. Clasificación de las faltas.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores y las trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida, injustificados y menores o iguales a cinco en un mes, sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en las Empresas.

2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique, ni contar con permiso de su responsable inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.

3. El trato incorrecto o descortés al público o a compañeros/compañeras de trabajo.

4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.

5. No informar a la persona responsable o superior inmediata, en las primeras horas de la jornada de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.

6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la Empresa.

7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.

2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre. Todo ello sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en las Empresas.

4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.

5. Causar daños, de manera intencionada, a personas o elementos materiales propiedad de la Empresa.

6. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

7. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.

8. La retención, sin autorización de la persona responsable competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

9. Registrar la presencia de otro trabajador o trabajadora valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

10. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y/o en las gestiones encomendadas.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de las personas que trabajan en la Empresa o de la clientela. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El acoso laboral y el abuso de autoridad por parte de superiores.

8. El acoso sexual y por razón de sexo así como el acoso en relación con el colectivo L.G.T.B.I., en los términos establecidos en la ley y en el convenio colectivo.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al Empresario, o a las personas que trabajen en la Empresa o a sus familiares que convivan con ellas.

12. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.

13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 71. Procedimiento sancionador.

1. Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de realizar advertencias o llamadas de atención, de forma verbal o escrita, sin carácter sancionador y de imponer sanciones, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

De toda sanción impuesta, se dará traslado por escrito a la persona interesada, que deberá acusar recibo o firmar el «enterado» de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos, pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción de dicha comunicación.

La Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

2. En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, la Empresa requiera de un

período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretarse cautelarmente la suspensión de empleo pero no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación, por un plazo máximo de dos meses, estando ésta a disposición de la Empresa durante el tiempo que dure dicha suspensión.

3. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la RLPT de la Empresa.

4. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados o delegadas de personal o delegados/delegadas sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, la Sección Sindical, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de tres días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta cinco días hábiles más si así se instara por la persona interesada.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de la sanción o a su sobreseimiento, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

5. La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos establecidos por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

6. Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.

Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado o la empleada, por un plazo máximo de 3 años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta 2 años, para pasar a Niveles superiores.

Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, con su repercusión económica, por un plazo máximo de 1 año.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.

Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado o empleada.

Pérdida definitiva de Nivel con su repercusión económica.

Inhabilitación temporal por plazo de hasta 4 años para pasar a Niveles superiores.

Despido disciplinario.

Artículo 72. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 73. Cancelación de faltas y sanciones.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales del personal por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta de la persona sancionada, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo a petición de la persona interesada, previo expediente especial instruido por la Empresa. La cancelación no afectará a las consecuencias a que dio lugar la sanción.

CAPÍTULO XIV Formación

Artículo 74. Formación en las Empresas.

La formación es un valor estratégico que facilita tanto a las personas trabajadoras como a las Empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución. Por ello, todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las Empresas pongan a su disposición.

Las Empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de las habilidades y competencias y la carrera profesional de sus plantillas. Para ello fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional como factor de competitividad e innovación para lo cual, se recomienda que cada entidad establezca planes de formación por función donde se determinen la relación de cursos o acciones

formativas obligatorias y necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

Artículo 75. Formación regulatoria obligatoria.

Todas las Empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras que lo requieran los cursos y las acreditaciones que por regulación europea y nacional les sea exigida, de manera obligatoria, por las funciones encomendadas. Estas acciones formativas formarán parte de los planes de formación de cada Empresa.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo toda aquella formación de carácter obligatorio, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.

Las Empresas asumirán los gastos inherentes a esta formación en los términos establecidos en cada caso por la norma regulatoria correspondiente.

Artículo 76. Comisión Paritaria de Formación en las Empresas.

Las Empresas informarán anualmente a la representación sindical de los planes de formación previstos.

En este sentido, es recomendable la creación, por aquellas Empresas que aún no la tengan constituida, de una Comisión Paritaria de Formación, con la finalidad de contribuir a una mejor detección de las necesidades formativas de las plantillas y facilitar información periódica sobre la ejecución y resultados de los planes formativos.

Las Empresas, así como la RLPT, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Convenio Colectivo de Banca para solicitar asesoramiento en la detección de necesidades formativas, en la elaboración, seguimiento, difusión y/o en la evaluación de sus planes de formación.

Artículo 77. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.

Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente así como la normativa actual relativa a la materia, que desarrolla sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

En este sentido, las partes renuevan la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional, así como los relativos a la actualización de la clasificación profesional regulada en el presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria Sectorial forma parte de la estructura de gobernanza del sistema de formación para el empleo y constituye un órgano de participación institucional integrado por la AEB, en representación de las

Empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, y de las organizaciones sindicales más representativas, en representación de las personas trabajadoras de dichas Empresas, en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Las principales funciones de la Comisión Paritaria Sectorial residen en el conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realiza en el sector y en la fijación de los criterios y prioridades generales de la oferta formativa, realizando una labor de mediación en los casos de discrepancias surgidas entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, respecto a la formación realizada a través de la iniciativa de acciones de formación susceptibles de ser bonificadas, incluida la formación programada en las empresas en los términos recogidos en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral así como aquellas encomendadas a dicha Comisión por la legislación vigente en la materia.

Artículo 78. Formación e igualdad de oportunidades.

1. Las Empresas garantizarán el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas con mayor dificultad de acceso a la misma. Para ello, es recomendable que los planes de formación incluyan acciones positivas respecto al acceso a la formación para estos colectivos (jóvenes, personas con capacidades diversas, personas con menor cualificación, víctimas de violencia de género, mayores de 50 años, o cualquier otro que se estime oportuno).

2. Con el fin de facilitar la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y en general a ocupaciones en las que no haya una representación equilibrada entre mujeres y hombres, se recomienda que el plan de formación de las Empresas incluya acciones formativas específicas con dicha finalidad.

3. En la planificación de la formación se tendrá en cuenta la reserva de acciones formativas para atender a las necesidades de formación de las personas trabajadoras que reingresen tras periodos de excedencia que permitan reforzar su rápida y adecuada integración en su actividad profesional.

CAPÍTULO XV Transformación digital y derechos digitales

Artículo 79. Transformación digital.

Puesto que la transformación digital es un factor de reestructuración de las Empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación

de dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

En los procesos de transformación digital, las Empresas informarán a la RLPT sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Artículo 80. Derechos digitales.

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio,

cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las Empresas, cuando carezcan de ellos, deberán elaborar con participación de la RLPT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas.

Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación

laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

4. Derecho a la educación digital.

Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derecho ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLPT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, ADICIONALES Y FINALES

Disposición transitoria. Día de libre disposición adicional, no consolidable, para los años 2024, 2025 y 2026.

Se acuerda, con carácter excepcional, no consolidable y únicamente para los años 2024, 2025 y 2026, un día adicional de libre disposición a disfrutar, de mutuo acuerdo con la Empresa, en cada uno de los años referidos. Por lo que se refiere al año 2024 el día de libre disposición se podrá disfrutar hasta el 30 de septiembre de 2025.

Disposición adicional primera. Salario Base de Nivel.

Desde el 1 de enero de 2017, el «Salario Base de Nivel» integra los siguientes conceptos retributivos de los artículos que se indican, todos ellos del XXII Convenio Colectivo de Banca, y que estaban vigentes hasta 31 de diciembre de 2016, a que están referidos en la disposición transitoria del XXIII CCB.

1. Sueldo (artículo 13.º).

2. Sueldo de la media paga por «estímulo a la producción» (artículo 21.º).

3. Plus de calidad de trabajo (artículo 22.º).

4. Asignación transitoria (artículo 19.º2).

5. Bolsa de vacaciones (artículo 26.VI).

6. Sueldo base de los cuartos de paga por Participación en beneficios que se hayan devengado en cada Empresa a 31 de diciembre de 2014, entre un mínimo de cuatro y un máximo de diez cuartos de paga (artículo 18.º).

7. Sueldo base del cuarto de paga de «Mejora de la productividad» que pasará a ser pensionable a partir del 1 de enero de 2019 (artículo 19.7).

El Salario Base de Nivel se obtiene, por tanto, de la agrupación de los conceptos indicados anteriormente, por lo que dicha modificación no comportará variación cuantitativa alguna para los perceptores del mismo, respecto a lo que les supondría su cobro por separado.

Disposición adicional segunda. Determinación del Resultado de la Actividad de Explotación (RAE).

1. La determinación y cálculo del RAE se obtendrá de las siguientes fuentes según la tipología de entidad:

1.1 Entidades con negocio bancario exclusivamente en España (sin sucursales en el extranjero).

El cálculo del RAE-Empresa se realizará con los epígrafes que constan en el punto 2.1. de esta disposición y con las cifras que figuren en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual Pública de los estados financieros públicos primarios de las entidades de crédito publicados por Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). En su defecto, se podrán obtener de los datos que consten en el informe de auditoría de cada Empresa, en los informes anuales que se publiquen en la web de la Empresa o en los anuarios estadísticos de AEB.

1.2 Entidades con negocio bancario en España y sucursales fuera de España contabilizado en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual.

El cálculo del RAE-Empresa se realizará con los epígrafes que constan en el punto 2.2. de esta disposición y con las cifras que figuren en la información anual del modelo «FI 2 Estado de Resultados Individual Reservado – Negocios en España» que consta en la «Circular 4/2017, de 27 de noviembre, del Banco de España, a entidades de crédito, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros».

Para su verificación, las Empresas pondrán a disposición de la RLPT, en la forma que ambas partes acuerden, los modelos/plantillas presentados en Banco de España, tanto en lo que se refiere a los negocios en España,

como los negocios totales.

1.3 Sucursales extranjeras intracomunitarias radicadas en España.

El cálculo del RAE-Empresa se realizará con los epígrafes que constan en el punto 2.1 de esta disposición y con las cifras que figuren en la información anual de las plantillas del «Anejo IV del Reglamento de Ejecución (UE) n.º 680/2014 de la Comisión de 16 de abril» y en concreto en la plantilla 20.3 «Desglose geográfico de las partidas del estado de resultados por localización de la actividades» referida al negocio en España que se presenten en el país donde se encuentre la sede.

Para su verificación, las Empresas pondrán a disposición de la RLPT, en la forma que ambas partes acuerden, dichos modelos/plantillas.

1.4 Sucursales extranjeras extracomunitarias radicadas en España.

El cálculo del RAE-Empresa se realizará con los epígrafes que constan en el punto 2.2. de esta disposición y con las cifras que figuren en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual Pública de los Estados financieros públicos primarios de las entidades de crédito publicados por Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). En su defecto, se podrán obtener de los datos que consten en el informe de auditoría de cada Empresa, en los informes anuales que se publiquen en la web de la Empresa o en los anuarios estadísticos de AEB.

2. Cálculo del Resultado de la Actividad de Explotación (RAE).

2.1 El Resultado de la Actividad de Explotación de las entidades referenciadas en el punto 1.1. y 1.4. de esta disposición, se calculará a partir de las cifras que figuren en los siguientes epígrafes de la «Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual» de cada Empresa:

Ingresos por intereses.

Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global.

Activos financieros a coste amortizado.

Restantes ingresos por intereses.

(Gastos por intereses).

(Gastos por capital social reembolsable a la vista).

A) Margen de intereses.

Ingresos por dividendos.

Ingresos por comisiones.

(Gastos por comisiones).

Ganancias o (-) pérdidas al dar de baja en cuentas activos y pasivos financieros no valorados a valor razonable con cambios en resultados, netas.

Activos financieros a coste amortizado.

Restantes activos y pasivos financieros.

Ganancias o (-) pérdidas por activos y pasivos financieros mantenidos para negociar, netas.

Reclasificación de activos financieros desde valor razonable con cambios en otro resultado global.

Reclasificación de activos financieros desde coste amortizado.

Otras ganancias o (-) pérdidas.

Ganancias o (-) pérdidas por activos financieros no destinados a negociación valorados obligatoriamente a valor razonable con cambios en resultados, netas.

Reclasificación de activos financieros desde valor razonable con cambios en otro resultado global.

Reclasificación de activos financieros desde coste amortizado.

Otras ganancias o (-) pérdidas.

Ganancias o (-) pérdidas por activos y pasivos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados, netas.

Ganancias o (-) pérdidas resultantes de la contabilidad de coberturas, netas.

Diferencias de cambio [ganancia o (-) pérdida], netas.

Otros ingresos de explotación.

(Otros gastos de explotación).

B) Margen bruto.

(Gastos de administración).

(Gastos de personal).

(Otros gastos de administración).

(Amortización).

(Provisiones o (-) reversión de provisiones).

(Deterioro del valor o (-) reversión del deterioro del valor de activos financieros no valorados a valor razonable con cambios en resultados y pérdidas o (-) ganancias netas por modificación).

(Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global).

(Activos financieros a coste amortizado).

Resultado de la actividad de explotación (RAE).

2.2 El Resultado de la Actividad de Explotación de las entidades referenciadas en el punto 1.2. y 1.3. de esta disposición, se calculará a partir de las cifras que figuren en los siguientes epígrafes de las plantillas/modelos correspondientes.

Estado de resultados individual reservado
Negocios en España
Ingresos por intereses
Activos financieros mantenidos para negociar.
Activos financieros no destinados a negociación valorados obligatoriamente a valor razonable con cambios en resultados.
Activos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados.
Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global.
Activos financieros a coste amortizado.
Derivados - contabilidad de coberturas, riesgo de tipo de interés.
Otros activos.
Ingresos por intereses de pasivos.
Gastos por intereses).
(Pasivos financieros mantenidos para negociar).
(Pasivos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados).
(Pasivos financieros a coste amortizado).
(Derivados - contabilidad de coberturas, riesgo de tipo de interés).
(Otros pasivos).
(Gastos por intereses de activos).
(Gastos por capital social reembolsable a la vista).
Ingresos por dividendos.
Activos financieros mantenidos para negociar.
Activos financieros no destinados a negociación valorados obligatoriamente a valor razonable con cambios en resultados.
Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global.
Inversiones en dependientes, negocios conjuntos y asociadas contabilizadas por métodos distintos del método de la participación por métodos distintos del método de la participación.
Ingresos por comisiones.
(Gastos por comisiones).
Ganancias o (-) pérdidas al dar de baja en cuentas activos y pasivos financieros no valorados a valor razonable con cambios en resultados, netas.
Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global.
Activos financieros a coste amortizado.

Estado de resultados individual reservado
Pasivos financieros a coste amortizado.
Otros.
Ganancias o (-) pérdidas por activos y pasivos financieros mantenidos para negociar, netas.
Ganancias o (-) pérdidas por activos financieros no destinados a negociación valorados obligatoriamente a valor razonable con cambios en resultados, netas.
Ganancias o (-) pérdidas por activos y pasivos financieros designados a valor razonable con cambios en resultados, netas.
Ganancias o (-) pérdidas resultantes de la contabilidad de coberturas, netas.
Diferencias de cambio [ganancia o (-) pérdida], netas.
Otros ingresos de explotación.
(Otros gastos de explotación).
(Gastos de administración).
(Gastos de personal).
(Otros gastos de administración).
(Aportaciones en efectivo a fondos de resolución y sistemas de garantía de depósitos).
(Amortización).
(Inmovilizado material).
(Inversiones inmobiliarias).
(Otros activos intangibles).
Ganancias o (-) pérdidas por modificación, netas.
Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global.
Activos financieros a coste amortizado.
(Provisiones o (-) reversión de provisiones).
(Compromisos de pago a fondos de resolución y sistemas de garantía de depósitos).
(Compromisos y garantías concedidos).
(Otras provisiones).
(Deterioro del valor o (-) reversión del deterioro del valor de activos financieros no valorados a valor razonable con cambios en resultados).
(Activos financieros a valor razonable con cambios en otro resultado global).
(Activos financieros a coste amortizado).
Resultado de la actividad de explotación.

3. En el supuesto que se produzca cualquier modificación de la norma contable, de las instrucciones de Banco de España sobre información financiera de las entidades de crédito, o de las directivas o reglamentos comunitarios que impida que se pueda conocer de la manera oficial y/o pública los datos para calcular este indicador en cada entidad, corresponderá a la Comisión Paritaria, en su cometido de análisis e interpretación, acordar, en el plazo de 30 días, el procedimiento de verificación del dato del RAE de la Empresa.

Disposición adicional tercera. Determinación del beneficio antes de impuestos (BAI).

1. El Beneficio antes de Impuestos (BAI) será el resultado positivo que conste en el epígrafe «Ganancias o (-) pérdidas antes de impuestos procedentes de las actividades continuadaS» de cada uno los modelos/plantillas que se indican a continuación para cada tipo de entidad y referido al negocio en España.

1.1 Entidades con negocio bancario exclusivamente en España (sin sucursales en el extranjero):

Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual Pública de los estados financieros públicos primarios de las entidades de crédito publicados por Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). En su defecto, se podrán obtener de los datos que consten en el informe de auditoría de cada Empresa, en los informes anuales que se publiquen en la web de la Empresa o en los anuarios estadísticos de AEB.

1.2 Entidades con negocio bancario en España y sucursales fuera de España contabilizado en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual:

Modelo «FI 2 Estado de Resultados Individual Reservado – Negocios en España» que consta en la «Circular 4/2017, de 27 de noviembre, del Banco de España, a entidades de crédito, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros».

Para su verificación, las Empresas pondrán a disposición de la RLPT, en la forma que ambas partes acuerden, los modelos/plantillas presentados en Banco de España, tanto en lo que se refiere a los negocios en España, como los negocios totales.

1.3 Sucursales extranjeras intracomunitarias radicadas en España.

Plantilla 20.3 «Desglose geográfico de las partidas del estado de resultados por localización de las actividades» que consta en anejo IV del Reglamento de Ejecución (UE) n.º 680/2014 de la Comisión de 16 de abril, referida al negocio en España, que se presente en el país donde se encuentre la sede.

Para su verificación, las Empresas pondrán a disposición de la RLPT, en la forma que ambas partes acuerden, dichos modelos/plantillas.

1.4 Sucursales extranjeras extracomunitarias radicadas en España.

Cuenta de Pérdidas y Ganancias Individual Anual Pública de los Estados financieros públicos primarios de las entidades de crédito publicados por Banco de España(https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). En su defecto, se podrán obtener de los datos que consten en el informe de auditoría de cada Empresa, en los informes anuales que se publiquen en la web de la Empresa o en los anuarios

estadísticos de AEB.

2. En el supuesto que se produzca cualquier modificación de la norma contable, de las instrucciones de Banco de España sobre información financiera de las entidades de crédito, o de las directivas o reglamentos comunitarios que impidan la posibilidad de conocer o determinar de la manera oficial y/o pública este dato en cada entidad, corresponderá a la Comisión Paritaria, en su cometido de análisis e interpretación, acordar, en el plazo de 30 días, el procedimiento de verificación del dato del Beneficio Antes de Impuestos (BAI).

Disposición adicional cuarta. Observatorio Sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora de la productividad y competitividad, de la profesionalidad de las plantillas, así como mejores prácticas organizativas o cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

2. Los resultados y conclusiones que se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial durante la vigencia del convenio colectivo, serán llevados por las partes a la Comisión Negociadora del convenio.

3. El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

Disposición adicional quinta. Inaplicación de condiciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 85.3.c. del Estatuto de los Trabajadores, para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, establecidas en el presente convenio, a las que se refiere el artículo 82.3 del citado E.T., se establece el siguiente procedimiento:

1. Cuando el periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, finalice sin acuerdo, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria, entre cuyas funciones, según se recoge en la disposición final del presente convenio, figura en el punto 4.b) de la misma, precisamente la de resolver estas discrepancias. En este supuesto, la Comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el momento en que la discrepancia le fuera formalmente planteada, de manera completa. Para ello, la comunicación deberá efectuarse por escrito y a la misma deberá adjuntarse la documentación correspondiente que acredite la causa que motiva la solicitud de inaplicación.

2. Finalmente, en caso de que tras el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, persistiera la discrepancia entre las partes respecto a lo anteriormente indicado, con carácter previo a cualquier reclamación, las partes firmantes del convenio, acuerdan someterse a los procedimientos del VI Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC), publicado en el BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020, que, a los efectos de esta disposición, se da íntegramente por reproducido.

Disposición adicional sexta. Cuantía Anual Mínima Garantizada.

1. De manera excepcional y por las especiales circunstancias que han concurrido durante los años de vigencia del XXIV CCB, por la presente disposición, las entidades comprendidas en el ámbito del convenio garantizan que la Retribución bruta fija ordinaria anual de la persona trabajadora, en cada uno de los años 2024, 2025 y 2026, deberá ser superior a la que percibiera a 31 de diciembre del año precedente, al menos, en una determinada «cuantía mínima garantizada». Esta cuantía mínima es la que se indica en las siguientes tablas para cada uno de los años de vigencia del convenio, según el número de pagas (entre 15,75 y 17,25) devengadas en cada Empresa y en función del Nivel profesional que ostente cada empleado a 31 de diciembre del año precedente al de aplicación.

2. A los exclusivos efectos de la aplicación de esta disposición, por Retribución bruta fija ordinaria anual se entenderá el montante de las percepciones de este carácter que se deriven tanto del convenio colectivo como de cualquier otro acuerdo individual o colectivo con la Empresa, recibido por la persona trabajadora en cada uno de los años considerados. Quedarán excluidas, por tanto, cualesquiera otros tipos de percepciones de carácter temporal, variable y/o no recurrente tales como bonus, incentivos, retribuciones asociadas al cumplimiento de objetivos, primas de puesto, primas de horario, complementos por movilidad o desplazamiento así como cualquier otro de similar carácter con independencia de la designación formal que este tipo de retribuciones tenga en cada Empresa.

3. En el caso de las personas trabajadoras que no hubieran prestado servicios en la totalidad del periodo, bien del año precedente o bien del año de aplicación, se empleará un criterio de proporcionalidad teórica para anualizar los salarios del ejercicio correspondiente partiendo de los días trabajados en cada año, con la finalidad de que la Retribución bruta fija ordinaria anual de cada uno de los dos años considerados resulte homogénea a los exclusivos efectos de su comparación.

En el supuesto de las personas trabajadoras que por causas de nacimiento (que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses), excedencia por cuidado de menor o de familiar dependiente, incapacidad temporal o ejercicio del derecho de huelga, hubieran tenido situaciones de baja laboral que hubieran dado lugar a la suspensión del contrato de trabajo y/o a tener más de una entidad pagadora en una parte de los dos años considerados, se deberán tener en cuenta las percepciones teóricas que hubieran recibido de la Empresa de no haber mediado aquella circunstancia, de modo que la Retribución bruta fija ordinaria anual correspondiente a cada uno de los años pueda ser comparable.

En el caso particular de los nuevos ingresos, la cuantía única garantizada se calculará proporcionalmente al número de días trabajados en el año precedente.

4. En los supuestos de sanción, contemplados en el artículo 71 del Convenio Colectivo de Banca, que conlleven repercusión económica por pérdida temporal o definitiva de nivel o suspensión de empleo y sueldo, se deberá llevar a cabo un análisis individualizado de modo que el comparable entre los dos ejercicios (actual y precedente) se realizará de modo teórico y sin que la aplicación de esta disposición pueda suponer una doble sanción. Para ello, se considerará la Retribución bruta fija ordinaria anual «teórica» que le hubiera correspondido de no mediar la sanción, a fin de que la Retribución bruta fija ordinaria anual correspondiente a cada uno de los años pueda ser comparable.

5. La citada disposición de «cuantía anual mínima garantizada» no constituye un pago único, con la única

excepción de los supuestos de regularización por ajustes necesarios a los que se refiere el párrafo siguiente. En consecuencia, las cuantías mínimas referidas en las tablas siguientes de importe anualizado tendrán el efecto de una menor reducción o de una mejora, según los casos, en los complementos voluntarios percibidos en los pagos recurrentes mensuales ordinarios y extraordinarios, en su caso, atendiendo a las prácticas retributivas de cada entidad.

6. Para el cumplimiento de esta obligación, y a efectos única y exclusivamente de regularización por ajustes necesarios, considerando las dificultades técnicas que plantea su implementación en las Empresas, éstas dispondrán de un margen temporal de tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio y desde la finalización de cada uno de los años de aplicación de esta disposición adicional sexta.

En los casos en los que el ajuste sea necesario, la cantidad correspondiente al mismo se considerará devengada en el año al que corresponda, con independencia de cual sea la fecha real del abono.

Tablas: Cuantía mínima garantizada.

1. Empresas con 17,25 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.719	1.687	861
2	1.497	1.469	750
3	1.278	1.254	641
4	1.222	1.199	612
5	1.067	1.047	535
6	1.004	985	503
7	958	940	480
8	912	895	457
9	849	833	425
10	765	750	383
11	697	684	349

2. Empresas con 17 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.695	1.663	850
2	1.477	1.449	740
3	1.261	1.237	632
4	1.205	1.182	604
5	1.053	1.033	528
6	991	972	496
7	945	927	474
8	900	883	451
9	837	822	420
10	755	741	378
11	688	675	345

3. Empresas con 16,75 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.672	1.640	838
2	1.456	1.429	730
3	1.244	1.220	623
4	1.189	1.166	596
5	1.038	1.019	520
6	977	959	490
7	933	915	467
8	888	871	445
9	826	811	414
10	745	731	373
11	679	666	340

4. Empresas con 16,50 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.648	1.617	826
2	1.435	1.408	719
3	1.226	1.203	614
4	1.172	1.150	587
5	1.024	1.005	513
6	964	946	483
7	920	902	461
8	876	859	439
9	815	800	408
10	735	721	368
11	670	657	336

5. Empresas con 16,25 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.624	1.593	814
2	1.415	1.388	709
3	1.209	1.186	606
4	1.155	1.134	579
5	1.010	991	506
6	951	933	476
7	907	890	455
8	864	847	433
9	804	789	403
10	725	711	363
11	661	649	331

6. Empresas con 16 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.600	1.570	802
2	1.394	1.368	699
3	1.191	1.169	597
4	1.139	1.117	571
5	995	977	499
6	937	919	470
7	894	877	448
8	851	835	427
9	793	778	397
10	715	702	358
11	652	640	327

7. Empresas con 15,75 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026
1	1.576	1.547	790
2	1.374	1.348	688
3	1.174	1.152	588
4	1.122	1.101	562
5	981	963	492
6	924	906	463
7	882	865	442
8	839	824	421
9	782	767	392
10	705	692	353
11	643	631	322

Disposición adicional séptima. Medidas planificadas para alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Ambas partes acuerdan iniciar un proceso de conversaciones con la exclusiva finalidad de negociar y, en su caso, acordar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI.

Considerando que el reglamento contenido en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, obliga a iniciar el procedimiento en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del mencionado reglamento, ambas partes acuerdan la constitución de la Comisión negociadora con anterioridad al 9 de enero de 2025. En caso de que transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento no se hubiera alcanzado un acuerdo, las Empresas obligadas a negociar las medidas planificadas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el citado real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que hipotéticamente se pudieran acordar posteriormente mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa.

Disposición final. Comisión Paritaria.

Con idéntico término de vigencia del convenio, se constituirá una Comisión con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de 12 miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará un máximo de 6; al menos 2 de los miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora de convenio.

En los treinta días siguientes a su constitución, la Comisión aprobará su propio reglamento, en el que, entre otros aspectos se regulará con la mayor precisión, todo lo referente a secretaría, convocatorias y reuniones.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse y resolver en el plazo máximo de quince días hábiles.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

1. Informar a la Autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.

2. Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

4. Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

a) Aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir esta comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.

b) Resolver las discrepancias que surjan tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

5. Desarrollar funciones de interpretación, gestión o, en su caso, administración del convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente.

6. Analizar la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios de igualdad, estudiar la evolución de la igualdad de oportunidades en el sector, tratar políticas activas que eliminen las discriminaciones que pudieran detectarse o la quiebra de la igualdad de trato y oportunidades.

7. Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

8. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada Sindicato en la mesa negociadora, del convenio. Las representaciones presentes en la Comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. De dicha acta se facilitará copia a las Entidades consultantes y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la Empresa.

9. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

10. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

CORRECCIÓN DE ERRATAS (BOE Núm. 19 – Miércoles 22 de enero de 2025)

Corrección de erratas de la Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca.

Advertidas erratas en la publicación de la Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 1, de fecha 1 de enero de 2025, páginas 597 a 664, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 632, en el artículo 45 Jubilación, apartado 3,

Donde dice:

«SNA = Salario nominal de convenio al 31 de diciembre de 2087, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado/a 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del convenio vigente en 31 de diciembre de 2087, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.»,-

Debe decir:

«SNA = Salario nominal de convenio al 31 de diciembre de 1987, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado/a 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del convenio vigente en 31 de diciembre de 1987, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.»-

Donde dice:

«SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado/a al 31 de diciembre de 2087, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).»,-

Debe decir:

«SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado/a al 31 de diciembre de 1987, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).»-

Y donde dice:

«∑BC = Suma de bases de cotización del empleado/a (período 1 de enero de 2081 a 31 de diciembre de 2087). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1 de enero de 2081 a 31 de diciembre de 2085, se indexan de acuerdo con la disposición transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3.º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.»,.

Debe decir:

«∑BC = Suma de bases de cotización del empleado/a (período 1 de enero de 1981 a 31 de diciembre de 1987). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1 de enero de 1981 a 31 de diciembre de 1985, se indexan de acuerdo con la disposición transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3.º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.»

MODIFICACIÓN (BOE Núm. 135 – Jueves 5 de junio de 2025)

Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XXV Convenio colectivo del sector de la banca.

Visto el texto del Acuerdo de modificación del XXV Convenio colectivo del sector de la banca (código de convenio 99000585011981), que fue publicado en el BOE de 1 de enero de 2025, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI a través de un nuevo capítulo XVI, mediante acta que ha sido suscrita con fecha 24 de abril de 2025, de una parte por la organización empresarial Asociación Española de Banca (AEB), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC. OO.-

Servicios, FeSMC-UGT, Federación Independiente Bancaria-FIB y Federación Fuerza Independencia y Empleo-FINE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 acuerdo de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 22 de mayo de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL XXV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA BANCA (CÓDIGO DE CONVENIO 99000585011981 PUBLICADO EN EL «BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO» NÚM. 1, DE 1 DE ENERO DE 2025, MEDIANTE RESOLUCIÓN DE 20 DE DICIEMBRE DE 2024, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, CON UN PERIODO DE VIGENCIA COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2024 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2026)

Acuerdo aprobado por la Comisión Negociadora (24 de abril 2025)

Acuerdo suscrito, con fecha 24 de abril de 2025, de una parte, por la Asociación Española de Banca, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de CC. OO., la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, la Federación Independiente Bancaria -FIB- y la Federación FINE, con una representación del 39,258 %, 19,269 %, 14,175 % y 12,680 %, respectivamente, lo que, en conjunto, supone el 85,382 % del total de la representación de los trabajadores del sector, para la modificación parcial del XXV Convenio Colectivo del sector de banca, según los siguientes términos y condiciones:

ACUERDO ÚNICO

Exposición de motivos

El XXV Convenio colectivo del sector de la banca, fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2024, de una parte por la Asociación Española de Banca (AEB) -Código de convenio 99000585011981-, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos: Federación de Servicios de CC. OO., Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y Federación FINE, en representación de las personas trabajadoras del sector. El citado Convenio fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 1, de 1 de enero de 2024, mediante resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, con un periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026.

Ambas partes firmantes del convenio, acordaron en la disposición adicional séptima del mismo, «iniciar un

proceso de conversaciones con la exclusiva finalidad de negociar y, en su caso, acordar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI.

Considerando que el reglamento contenido en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, obliga a iniciar el procedimiento en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del mencionado reglamento, ambas partes acuerdan la constitución de la Comisión negociadora con anterioridad al 9 de enero de 2025. En caso de que transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento no se hubiera alcanzado un acuerdo, las Empresas obligadas a negociar las medidas planificadas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el citado Real Decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que hipotéticamente se pudieran acordar posteriormente mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa».

En virtud del mencionado acuerdo, ambas partes iniciaron un proceso de conversaciones y negociaciones que comenzó el día 8 de enero de 2025.

Tras la reunión de la Comisión Negociadora de las Medidas Planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Empresas, celebrada con fecha 24 de abril de 2025, ambas partes, reconociéndose mutua y legítima capacidad para este acto,

ACUERDAN

PRIMERO.

La incorporación al XXV Convenio colectivo del sector de la Banca de un nuevo capítulo decimosexto con el título de «Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI», compuesto de cinco artículos: 81.º, 82.º, 83.º, 84.º y 85.º, que queda redactado como sigue:

CAPÍTULO DECIMOSEXTO.- Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Artículo 81.º Ámbito de aplicación.

En cumplimiento de la Disposición adicional séptima del XXV Convenio colectivo de Banca en la que se indica la necesidad de establecer un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, y en el Reglamento contenido en el RD 1026/2024, de 8 de octubre; ambas partes acuerdan la incorporación al Convenio colectivo de Banca, del presente capítulo, cuyo ámbito de aplicación es el siguiente:

1. En defecto de acuerdo interno con su RLPT, las Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, deberán cumplir con el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

En consecuencia, en aquellas entidades en las que se hayan acordado, con su RLPT, protocolos y medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, serán de aplicación sus acuerdos internos con preferencia sobre lo establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

2. Para el cálculo del número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. En aquellos supuestos en que con posterioridad a cualquiera de estas fechas, se produzca una reducción del número de personas trabajadoras que lo sitúe por debajo de las 51, el conjunto de medidas planificadas se mantendrá inalterado hasta que concluya su período de vigencia.

3. Las Empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio, se comprometen a promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, que valore la diversidad sexual, de género y familiar, implementando acciones para erradicar la discriminación en todos los procesos organizativos: selección, contratación, promoción, formación y retribución. Estas medidas garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades, fomentando la inclusión del colectivo LGTBI y mejorando la calidad de vida de toda la plantilla.

4. En el supuesto de que en el futuro la normativa legal, en la que se basa la inclusión de este nuevo capítulo del Convenio, experimente alguna variación, se introducirán los cambios que sean necesarios para su adaptación.

Artículo 82.º Definiciones previas.

De acuerdo con la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es

discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

i) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

j) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

k) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Artículo 83.º Medidas planificadas.

Las Empresas a las que se refiere el artículo 81.º, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aplicarán las siguientes medidas a las personas trabajadoras de su plantilla y a las cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios:

1. Acceso al empleo: Las Empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente

de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. Clasificación y promoción profesional. En la aplicación del capítulo cuarto del presente Convenio, se evitará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las Empresas basarán sus evaluaciones del desempeño en criterios claros y libres de cualquier sesgo discriminatorio.

3. Las Empresas dispondrán de protocolos de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, de los que, como medida de prevención, se dará difusión a todas las personas trabajadoras de las plantillas, incluida la dirección.

4. Formación, sensibilización y lenguaje. Las Empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluida la dirección y las nuevas incorporaciones, con especial énfasis hacia las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y equipos humanos. También se establecerán medidas de sensibilización para garantizar un adecuado conocimiento.

Los aspectos mínimos que deberán contener los módulos formativos, son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá en las plantillas la creación de entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales. Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidos los relativos a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Régimen disciplinario. Se considerará como falta muy grave (artículo 70 del Convenio) cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 84.º Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

1. Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, cualquier comportamiento realizado en el lugar o entorno de trabajo o con ocasión del mismo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o dañarla emocionalmente con motivo de su orientación, identidad sexual o expresión de género, creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

2. Las Empresas a las que se refiere el artículo 81.º, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aplicarán sus protocolos de actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, a todas las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que les una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma. También se aplicarán a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Las Empresas deberán informar a las plantillas de la existencia de estos protocolos y mantenerlos a disposición de las mismas.

2.1 Los contenidos mínimos de estos protocolos serán los siguientes:

a) Declaración de principios: Las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, expresan su firme compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras y de no tolerar en el seno de las mismas ningún tipo de práctica discriminatoria susceptible de ser considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

b) Alcance: El protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición y a proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Descripción del procedimiento de actuación, ante la recepción de una denuncia de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

3. Procedimiento de actuación ante una denuncia.

3.1 Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo que se considere víctima de acoso por orientación, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar directamente o a través de una persona u organización sindical expresamente autorizada por ella, una denuncia verbal o escrita, sin perjuicio de sus derechos a hacerlo ante las instancias legales que considere oportunas. En caso de denuncia verbal estará sujeta a su posterior ratificación por escrito. La denuncia también podrá ser presentada por cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de una supuesta conducta de acoso o violencia contra una persona por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En este caso por parte de la Empresa se requerirá la ratificación por parte de la supuesta víctima. La ausencia de ratificación determinará el archivo de la denuncia, salvo que la Empresa observe algún tipo de indicio que aconseje su investigación de oficio.

Cuando la persona denunciante pertenezca a la plantilla de cualquiera de las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, deberá presentar su denuncia a través de las vías previstas por

cada Empresa o, en su defecto, a través del Canal de Denuncias de la misma.

3.2 El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo la referencia a la presunta persona autora.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que supuestamente recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

3.3 Comisión Instructora. Tras la entrada de una denuncia, la Empresa designará, en el plazo más breve posible, una Comisión Instructora cuya misión será encargarse del proceso de investigación, determinando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. Estas personas contarán con formación específica de la Empresa en materia de acoso LGTBI.

Las personas que formen parte de esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva con el principio de neutralidad e imparcialidad respecto a las partes denunciante y denunciada, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de ellas, o algún conflicto de interés, deberán abstenerse de actuar en el procedimiento concreto del que se trate, siendo sustituidas de manera inmediata por la persona suplente y, en su caso, por la persona o personas expresamente designada/s por la Dirección de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Instructora, a solicitud de aquella, los recursos personales, materiales y económicos que estime necesarios para su correcto funcionamiento.

Las personas que formen parte de la Comisión Instructora deberán cumplir con todos los principios y garantías del procedimiento que se indican a continuación:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deberán ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas denunciante/s y denunciada/s ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la presunta víctima y, en su caso, de las personas denunciante/s y denunciada/s, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente sus circunstancias laborales.

– Principio de contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de

represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

– Posibilidad, si así lo solicita alguna de las personas involucradas, denunciada o denunciante, de que sean acompañadas, en las entrevistas con la Comisión Instructora, por un representante sindical.

3.4 Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Comisión Instructora expresamente designada por la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del supuesto acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto.

3.5 Medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la Comisión Instructora deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas y adoptar, en los casos que proceda, las medidas cautelares oportunas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante o para la supuesta víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. A la persona que presenta la denuncia se le ofrecerá la opción de permanecer en su puesto o de solicitar un traslado provisional y transitorio durante el periodo de tramitación del expediente.

Si así lo solicita la persona trabajadora denunciante o denunciada, la apertura de expediente informativo se pondrá en conocimiento inmediato de la sección o representación sindical que aquella designe expresamente.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

3.6 Informe vinculante.

El proceso de instrucción deberá estar sustanciado en el plazo más breve posible y, en todo caso en un periodo máximo de 15 días laborables, salvo que la complejidad de la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible que no excederá de los tres meses, en cuyo caso, la decisión deberá ser aprobada por la Comisión Instructora.

Durante el proceso e incluso después de su finalización, todas las personas que participen de la instrucción e investigación del caso guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión Instructora deberá concluir su trabajo mediante la emisión de un informe vinculante. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede, debiendo pronunciarse en uno de los dos sentidos siguientes:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente

sancionador.

b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

3.7 Resolución.

En esta fase, a la vista del informe y conclusiones de la Comisión Instructora corresponderá a la Dirección de la Empresa la adopción de la decisión final sobre el caso.

La constatación de la existencia de acoso por orientación, identidad sexual o expresión de género en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso y a la imposición de una sanción de acuerdo a lo establecido en el Convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores. En este sentido se podrán adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias resulten proporcionales, idóneas, necesarias y razonables a criterio de la Dirección de la Empresa y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora.

La decisión final se pondrá en conocimiento de las personas denunciante y denunciada con la mayor celeridad posible. Asimismo, se informará del resultado del procedimiento a la RLPT elegida por las personas denunciante y/o denunciada, si así lo hubiera solicitado cualquiera de ellas.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia, sin menoscabo de adoptar las medidas que se consideren necesarias por parte de la Empresa.

4. Información.

Con periodicidad máxima anual, las Empresas informarán a la RLPT, a través de la vía que en cada caso se acuerde internamente o, en su defecto, de la persona designada expresamente por cada sección sindical, de los procedimientos de acoso finalizados (número, resultado y conclusión) garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas.

Artículo 85.º Coordinación empresarial y personal externo.

Cuando la persona denunciante o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la misma o pertenezca a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las garantías necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

En el caso de que ninguna de las personas (denunciante ni denunciada) pertenezca a la plantilla de la Empresa, afectando exclusivamente a profesionales de empresas proveedoras que presten servicios en sus instalaciones y a pesar de que es clara la falta de competencia y responsabilidad, la Empresa facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las empresas proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

SEGUNDO.

Que lo recogido en el presente Acuerdo de Modificación Parcial del XXV Convenio colectivo de banca, se incorpora al texto del vigente XXV Convenio colectivo.

TERCERO.

Que el presente Acuerdo de Modificación Parcial, cumpliendo los requisitos legales necesarios, será presentado a registro y publicación en los términos recogidos en el artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.a) del RD 713/2010 de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010, para lo que se designa expresamente por ambas partes indistintamente, a don Juan Jesús Vives Ruiz y don Javier de Dios Bernal, para que realicen los trámites necesarios para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

En Madrid a 24 de abril de 2025, reunidos de una parte la Asociación Española de Banca (AEB), organización empresarial representativa del sector de bancos privados y de otra la Federación de Servicios de CCOO, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, la Federación Independiente Bancaria -FIB- y la Federación FINE lo que, en conjunto supone el 85,382 % del total de la representación de los trabajadores del sector, ambas partes reconociéndose plena y recíproca capacidad para este acto, acuerdan:

Firmar el presente documento de Acuerdo de Modificación Parcial del XXV Convenio Colectivo de Banca que consta de 13 páginas en las que se incluye un nuevo capítulo decimosexto compuesto por cinco artículos (del 81.º al 85.º). Se firma en señal de su plena conformidad con la totalidad del documento.

Por AEB:

Javier Rodríguez Pellitero, Ana Benavides Pizarro, Paloma Rodríguez de Rávena, María García Córdoba, Eduardo Herrero Escaldón y Juan Vives Ruiz.

Por CC. OO.:

Javier de Dios Bernal, Paola Torrico Portero, María Jesús Plaza Vicente, Juan José Colomo González y Noemí Trabado Gago.

Por FeSMC-UGT:

Gloria Jiménez Oliver e Inmaculada Lázaro Rivas.

Por FIB:

Francisco A. Egea Franco y Manuel Mariño Allegue.

Por FINE:

Silvia Fernández del Rincón Gómez y José Fermín Iglesias Dago.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE BANCA					

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 76 - Martes 30 de marzo de 2021)					
Artículo 26. Jornada y horarios.					
... máxima ... en cómputo anual	1700	horas, ...			
Artículo 11. Nivel de acceso a la profesión.					
f) Salario. El conjunto de las percepciones de Convenio en cómputo anual ...					
N.A.P.	Durante 2019	Durante 2020	Durante 2021	Durante 2022	Durante 2023
Primer año.	18.589,73	18.589,73	18.682,79	18.869,62	19.105,49
Segundo año.	20.044,75	20.044,75	20.145,10	20.346,55	20.600,88
Artículo 18. Salario Base de Nivel.					
2.1 En las Empresas con 17,25 o más pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014					
o con posterioridad a esa fecha por aplicación del artículo 23.3 del XXIII Convenio Colectivo de Banca,					
así como en las de nueva creación y en las que se establezcan en España,					

o se adhieran al presente Convenio, a partir de su entrada en vigor:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	54.475,01	54.475,01	54.747,73	55.295,20	55.986,39
2	47.442,60	47.442,60	47.680,11	48.156,91	48.758,87
3	40.510,66	40.510,66	40.713,47	41.120,60	41.634,61
4	38.715,35	38.715,35	38.909,17	39.298,26	39.789,49
5	33.813,21	33.813,21	33.982,49	34.322,31	34.751,34
6	31.819,66	31.819,66	31.978,96	32.298,75	32.702,48
7	30.357,16	30.357,16	30.509,14	30.814,23	31.199,40
8	28.894,11	28.894,11	29.038,76	29.329,15	29.695,76
9	26.890,64	26.890,64	27.025,26	27.295,51	27.636,71
10	24.231,32	24.231,32	24.352,63	24.596,15	24.903,61
11	22.078,59	22.078,59	22.189,12	22.411,01	22.691,15
2.2 En las Empresas con un número de pagas, devengadas a 31 de diciembre de 2014					
o con posterioridad a esa fecha por aplicación del artículo 23.3 del XXIII Convenio Colectivo de Banca,					
comprendido entre 15,75 y 17,00:					
2.2.1 En las Empresas con 17,00 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	53.721,79	53.721,79	53.990,73	54.530,64	55.212,28
2	46.791,29	46.791,29	47.025,54	47.495,79	48.089,49

3	39.959,81	39.959,81	40.159,86	40.561,46	41.068,48
4	38.190,53	38.190,53	38.381,72	38.765,54	39.250,11
5	33.359,43	33.359,43	33.526,44	33.861,70	34.284,97
6	31.394,78	31.394,78	31.551,95	31.867,47	32.265,81
7	29.953,46	29.953,46	30.103,41	30.404,45	30.784,50
8	28.511,62	28.511,62	28.654,36	28.940,90	29.302,66
9	26.537,19	26.537,19	26.670,04	26.936,74	27.273,45
10	23.916,41	23.916,41	24.036,14	24.276,50	24.579,96
11	21.795,62	21.795,62	21.904,73	22.123,78	22.400,33
2.2.2 En las Empresas con 16,75 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	52.968,56	52.968,56	53.233,73	53.766,07	54.438,15
2	46.139,99	46.139,99	46.370,98	46.834,69	47.420,12
3	39.408,97	39.408,97	39.606,26	40.002,32	40.502,35
4	37.665,70	37.665,70	37.854,26	38.232,81	38.710,72
5	32.905,65	32.905,65	33.070,38	33.401,09	33.818,60
6	30.969,89	30.969,89	31.124,93	31.436,18	31.829,13
7	29.549,77	29.549,77	29.697,70	29.994,68	30.369,61
8	28.129,13	28.129,13	28.269,95	28.552,65	28.909,56
9	26.183,74	26.183,74	26.314,82	26.577,97	26.910,20
10	23.601,50	23.601,50	23.719,66	23.956,85	24.256,31
11	21.512,65	21.512,65	21.620,35	21.836,55	22.109,51
2.2.3 En las Empresas con 16,50 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	52.215,33	52.215,33	52.476,73	53.001,50	53.664,02

2	45.488,68	45.488,68	45.716,41	46.173,57	46.750,74
3	38.858,12	38.858,12	39.052,65	39.443,18	39.936,22
4	37.140,87	37.140,87	37.326,81	37.700,07	38.171,33
5	32.451,87	32.451,87	32.614,33	32.940,48	33.352,23
6	30.545,00	30.545,00	30.697,92	31.004,90	31.392,46
7	29.146,08	29.146,08	29.291,99	29.584,91	29.954,72
8	27.746,64	27.746,64	27.885,55	28.164,40	28.516,46
9	25.830,28	25.830,28	25.959,59	26.219,19	26.546,93
10	23.286,59	23.286,59	23.403,17	23.637,20	23.932,67
11	21.229,68	21.229,68	21.335,96	21.549,32	21.818,69
2.2.4 En las Empresas con 16,25 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	51.462,11	51.462,11	51.719,74	52.236,94	52.889,90
2	44.837,37	44.837,37	45.061,84	45.512,46	46.081,36
3	38.307,28	38.307,28	38.499,06	38.884,05	39.370,10
4	36.616,05	36.616,05	36.799,36	37.167,35	37.631,94
5	31.998,09	31.998,09	32.158,28	32.479,86	32.885,86
6	30.120,11	30.120,11	30.270,90	30.573,61	30.955,78
7	28.742,39	28.742,39	28.886,28	29.175,14	29.539,83
8	27.364,15	27.364,15	27.501,14	27.776,15	28.123,36
9	25.476,83	25.476,83	25.604,37	25.860,42	26.183,67
10	22.971,68	22.971,68	23.086,68	23.317,55	23.609,02
11	20.946,71	20.946,71	21.051,57	21.262,09	21.527,87
2.2.5 En las Empresas con 16,00 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023

1	50.708,88	50.708,88	50.962,74	51.472,37	52.115,77
2	44.186,06	44.186,06	44.407,27	44.851,34	45.411,98
3	37.756,44	37.756,44	37.945,46	38.324,91	38.803,97
4	36.091,22	36.091,22	36.271,90	36.634,62	37.092,55
5	31.544,31	31.544,31	31.702,23	32.019,25	32.419,49
6	29.695,22	29.695,22	29.843,88	30.142,32	30.519,10
7	28.338,69	28.338,69	28.480,56	28.765,37	29.124,93
8	26.981,66	26.981,66	27.116,74	27.387,90	27.730,25
9	25.123,38	25.123,38	25.249,15	25.501,65	25.820,42
10	22.656,76	22.656,76	22.770,19	22.997,89	23.285,36
11	20.663,74	20.663,74	20.767,19	20.974,86	21.237,05
2.2.6 En las Empresas con 15,75 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	49.955,66	49.955,66	50.205,75	50.707,81	51.341,66
2	43.534,76	43.534,76	43.752,71	44.190,23	44.742,61
3	37.205,59	37.205,59	37.391,85	37.765,77	38.237,84
4	35.566,40	35.566,40	35.744,45	36.101,90	36.553,17
5	31.090,53	31.090,53	31.246,18	31.558,64	31.953,12
6	29.270,34	29.270,34	29.416,87	29.711,04	30.082,43
7	27.935,00	27.935,00	28.074,85	28.355,60	28.710,04
8	26.599,18	26.599,18	26.732,34	26.999,67	27.337,16
9	24.769,93	24.769,93	24.893,93	25.142,87	25.457,16
10	22.341,85	22.341,85	22.453,70	22.678,24	22.961,71
11	20.380,77	20.380,77	20.482,80	20.687,63	20.946,22
Artículo 21. Antigüedad en la Empresa.					

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Por cada trienio.	470,00	470,00	471,18	471,18	471,18
... con el límite de 17,25 pagas					
Artículo 22. Antigüedad en el Grupo de Técnicos.					
Además ... por cada tres años completos de servicio efectivo en el mismo Nivel, ...					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	519,32	519,32	520,62	520,62	520,62
2	395,43	395,43	396,42	396,42	396,42
3 y 4	342,38	342,38	343,24	343,24	343,24
5	281,41	281,41	282,11	282,11	282,11
6 y 7	188,84	188,84	189,31	189,31	189,31
8	147,53	147,53	147,90	147,90	147,90
Artículo 23. Participación en beneficios - RAE-Empresa.					
1. A partir del ejercicio 2020, ...					
Variación interanual RAE-Empresa	Número de cuartos de paga				
> 5% y = 10%	1				
> 10% y = 15%	2				
> 15% y = 20%	3				

> 20% y = 25%	4				
> 25% y = 30%	5				
> 30%	6				
Nivel	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2020, a pagar en 2021	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2021, a pagar en 2022	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2022, a pagar en 2023	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2023, a pagar en 2024	
1	753,22	756,99	764,56	774,12	
2	651,31	654,57	661,12	669,38	
3	550,84	553,60	559,13	566,12	
4	524,82	527,45	532,72	539,38	
5	453,78	456,05	460,61	466,37	
6	424,89	427,02	431,29	436,68	
7	403,69	405,71	409,77	414,89	
8	382,49	384,40	388,25	393,10	
9	353,45	355,22	358,77	363,26	
10	314,91	316,49	319,65	323,65	
11	284,34	285,76	288,62	292,23	
Artículo 24. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.					
Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Plus transitorio.	632,39	632,39	635,56	641,91	649,94
Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Plus de polivalencia funcional.	1.235,53	1.235,53	1.241,72	1.254,13	1.269,81

Artículo 39. Comisiones de servicios y dietas.					
Desde 1.1.2019	Desde 1.1.2020	Desde 1.1.2021	Desde 1.1.2022	Desde 1.1.2023	
Pernoctando fuera del domicilio propio					
32,74	32,74	35,00	36,00	37,00	
Cuando se pernocte en el domicilio propio					
14,35	14,35	15,00	15,50	16,00	
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 4 - Jueves 5 de enero de 2023)					
Código de convenio	99000585011981				
... ARTÍCULO 11.º NIVEL DE ACCESO A LA PROFESIÓN, EN SU APARTADO F) SALARIO, ... en cómputo anual ... en catorceavas partes iguales:					
doce en las mensualidades ordinarias y las dos restantes como gratificaciones extraordinarias semestrales ...					

NAP	Durante 2019	Durante 2020	Durante 2021	Durante 2022	Durante 2023
Primer año.	18.589,73	18.589,73	18.682,79	18.869,62	19.718,75
Segundo año.	20.044,75	20.044,75	20.145,10	20.346,55	21.262,14
... ARTÍCULO 18. SALARIO BASE DE NIVEL, en sus apartados 2.1, 2.2, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5 y 2.2.6, ...					
2.1 En las Empresas con 17,25 o más pagas, devengadas a 31 de diciembre de 2014 o con posterioridad por aplicación del artículo 23.6 del presente Convenio,					
así como en las de nueva creación y en las que se establezcan en España, o se adhieran al presente Convenio, a partir de su entrada en vigor:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	54.475,01	54.475,01	54.747,73	55.295,20	57.783,49
2	47.442,60	47.442,60	47.680,11	48.156,91	50.323,97
3	40.510,66	40.510,66	40.713,47	41.120,60	42.971,03
4	38.715,35	38.715,35	38.909,17	39.298,26	41.066,68
5	33.813,21	33.813,21	33.982,49	34.322,31	35.866,82
6	31.819,66	31.819,66	31.978,96	32.298,75	33.752,19
7	30.357,16	30.357,16	30.509,14	30.814,23	32.200,87
8	28.894,11	28.894,11	29.038,76	29.329,15	30.648,96
9	26.890,64	26.890,64	27.025,26	27.295,51	28.523,81
10	24.231,32	24.231,32	24.352,63	24.596,15	25.702,98
11	22.078,59	22.078,59	22.189,12	22.411,01	23.419,51

2.2 En las Empresas con un número de pagas devengadas, a 31 de diciembre de 2014 o con posterioridad					
por aplicación del artículo 23.6 del presente Convenio, comprendido entre 15,75 y 17,00:					
2.2.1 En las Empresas con 17,00 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	53.721,79	53.721,79	53.990,73	54.530,64	56.984,52
2	46.791,29	46.791,29	47.025,54	47.495,79	49.633,10
3	39.959,81	39.959,81	40.159,86	40.561,46	42.386,72
4	38.190,53	38.190,53	38.381,72	38.765,54	40.509,99
5	33.359,43	33.359,43	33.526,44	33.861,70	35.385,48
6	31.394,78	31.394,78	31.551,95	31.867,47	33.301,51
7	29.953,46	29.953,46	30.103,41	30.404,45	31.772,65
8	28.511,62	28.511,62	28.654,36	28.940,90	30.243,24
9	26.537,19	26.537,19	26.670,04	26.936,74	28.148,90
10	23.916,41	23.916,41	24.036,14	24.276,50	25.368,95
11	21.795,62	21.795,62	21.904,73	22.123,78	23.119,35
2.2.2 En las Empresas con 16,75 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	52.968,56	52.968,56	53.233,73	53.766,07	56.185,54
2	46.139,99	46.139,99	46.370,98	46.834,69	48.942,25
3	39.408,97	39.408,97	39.606,26	40.002,32	41.802,43
4	37.665,70	37.665,70	37.854,26	38.232,81	39.953,28
5	32.905,65	32.905,65	33.070,38	33.401,09	34.904,14

6	30.969,89	30.969,89	31.124,93	31.436,18	32.850,81
7	29.549,77	29.549,77	29.697,70	29.994,68	31.344,44
8	28.129,13	28.129,13	28.269,95	28.552,65	29.837,52
9	26.183,74	26.183,74	26.314,82	26.577,97	27.773,98
10	23.601,50	23.601,50	23.719,66	23.956,85	25.034,91
11	21.512,65	21.512,65	21.620,35	21.836,55	22.819,19
2.2.3 En las Empresas con 16,50 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	52.215,33	52.215,33	52.476,73	53.001,50	55.386,57
2	45.488,68	45.488,68	45.716,41	46.173,57	48.251,38
3	38.858,12	38.858,12	39.052,65	39.443,18	41.218,12
4	37.140,87	37.140,87	37.326,81	37.700,07	39.396,58
5	32.451,87	32.451,87	32.614,33	32.940,48	34.422,80
6	30.545,00	30.545,00	30.697,92	31.004,90	32.400,12
7	29.146,08	29.146,08	29.291,99	29.584,91	30.916,23
8	27.746,64	27.746,64	27.885,55	28.164,40	29.431,80
9	25.830,28	25.830,28	25.959,59	26.219,19	27.399,05
10	23.286,59	23.286,59	23.403,17	23.637,20	24.700,87
11	21.229,68	21.229,68	21.335,96	21.549,32	22.519,04
2.2.4 En las Empresas con 16,25 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	51.462,11	51.462,11	51.719,74	52.236,94	54.587,60
2	44.837,37	44.837,37	45.061,84	45.512,46	47.560,52
3	38.307,28	38.307,28	38.499,06	38.884,05	40.633,83
4	36.616,05	36.616,05	36.799,36	37.167,35	38.839,88
5	31.998,09	31.998,09	32.158,28	32.479,86	33.941,46
6	30.120,11	30.120,11	30.270,90	30.573,61	31.949,42

7	28.742,39	28.742,39	28.886,28	29.175,14	30.488,03
8	27.364,15	27.364,15	27.501,14	27.776,15	29.026,08
9	25.476,83	25.476,83	25.604,37	25.860,42	27.024,14
10	22.971,68	22.971,68	23.086,68	23.317,55	24.366,84
11	20.946,71	20.946,71	21.051,57	21.262,09	22.218,88
2.2.5 En las Empresas con 16,00 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	50.708,88	50.708,88	50.962,74	51.472,37	53.788,63
2	44.186,06	44.186,06	44.407,27	44.851,34	46.869,65
3	37.756,44	37.756,44	37.945,46	38.324,91	40.049,53
4	36.091,22	36.091,22	36.271,90	36.634,62	38.283,18
5	31.544,31	31.544,31	31.702,23	32.019,25	33.460,12
6	29.695,22	29.695,22	29.843,88	30.142,32	31.498,72
7	28.338,69	28.338,69	28.480,56	28.765,37	30.059,81
8	26.981,66	26.981,66	27.116,74	27.387,90	28.620,36
9	25.123,38	25.123,38	25.249,15	25.501,65	26.649,22
10	22.656,76	22.656,76	22.770,19	22.997,89	24.032,79
11	20.663,74	20.663,74	20.767,19	20.974,86	21.918,73
2.2.6 En las Empresas con 15,75 pagas devengadas:					
Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	49.955,66	49.955,66	50.205,75	50.707,81	52.989,66
2	43.534,76	43.534,76	43.752,71	44.190,23	46.178,79
3	37.205,59	37.205,59	37.391,85	37.765,77	39.465,23
4	35.566,40	35.566,40	35.744,45	36.101,90	37.726,48
5	31.090,53	31.090,53	31.246,18	31.558,64	32.978,78
6	29.270,34	29.270,34	29.416,87	29.711,04	31.048,04
7	27.935,00	27.935,00	28.074,85	28.355,60	29.631,60

8	26.599,18	26.599,18	26.732,34	26.999,67	28.214,65
9	24.769,93	24.769,93	24.893,93	25.142,87	26.274,30
10	22.341,85	22.341,85	22.453,70	22.678,24	23.698,76
11	20.380,77	20.380,77	20.482,80	20.687,63	21.618,57
... Artículo 23.º PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS - RAE-Empresa, en su apartado 4, que queda redactado como sigue:					
... se entiende por salario base del cuarto de paga la cuantía que figura en la siguiente tabla,					
a la que habría que añadir, en su caso, en la misma proporción, la percepción por antigüedad					
que corresponda a cada trabajador o trabajadora.					
Nivel	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2020 a pagar en 2021	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2021, a pagar en 2022	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2022, a pagar en 2023	Salario base del Cuarto de paga devengado en 2023, a pagar en 2024	
1	753,22	756,99	764,56	798,97	
2	651,31	654,57	661,12	690,87	
3	550,84	553,60	559,13	584,29	
4	524,82	527,45	532,72	556,69	
5	453,78	456,05	460,61	481,34	
6	424,89	427,02	431,29	450,70	
7	403,69	405,71	409,77	428,21	
8	382,49	384,40	388,25	405,72	

9	353,45	355,22	358,77	374,92	
10	314,91	316,49	319,65	334,04	
11	284,34	285,76	288,62	301,61	
\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 1, de 1 de enero de 2025)					
código	99000585011981				
Artículo 11. Nivel de acceso a la profesión					
Salario. El conjunto de las percepciones de convenio en cómputo anual será el que se detalla en la siguiente tabla					
y se abonará en catorceavas partes iguales:					
doce en las mensualidades ordinarias y las dos restantes como gratificaciones extraordinarias semestrales de junio y diciembre respectivamente					
NAP	Durante 2024	Durante 2025	Durante 2026		
Primer año	20.556,80	21.379,07	21.966,99		
Segundo año	22.165,78	23.052,41	23.686,35		

Artículo 18. Salario base de nivel					
El Salario Base de Nivel ... es anual y se hará efectivo en catorceavas partes					
2.1 En las Empresas con 17,25 o más pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014 o con posterioridad a esa fecha ... así como en las de nueva creación					
Nivel	2024	2025	2026		
1	60.239,29	62.648,86	64.371,70		
2	52.462,74	54.561,25	56.061,68		
3	44.797,30	46.589,19	47.870,39		
4	42.812,01	44.524,49	45.748,91		
5	37.391,16	38.886,81	39.956,20		
6	35.186,66	36.594,13	37.600,47		
7	33.569,41	34.912,19	35.872,26		
8	31.951,54	33.229,60	34.143,41		
9	29.736,07	30.925,51	31.775,96		
10	26.795,36	27.867,17	28.633,52		
11	24.414,84	25.391,43	26.089,69		
2.2 En las Empresas con un número de pagas, devengadas a 31 de diciembre de 2014 o con posterioridad a esa fecha					

comprendido entre 15,75 y 17,00:					
2.2.1 En las Empresas con 17,00 pagas devengadas:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	59.406,36	61.782,61	63.481,63		
2	51.742,51	53.812,21	55.292,05		
3	44.188,16	45.955,69	47.219,47		
4	42.231,66	43.920,93	45.128,76		
5	36.889,36	38.364,93	39.419,97		
6	34.716,82	36.105,49	37.098,39		
7	33.122,99	34.447,91	35.395,23		
8	31.528,58	32.789,72	33.691,44		
9	29.345,23	30.519,04	31.358,31		
10	26.447,13	27.505,02	28.261,41		
11	24.101,92	25.066,00	25.755,32		
2.2.2 En las Empresas con 16,75 pagas devengadas:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	58.573,43	60.916,37	62.591,57		
2	51.022,30	53.063,19	54.522,43		
3	43.579,03	45.322,19	46.568,55		
4	41.651,29	43.317,34	44.508,57		
5	36.387,57	37.843,07	38.883,75		
6	34.246,97	35.616,85	36.596,31		
7	32.676,58	33.983,64	34.918,19		
8	31.105,61	32.349,83	33.239,45		
9	28.954,37	30.112,54	30.940,63		
10	26.098,89	27.142,85	27.889,28		
11	23.789,01	24.740,57	25.420,94		

2.2.3 En las Empresas con 16,50 pagas devengadas:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	57.740,50	60.050,12	61.701,50		
2	50.302,06	52.314,14	53.752,78		
3	42.969,89	44.688,69	45.917,63		
4	41.070,93	42.713,77	43.888,40		
5	35.885,77	37.321,20	38.347,53		
6	33.777,13	35.128,22	36.094,25		
7	32.230,17	33.519,38	34.441,16		
8	30.682,65	31.909,96	32.787,48		
9	28.563,51	29.706,05	30.522,97		
10	25.750,66	26.780,69	27.517,16		
11	23.476,10	24.415,14	25.086,56		
2.2.4 En las Empresas con 16,25 pagas devengadas:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	56.907,57	59.183,87	60.811,43		
2	49.581,84	51.565,11	52.983,15		
3	42.360,77	44.055,20	45.266,72		
4	40.490,57	42.110,19	43.268,22		
5	35.383,97	36.799,33	37.811,31		
6	33.307,27	34.639,56	35.592,15		
7	31.783,77	33.055,12	33.964,14		
8	30.259,69	31.470,08	32.335,51		
9	28.172,67	29.299,58	30.105,32		
10	25.402,43	26.418,53	27.145,04		
11	23.163,18	24.089,71	24.752,18		

2.2.5 En las Empresas con 16,00 pagas devengadas:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	56.074,65	58.317,64	59.921,38		
2	48.861,61	50.816,07	52.213,51		
3	41.751,64	43.421,71	44.615,81		
4	39.910,22	41.506,63	42.648,06		
5	34.882,18	36.277,47	37.275,10		
6	32.837,42	34.150,92	35.090,07		
7	31.337,35	32.590,84	33.487,09		
8	29.836,73	31.030,20	31.883,53		
9	27.781,81	28.893,08	29.687,64		
10	25.054,18	26.056,35	26.772,90		
11	22.850,28	23.764,29	24.417,81		
2.2.6 En las Empresas con 15,75 pagas devengadas:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	55.241,72	57.451,39	59.031,30		
2	48.141,39	50.067,05	51.443,89		
3	41.142,50	42.788,20	43.964,88		
4	39.329,86	40.903,05	42.027,88		
5	34.380,38	35.755,60	36.738,88		
6	32.367,58	33.662,28	34.587,99		
7	30.890,94	32.126,58	33.010,06		
8	29.413,77	30.590,32	31.431,55		
9	27.390,96	28.486,60	29.269,98		
10	24.705,96	25.694,20	26.400,79		
11	22.537,36	23.438,85	24.083,42		

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre					
gratificación extraordinaria	2				
junio		base + antigüedad			
diciembre		base + antigüedad			
Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base de nivel y por antigüedad					
Artículo 21. Antigüedad en la Empresa					
Concepto	2024	2025	2026		
Por cada trienio	480	490	500		
Artículo 22. Antigüedad en el Grupo de Técnicos					
1. Además de los trienios por antigüedad					
Niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive					
trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:					
Nivel	2024	2025	2026		
1	530,37	541,42	552,47		

2	403,84	412,25	420,66		
3 y 4	349,67	356,95	364,24		
5	287,39	293,38	299,37		
6 y 7	192,85	196,87	200,89		
8	150,67	153,81	156,95		
Artículo 23. Participación en beneficios-RAE-Empresa					
SALARIO BASE DEL CUARTO DE PAGA					
Nivel	Salario base del "cuarto de paga" devengado en 2023 a pagar en 2024	Salario base del "cuarto de paga" devengado en 2024, a pagar en 2025	Salario base del "cuarto de paga" devengado en 2025, a pagar en 2026	Salario base del "cuarto de paga" devengado en 2026, a pagar en 2027	
1	798,97	832,93	866,25	890,07	
2	690,87	720,23	749,04	769,64	
3	584,29	609,12	633,48	650,90	
4	556,69	580,35	603,56	620,16	
5	481,34	501,80	521,87	536,22	
6	450,70	469,85	488,64	502,08	
7	428,21	446,41	464,27	477,04	
8	405,72	422,96	439,88	451,98	
9	374,92	390,85	406,48	417,66	
10	334,04	348,24	362,17	372,13	
11	301,61	314,43	327,01	336	

Artículo 24. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales					
Plus transitorio					
Nivel 8 ó 7					
Concepto	2024	2025	2026		
Plus transitorio	677,56	704,66	724,04		
Dicha cantidad se hará efectiva por doceavas partes abonables por mensualidades vencidas					
Plus de polivalencia funcional					
Niveles 9 al 11					
se pagará en doceavas partes mensuales					
Concepto	2024	2025	2026		
Plus de polivalencia funcional	1323,78	1376,73	1414,59		
Artículo 26. Jornada y horarios					
De	1700	horas			
Artículo 27. Trabajo a distancia y teletrabajo					
Dotación de medios y compensación de gastos					

	143,04	euros en 2024			
	148,76	euros en 2025			
	152,85	euros en 2026			
Concepto	2024	2025	2026		
Teletrabajo/mes	60,51	62,93	64,66		
teclado, ratón y pantalla					
anualmente					
de	49,52	euros en 2024			
	51,5	euros en 2025			
y	52,92	euros en 2026			
Artículo 30. Vacaciones					
Concepto	2024	2025	2026		
Compensación días de Canarias	290	300	310		
Artículo 37. Guardias					
guardias diurnas en sábado, domingo o en día de fiesta					

recargo del	75,00 %	sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días			
Artículo 39. Comisiones de servicios y dietas					
Desde la entrada en vigor del presente convenio	Desde 1 de enero de 2025	Desde 1 de enero de 2026			
Pernoctando fuera del domicilio propio	38,57	40,11	41,21		
Cuando se pernocte en el domicilio propio	16,68	17,35	17,83		
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. CUANTÍA ANUAL MÍNIMA GARANTIZADA					
Tablas: Cuantía mínima garantizada					
1. Empresas con 17,25 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					
Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		
1	1719	1687	861		
2	1497	1469	750		
3	1278	1254	641		
4	1222	1199	612		
5	1067	1047	535		

6	1004	985	503		
7	958	940	480		
8	912	895	457		
9	849	833	425		
10	765	750	383		
11	697	684	349		
2. Empresas con 17 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					
Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		
1	1695	1663	850		
2	1477	1449	740		
3	1261	1237	632		
4	1205	1182	604		
5	1053	1033	528		
6	991	972	496		
7	945	927	474		
8	900	883	451		
9	837	822	420		
10	755	741	378		
11	688	675	345		
3. Empresas con 16,75 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					
Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		
1	1672	1640	838		
2	1456	1429	730		
3	1244	1220	623		

4	1189	1166	596		
5	1038	1019	520		
6	977	959	490		
7	933	915	467		
8	888	871	445		
9	826	811	414		
10	745	731	373		
11	679	666	340		
4. Empresas con 16,50 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					
Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		
1	1648	1617	826		
2	1435	1408	719		
3	1226	1203	614		
4	1172	1150	587		
5	1024	1005	513		
6	964	946	483		
7	920	902	461		
8	876	859	439		
9	815	800	408		
10	735	721	368		
11	670	657	336		
5. Empresas con 16,25 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					
Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		

1	1624	1593	814		
2	1415	1388	709		
3	1209	1186	606		
4	1155	1134	579		
5	1010	991	506		
6	951	933	476		
7	907	890	455		
8	864	847	433		
9	804	789	403		
10	725	711	363		
11	661	649	331		
6. Empresas con 16 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					
Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		
1	1600	1570	802		
2	1394	1368	699		
3	1191	1169	597		
4	1139	1117	571		
5	995	977	499		
6	937	919	470		
7	894	877	448		
8	851	835	427		
9	793	778	397		
10	715	702	358		
11	652	640	327		
7. Empresas con 15,75 pagas anuales devengadas a 31.12 del año precedente al de aplicación:					

Nivel	Cuantía mínima 2024	Cuantía mínima 2025	Cuantía mínima 2026		
1	1576	1547	790		
2	1374	1348	688		
3	1174	1152	588		
4	1122	1101	562		
5	981	963	492		
6	924	906	463		
7	882	865	442		
8	839	824	421		
9	782	767	392		
10	705	692	353		
11	643	631	322		