III. OTHER PROVISIONS

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL ECONOMY

5003 *Resolution of 17 March 2021, of the Directorate-General for Employment, registering and publishing the 24th Collective Bargaining Agreement for the banking sector.*

Having regard to the text of the 24th Collective Bargaining Agreement for the banking sector, which was signed on 29 January 2021 on the one hand, by the Spanish Banking Association (Asociación Española de Banca, AEB) - Agreement code 99000585011981 - on behalf of the companies in the sector, and on the other, by the trade unions CC.OO.-Servicios, FeSMC-UGT and Federación de Banca de FINE, representing the affected working community, and in accordance with the provisions of Article 90, section 2 and 3, of the Workers' Statute Law, Consolidated Text approved by Royal Legislative Decree 2/2015, of 23 October (Official State Gazette (BOE) of 24 October), and Royal Decree 713/2010, of 28 May, on the registration and deposit of collective bargaining and labour agreements,

This Directorate-General for Employment decides:

One.

To order the registration of the aforementioned Collective Bargaining Agreement in the corresponding Register of Collective Bargaining and Labour Agreements operating through electronic means of this Management Centre, notifying the Negotiating Committee.

Two.

To publish it in the "Official State Gazette".

Madrid, 17 March 2021 - The Director-General of Employment, Verónica Martínez Barbero.

24TH COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT FOR THE BANKING SECTOR

CHAPTER 1

General Provisions

Article 1. *Preliminary provision.*

1. References made in the following articles to the "Agreement" without further specification shall be construed as references to this Collective Bargaining Agreement.

2. References made in this Agreement to "the Companies" without further specification shall be construed as the Banking Companies affected by the Agreement, pursuant to Article 2 of the Agreement.

3. The terms "personnel", "working person", "working persons", "staff", "employee", "employed", "workers", used in the following articles, correspond to all men and women employees who provide services in any of the Companies included in the scope of application of this Agreement.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 2. *Scope of application.*

This Collective Bargaining Agreement regulates and shall be applied mandatorily to the labour relations between the Banking Companies, the Banking Clearing Houses and all the Companies using the name of a Bank, their business activity being that of a Banking company, and the personnel with effective employment relationship therein on 1 January 2019 or joining the company thereafter.

Senior Management, High Governance or High Board duties, which are characteristic of the following positions or other similar ones, are excluded: General Manager, Managing Director of the Company, Deputy General Manager, General Inspector, General Secretary and others of a similar nature, including those performed by staff included in the so-called "Identified Collective", defined pursuant to the (EU) Commission's Delegated Regulation No. 604/2014 of 4 March 2014 supplementing Directive 2013/36/EU. The particularities established in Art. 29 "Workday Register" shall be considered with regard to the scope of application determined by this article. In any case, it is essential that their remuneration be higher than the maximum established in this Agreement.

Its territorial scope shall be limited to the whole Nation.

The work performed by staff hired in Spain at the service of Spanish Banking companies abroad shall be governed by the contract entered into for this purpose, strictly subject to Spanish law. Such staff shall have, at least, the economic rights they would be entitled to if they were working in Spanish territory. Employees and Companies may submit their disputes to Spanish jurisdiction.

Article 3. *Previous Agreements.*

This Agreement replaces the previous one, approved by the Directorate-General for Employment by Resolution of 1 June 2016 and published in the Official State Gazette (BOE) of 15 June of the same year.

Article 4. *Validity of the Agreement.*

This Agreement shall be valid from 1 January 2019 to 31 December 2023. Its entry into force shall take place on the same day it is published in the Official State Gazette (BOE).

The term of validity referred to in the preceding paragraph shall be renewed tacitly from year to year, unless the Agreement is denounced by any of the Employers' Associations or Trade Unions entitled to negotiate, pursuant to Article 87 of the Workers' Statute. In any case, the denunciation shall be made in the period between 1 October and 31 December of the year in which its validity or that of any of its potential renewals comes to an end.

Article 5. *General clause on offsets and absorptions.*

1. The Agreement offsets and absorbs any improvements achieved by the staff, either through other Agreements or Mandatory Rules, or by unilateral decisions of the Companies.

2. The economic effects which may result from legal or administrative provisions coming into force after signing the Agreement shall also be absorbed thereby to the extent possible. For the purposes of absorption, a global comparison shall be made between the situation resulting from applying the Agreement and that resulting from the legal and administrative provisions, excluding those merely approving other Collective Bargaining Agreements.

Article 6. *Agreement Unit.*

The articles of the Agreement form a unitary whole. Interpretations or applications which, for purposes of judging individual or collective situations, assess agreed stipulations in isolation shall not be admissible.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

CHAPTER 2

Professional ethics and social responsibility

Article 7. *Professional ethics.*

The banking activity, and its special relevance in economic and social development, requires banking staff and Companies to behave with particular integrity and with a high level of service and professional quality.

This behaviour must be characterised by high quality standards, as established both by current legislation and by professional conduct subject to a code of ethics defined as the values and ethical standards embraced by the profession, whereby the levels of professionalism and ethics demanded by clients and society is achieved, maintained and improved.

Consequently, in the performance of their duties, the professional conduct of the workforce has always been characterised by the following guidelines:

– Compliance with laws, rules, regulations and contracts, and with ethical values and principles, avoiding any possible situation of conflict of interest with customers or third parties.

– Maintaining professional secrecy with regard to any non-public and specially protected data or information that becomes known in the course of professional activity.

– Respecting, in our relations with customers and with the people who work in our environment, persons and their dignity, and to this end taking special care not to discriminate on the grounds of birth, race, gender, religion, disability, opinion, ideological, political or religious belief, trade union affiliation, sexual orientation, education, marital status or any other social or personal condition or circumstance.

– Always working with the diligence, honesty, honourability, prudence, transparency and responsibility required by the profession, avoiding any discrediting behaviour.

It is up to each Institution to define the method it shall use to convey to its staff the ethical principles and values that should mark the banking culture and good practice to promote the best professional practices.

Any instruction and/or behaviour contrary to the ethical principles established in this article may be brought to the attention of the bank by any member of staff through the channels expressly provided for this purpose, so that the suitability or otherwise of such instructions to the good banking practices that should govern the profession may be assessed and analysed.

The Trade Unions who are present in the Company may also collect any doubt, request or complaint from the workforce on these issues so that, after analysing their relevance, they may endorse them and pass them on to the Management, through the specific channels established in each Company for dialogue with the Legal Representative of the Workforce.

In any case, the Company shall establish sufficient confidentiality, indemnity and also identity protection guarantees, in accordance with the Law on Personal Data Protection and Guarantee of Digital Rights (LOPDGDD), of the whistleblower reporting any fact or situation allegedly contrary to the principles contained herein.

Article 8. *Social responsibility and socially responsible investment.*

1. Social responsibility policies are widely applied in the financial sector and affect the social impact of its activity on customers, employees, shareholders, investors, suppliers or local communities in which it operates. CSR reports help to explain Companies' contributions to society and to self-analyse their level of success and recognition.

Trade Unions have repeatedly expressed their interest in this matter and participate in the various bodies, observatories and papers that promote social responsibility policies in their various forms.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2. Both parties, based on the voluntary nature of the implementation of CSR, agree to collaborate as broadly as possible in its development:

a) In the Companies where these policies are applied, in the work and processes involved in drawing up the CSR Report, and if employees are considered as a stakeholder group, the Trade Unions signing the Agreement with a presence in the unitary bodies representing the employees shall also be considered as representatives thereof.

b) Socially responsible investment is one of the most relevant aspects of CSR in the financial sector, in all its business areas. In the Employment Pension Plans, it is recommended that the respective Control Committees enable adopting Socially Responsible Investment criteria, in addition to their monitoring and assessment.

CHAPTER 3

Employment

Article 9. *Professionalism and quality of employment.*

1. The levels of competence and quality required in banking work entail an equivalent level of quality in employment. Stability and quality in employment are directly linked to the strength, robustness, productivity and competitiveness of each Company, and to the rapid adaptation to market circumstances and business needs at any time.

Permanent contracts, continuous training, ongoing assessment of the activity and recognition of professionalism are characteristics of employment in the banking sector. The Companies shall promote training actions to promote developing skills and competences, and professional careers, encouraging training policies throughout the professional career, as a key factor for competitiveness and innovation.

The Companies will preferably use permanent hiring to cover structural and recurring service needs, limiting temporary hiring to what is strictly necessary for the cases specified in the legislation for each type of contract.

2. Without prejudice to the reporting obligations established in labour legislation, Articles 64.2.b and 64.5 of the Workers' Statute and Article 10.3.1. of the Trade Union Freedom Law (LOLS), within the scope of each Company, the Trade Union signatories to this Agreement shall be provided with periodic information, at least quarterly, on the evolution and prospects of employment in the Company, and in any case when organisational changes may have an impact on employment, and specific channels of dialogue may be established to this end with said Representatives.

3. The recruitment and hiring of employees shall be pursuant to current legislation, based on the principles of suitability and person-position suitability of the candidates, and ensuring a framework of equal treatment with no discrimination. Where appropriate, the experience acquired by people who have completed internships or training, or temporary contracts in the Company itself shall be valued.

4. Within the scope of each Company, in the event of failing to reach the quota of jobs reserved for people with disabilities, regulated in Article 42 of the General Law on the Rights of People with Disabilities and their social inclusion, the alternative measures provided for in the legislation in force will be applied.

Article 10. *Temporary contracts.*

In an attempt to promote permanent employment and the direct hiring possibilities in the sector, the Companies that maintain a weighted average of 90% of permanent employment during the calendar year, taking monthly data for said weighted average, may, during the following calendar year and within the limits available by Collective Bargaining Agreement, that is, a maximum duration of twelve months in a period of eighteen months, avail themselves of the criteria established in section 1.b of Article 15 of the Workers' Statute.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

To such end, the Companies that make use of the extension set out in the previous paragraph shall report at least annually on its application, providing the appropriate data, to the trade union representatives.

Article 11. *Level of access to the profession.*

To promote permanent employment and the possibilities of direct recruitment in the sector, a Level of access to the profession is established, which has the following characteristics:

a) Permanent contract.
b) Trial period: six months.
c) Classification as "Level of access", within the single occupational group of "Bank clerk", which is set out in Chapter Four of this Agreement.
d) Promotion to Level 11, after remaining in the Level of access for a maximum of 24 months.
e) Duties: Administrative-Commercial and Commercial Management duties in Network branches, Administrative and Technical duties in General headquarters, expressly excluding those involving the granting of powers of attorney or people management.
f) Salary. The total annual salary payments under the Agreement shall be as detailed in the following chat and shall be paid in fourteen equal parts: twelve in standard monthly payments and the remaining two as extraordinary half-yearly bonuses in June and December, respectively.

N.A.P.	In 2019	In 2020	In 2021	In 2022	In 2023
First year.	18,589.73	18,589.73	18,682.79	18,869.62	19,105.49
Second year.	20,044.75	20,044.75	20,145.10	20,346.55	20,600.88

g) Seniority: the time served at this Level of access counts for all purposes as seniority in the Company.
h) Under no circumstances will the salary of this Level be taken as a reference on which to apply salary reduction benefits in other types of contracts that may be carried out in the Company.

Article 12. *Criteria and procedures in reorganisation processes.*

In the current economic context, both parties share that it is a priority to defend employment in the sector, and they are committed to work for preserving as much stability in jobs as possible, promoting the negotiation of alternative measures to the termination of contracts, considering that the best guarantee for this will be to try to improve the strength and soundness of the Companies, maintaining their level of competitiveness, so that they can provide value on a recurring basis and to adapt to the environment permanently, in accordance with the market's demands at any time. In this context, items such as wage moderation and the permanent effort to adapt the workforce contribute positively to this purpose.

Therefore, if during the term of the Agreement it became necessary to undertake collective workforce reorganisation or restructuring processes, the parties agree to promote the negotiation of the measures to be adopted, based on the following criteria:

– In the restructuring processes that may be undertaken within Companies, the preferential use of internal flexibility measures such as, among others, the suspension of employment contracts and leaves of absence, reduction of working hours, functional and geographical mobility and substantial change of working conditions.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

– Before resorting to the legal procedures provided for in Articles 40, 41, 47 and 51 of the Workers' Statute, and before anticipating labour measures consisting in collective transfers, substantial changes of collective working conditions, collective dismissals or contract suspensions as provided in the Article 44 of the Workers' Statute, the Companies shall open a prior process, limited in time and lasting up to ten working days, with a minimum of 4 meetings, to negotiate with the trade union representatives without the requirements of said articles and with the understanding that sufficient and relevant information shall be provided for the proper development of negotiations.

– Both parties undertake to negotiate in good faith in both integration and restructuring processes.

– The Companies shall promote staff training to enable employees to perform other duties so as to improve their employability.

The Joint Committee of the Collective Bargaining Agreement shall be in charge of knowing in general terms the evolution of employment in all the Companies included in the scope of application of this Collective Bargaining Agreement.

CHAPTER 4

Professional category

Article 13. *Professional qualification and motivation.*

Professional development is configured as a motivating element to maintain and improve levels of excellence at work. To make it as objective as possible, the Companies shall reach agreements or, where appropriate, practices shall be adopted in an attempt to:

– Promote initiatives aimed at the dissemination of training itineraries that may favour professional development, both vertically, in terms of promotion, and horizontally, in terms of changing organisational areas.

– Encourage the participation of the different groups in the training plans, reserving specific actions for the less trained groups.

– Promote equal opportunities through professional career plans aimed at the promotion, at levels or duties, of the least represented gender, and enabling trade union representatives to be informed and to participate, both in the design and in the monitoring of training plans and itineraries.

Article 14. *Occupational classification.*

1 Since 1 January 2017, the professional classification system has consisted of a single professional group, called "Bank clerk", with a first "Level of access" and eleven other remuneration Levels.

2 Single group: Bank clerk.

2.1 For remuneration purposes, those who, due to their knowledge and professional experience, are attributed managerial, senior management, power of attorney or executive, coordinating or advisory duties, with autonomy, supervisory capacity and responsibility in accordance with the delegated authorities, shall be included in Levels 1 to 8, inclusive.

Employees with a university degree who are hired by the Companies to specifically carry out duties that legally require the degree they accredit shall be included in any of these Levels.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2.2 Employees who have sufficient training and are assigned to carry out administrative banking work, telephone marketing or general or commercial management of a basic nature or who do not meet the requirements specified in section 2.4, applying the procedures and instructions received, under direct hierarchical supervision and with responsibility according to the tasks entrusted, shall be included in remuneration levels between 9 and 11.

2.3 In the commercial branch network structure, the bank branch Manager shall have at least salary Level 6.

2.4 From 1 January 2017, staff engaged in specialised commercial management duties shall have at least salary Level 8, provided they meet the following requirements:

– That they have at least five years of seniority in the Company.
– In whole-time practice for at least two consecutive years, or two and a half non-consecutive years within three years, in commercial duties, directly with customers, establishing a personalised relationship with them, which requires specialisation.
– With individual commercial management objectives.
– With the specific training defined in the Company for this post.

"Commercial management duties requiring specialisation" are understood as those whose purpose is to perform tasks such as the sale of banking and financial asset, liability and intermediation products, providing financial advice, account management or other of a similar nature. Such duties shall also be deemed to have been performed when recognised by the Company.

The Companies shall inform those who meet these requirements for purposes of clarity in the calculation of required times.

Periods of absence due to pregnancy, childbirth, care of nursing children and leaves of absence to care for children or family members shall not be considered as an interruption in the performance of the commercial duties for purposes of the periods established in this article, provided that they do not exceed one year, or fifteen months for large families, or eighteen months for large families with special category.

Article 15. *Promotion to a higher Level and wage equalisation.*

1. The promotion of staff to a higher salary level shall be carried out:

1.1 By agreement between the employee and the Company.
1.2 By decision of the Company if it entails a financial improvement for the employee.
1.3 For continued performance over a certain period of time, at the same Level:

a) Employees shall be promoted to Level 10 after four years of actual service at Level 11.

b) Employees shall move up to Level 9 after six years of actual service at Level 10.

2. Except in case of seniority, Level promotions shall consolidate six months after access to the level takes place.
3. As a result of the provisions of this article, the regulation on promotions by training of the former Administrative Group and General Services Group in force until 31 December 2016 is abolished with effect from 1 January 2017.
4. Wage equalisation.

4.1 Exclusively for salary purposes, Level 9 staff with 24 years of service in the Administrative (until 31 December 2016) and Technicians (from 1 January 2017) groups shall have their wages equalised with Level 8 by receiving the difference in salary between the two Levels. For such purpose, the time that the employee has belonged to the Technicians Group prior to 1 January 2017 shall also count.

As an alternative to the system set out in the previous paragraph, the wage equalisation to Level 8 of Level 9 personnel shall also take place on reaching twenty years of seniority in the Administrative and Technicians Groups and thirty years in the Company.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

4.2 Staff promoted to Level 8 may not receive, as from the date on which they would hypothetically be upgraded to Level 8, an amount lower than what they would be entitled to under the Agreement in that situation. For as long as there is this difference, such amount shall appear on the payslip under the heading "difference Article 15.4.2".

5. The criteria for promotions shall follow the principle of non-discrimination based on the circumstances referred to in Article 17.1 of the Workers' Statute.

Article 16. *Functional mobility.*

Functional mobility within the Company shall not have any limitations other than those required by the academic or professional qualifications that are necessary to perform the work.

The assignment, change and cessation of functions within the single professional group shall be freely designated by the Company, without prejudice to keeping the salary of the consolidated level.

Staff in remuneration Levels 9 to 11 performing duties corresponding to Levels 1 to 8 for a period of more than 6 months in one year or 8 months in two years shall be upgraded to the remuneration Level corresponding to the work performed.

Employees whose powers of attorney have been withdrawn may perform duties at a lower level by agreement with the Company or, failing this, by decision of the Company, while maintaining the salary corresponding to their Level.

CHAPTER 5

Remuneration

Article 17. *Remuneration items.*

1. Without prejudice to the provisions of Article 11 of this Agreement regarding the Level of access to the profession, the staff remuneration system shall be composed, for staff at Levels 1 to 11 inclusive, of the following items:

a. Base Level Salary.
b. Increases due to seniority.
c. Extraordinary bonus payments in June and December.
d. Profit-sharing.
e. Bonus payments and supplementary or special allowances.

2. The remuneration items set out in the previous paragraph shall have the content and scope established in the following articles.

3. For purposes of applying the following articles, "pay" or "monthly payment" shall mean one fourteenth of the Base Level Salary and increases due to seniority actually received by each employee.

Article 18. *Base Level Salary.*

1 Since 1 January 2017 the "Base Level Salary" is made up of the remuneration items set out in Article 18 of the 23rd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector and in additional provision one hereof.

2 The Base Level Salary, referred to in the previous section, is annual and shall be paid in fourteen parts, in monthly instalments over the twelve calendar months of the year, and the remaining two parts as special bonuses in June and December, as set out in the following article.

This salary shall be that shown, for the years set out, in the following charts:

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2.1 In Companies with 17.25 or more pays accrued at 31 December 2014 or after that date in application of Article 23.3 of the 23rd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector, and in newly created companies and in those established in Spain, or adhering to this Agreement, as of its entry into force:

Level	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 In Companies with a number of pays, accrued on or after 31 December 2014 pursuant to Article 23.3 of the 23rd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector, of between 15.75 and 17.00:

2.2.1 In Companies with 17.00 accrued pays:

Level	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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2.2.2 In Companies with 16.75 accrued pays:

Level	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 In Companies with 16.50 accrued pays:

Level	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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2.2.4 In Companies with 16.25 accrued pays:

Level	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 In Companies with 16.00 accrued pays:

Level	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 In Companies with 15.75 accrued pays:

Level	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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Level	2019	2020	2021	2022	2023
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

Article 19. *Extraordinary bonus payments in June and December.*

All staff shall be entitled to an extraordinary bonus payment on every month of June and December.

The amount paid shall be equivalent to that corresponding to the monthly base salary level and seniority on the date on which it is paid.

June pay is accrued from 1 January to 30 June, and December pay is accrued from 1 July to 31 December; the proportional part shall be paid if the employee's permanence in the Company is less than the accrual period.

The Companies, by collective agreement, may pay the aforementioned bonuses apportioned in twelve monthly payments.

Article 20. *Increases due to seniority.*

1. During the term of the Agreement, remuneration based on seniority shall be determined as set out in Articles 21 and 22.
2. Seniority and effective length of service in the Company should not be confused with one another: the total or partial loss of the former shall not entail, as it is a factual element, a reduction in the latter.
3. Whenever the Agreement refers to "increases due to seniority", "triennial increases" or "length-of-service increases", it shall be understood as referring to the amounts accrued under Articles 20, 21 and 22.

Article 21. *Seniority in the Company.*

1 During the term of the Agreement, a supplementary remuneration system shall be in force based on seniority in the Company, which shall be regulated by the provisions of the following paragraphs.

2 Seniority in the Company shall be calculated by complete three-year periods of effective service to the Company or recognised by it. Triennial increases, and service increases in general, shall in any case be deemed expired on the first day of the month in which they are due.

3 The amounts corresponding to increases due to seniority are shown in the following chart:

Item	2019	2020	2021	2022	2023
For each triennial period.	470.00	470.00	471.18	471.18	471.18

The amount corresponding to part-time staff shall be proportional to their working day.

The annual amount to be paid by each Company shall be obtained by multiplying the amount of one twelfth of the value of the three-year period by the total number of payments accrued on 31 December of the previous year, up to a limit of 17.25 payments.

In Companies whose number of pays is below 17.25 pays, the amount shall be calculated according to the number of consolidated payments in the previous year.

This amount shall be paid in fourteen parts, payable in monthly instalments over the twelve calendar months of the year and the remaining two as extraordinary bonuses in June and December.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 22. *Seniority in the Technicians Group.*

1 In addition to the triennial bonuses for seniority in the Company, personnel with Levels 1 to 8, inclusive, shall receive a triennial bonus per three full years of effective service at the same Level for the annual amount shown in the following chart:

Level	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 and 4	342.38	342.38	343.24	343.24	343.24
5	281.41	281.41	282.11	282.11	282.11
6 and 7	188.84	188.84	189.31	189.31	189.31
8	147.53	147.53	147.90	147.90	147.90

2 These triennial increases for Levels 1 to 6, both inclusive, shall only accrue for the time during which they have held or hold a power of attorney status.

3 Persons at Levels 1 to 6, inclusive, who have lost their power of attorney shall retain the triennial seniority in the Technician Group accrued up to the date of withdrawal of the power of attorney. It is understood that, henceforth, no further triennial increases of this nature will accrue.

4 When employees change Level within Levels 1 to 8, they keep the triennial they had in the Levels in which they were previously. The amount of such three-year payments shall be the amount corresponding to the Level at which the accrual occurred. If, at the time of the change, a fraction of a triennial period has elapsed, this fraction shall be calculated for purposes of accrual of the first three-year period corresponding to the Level accessed.

5 The triennial bonuses referred to in this article shall be paid in fourteen parts, payable in monthly instalments over the twelve calendar months of the year, and the remaining two as extraordinary bonuses in June and December.

Article 23. *Profit sharing - Company-POA.*

1 As from financial year 2020, a variable profit-sharing system is established, without impact on charts and, therefore, non-consolidated and non-pensionable, called "Profit Sharing", which shall depend on the evolution of the "Profit from Operating Activities (Company-POA)" of each Company subject to this Collective Bargaining Agreement for the Banking sector. This indicator shall refer to banking activity in Spain and to a uniform scope of comparison, according to the data laid down in the official financial reports.

When mergers of Companies take place and for the purpose of establishing a uniform scope of comparison of the indicators, the Company-POA data of the financial year preceding the merger shall be equal to the sum of the Company-POA of the two or more entities that make up the business merger, and the Company-POA data of the financial year in which said merger takes place shall be that generated by the Company resulting from the merger process in said financial year.

2 The "Profit from Operating Activities (Company-POA)" for each financial year shall be calculated and determined according to the provisions of Additional Provision Two for each of the following groups:

– Institutions with banking business both in Spain and abroad accounted for in the Annual Individual Profit and Loss Account.

– Institutions with banking business exclusively in Spain.

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

– Foreign EU branches established in Spain.
– Foreign non-EU branches established in Spain.

3 The amount corresponding to this payment, if applicable, shall be based on the year-on-year variation of the Company-POA of the financial years 2020, 2021, 2022 and 2023 compared to the Company-POA of the previous financial year.

If applicable, in the April payroll of each year: 2021, 2022, 2023, and 2024, and depending on the year-on-year variation of the "Profit from Operating Activities (Company-POA)" of the last financial year closed, with regard to the immediately preceding year, each Company shall pay to all its staff at 31 December of the previous year, and in the appropriate proportion if the length of service in the Company had been less in that year, under the item "Profit Sharing", the corresponding quarter of pays according to the following chart:

Year-on-year change Company-POA	Number of quarter of pays
> 5% and ≤ 10%	1
> 10% and ≤ 15%	2
> 15% and ≤ 20%	3
> 20% and ≤ 25%	4
> 25% and ≤ 30%	5
> 30%	6

Companies whose "Profit from Operating Activities (Company-POA)" of the immediately preceding financial year has been negative, shall calculate the interannual variation, taking as the data for the preceding financial year the arithmetic average of the indicator data for the following three financial years: the immediately preceding negative financial year, which shall be taken as zero, and the two previous financial years, not necessarily consecutive, that have had a positive result.

In the above case and in cases in which the POA data for both the year in question and the preceding year are positive, the above chart shall be applicable except in the exceptional case that the amount that the institution would have to pay the entire workforce for the item "Profit sharing POA" is greater than the quantitative difference between the positive POA figures for both years. Therefore, in such cases, payment shall be limited to the number of quarters of pay not exceeding the said difference, with a minimum of one eighth of pay being paid in any case.

Exceptionally, its application shall be extended, under the same terms and conditions laid down in this article, to financial year 2024 (the first year following the last year the Agreement is in force), to be paid, if applicable, in the payroll for April 2025.

4 Exclusively for purposes of applying the above chart, "base salary of the quarter of pay" shall be understood as the amount shown in the following chart, which should be increased, where appropriate, in the same proportion, with the seniority payment corresponding to each employee.

Level	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2020, payable in 2021	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2021, payable in 2022	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2022, payable in 2023	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2023, payable in 2024
1	753.22	756.99	764.56	774.12
2	651.31	654.57	661.12	669.38

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Level	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2020, payable in 2021	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2021, payable in 2022	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2022, payable in 2023	Base salary for "Quarter Pay" accrued in 2023, payable in 2024
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

5 Staff who, in application of Art. 23.2 of the Twenty-third Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector, would be entitled to the "ad personam" supplement called "Profit Sharing Twenty-third Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector", shall continue to receive it, and it shall be pensionable, revaluable in the same terms as the salary scales and shall offset and absorb solely and exclusively the "Profit Sharing" resulting from the application of section 3 hereof. The "ad personam" supplement shall be equivalent to the quarters of pay in excess of the aforementioned 10 and up to a maximum of the 15 set out in Article 18 of the 22nd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector.

Should this "ad personam" allowance not suffice to offset and absorb the amount resulting from the application of section 3 hereof, the Company shall pay the staff in this situation, in the same year and as "Profit Sharing Difference", an allowance equal to the difference between the two sums.

6 All the Companies that have not yet reached 10 of the maximum of 15 quarters of pay provided for in Article 18 of the 22nd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector will consolidate a new quarter of pay in fiscal years where the percentage variation in the "Profit from Operating Activities (Company-POA)" with regard to the immediately preceding fiscal year is greater than 15%.

In Companies to which this section applies, in the year in which they are entitled to the consolidation of a new quarter of pay, section 3 hereof shall not apply to them, and therefore they shall not be obliged to pay any other unconsolidable quarter of pay. That is, they will pay and consolidate a single quarter of pay.

The consolidation of new quarters of pay shall consequently entail the automatic application of the corresponding transitional wage chart of those set out in Article 18 of this Agreement as from 1 January of the year in which such consolidation is achieved.

From the year in which each Company reaches the consolidation of 10 quarters of pay, and therefore, the 17.25 pay chart will be applied, and the contents of sections 3 and 4 of this article shall be applicable thereto.

7 The Companies are obliged to inform the Joint Committee of the number of benefit payments they have consolidated at 31 December 2018, and of any variation in them as a result of applying sections 5 hereof.

During the first six months of each year, each of these Companies, or those that may subsequently join the application of the Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector, shall inform the Joint Committee of the calculations and results of their profit-sharing system.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Before the end of the first quarter following the end of the term of the Agreement, the Joint Committee shall issue a report to the Negotiating Committee on the evolution and recommendations for the future standardisation of the systems envisaged in this article.

Article 24. *Bonus payments and supplementary or special allowances.*

1 During the term of this Agreement, only the supplementary or special allowances and bonuses established and regulated herein, or other provisions in force not expressly amended in or removed from this Agreement, shall apply.

2 The so-called offsetting for abolished holidays that the personnel who joined the company prior to 7th February 1958 are entitled to, as are those hired after that date who have been receiving it as a more beneficial condition, shall be determined on the basis resulting from calculating 14 payments as a dividend. The divisor will be 1,700.

3 Residence allowances shall also be paid in the fixed and guaranteed payments received by staff members for any other reason, in addition to being paid in the standard and extraordinary payments of June and December.

4 The annual janitorial allowance is maintained on a transitional basis for those who have been receiving it pursuant to Article 19.5 of the 22nd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector.

5 Transitional bonus: In branches and agencies with operational autonomy, staff with powers of attorney who are specifically assigned responsibility for the administrative or operational operation thereof shall receive a transitional bonus when at Level 8 or 7, the annual amount being that shown in the following chart:

Item	2019	2020	2021	2022	2023
Transitional bonus.	632.39	632.39	635.56	641.91	649.94

This amount shall be paid in twelve parts payable in monthly instalments in arrears.

6 Functional versatility bonus. Staff in Levels 9 to 11 shall receive a Functional versatility bonus, to be paid monthly in twelve parts, the annual amount being that shown in the following chart:

Item	2019	2020	2021	2022	2023
Functional versatility bonus.	1,235.53	1,235.53	1,241.72	1,254.13	1,269.81

7 PBT Receipt: The possibility of receiving an additional variable payment based on Profit Before Tax (PBT) or the distribution of dividends is established.

To this end, when in 2021, 2022 and 2023 the Profit Before Tax (PBT) is positive or the Institution distributes dividends corresponding to that year, each institution shall pay, within the first half of the following year, an amount equivalent to 0.25% of the remuneration items: Base Level Salary (Art. 18.2), gratuities and complementary or special allowances (Art. 24) and differences in Article 15.4.2, referring to their amounts at 31 December of the payment for the corresponding financial year.

These amounts shall not be pensionable or consolidable.

The Profit Before Tax (PBT) shall be determined in accordance with the provisions of Additional Provision Three of this Agreement.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 25. *Flexible remuneration.*

At each Company level, by individual agreement, part of the items of the Agreement may be replaced by the remuneration in kind permitted by the regulations in force at any given time, without altering the gross annual amount of the salary of the Agreement and within the limits in force at any given time for salary in kind. In these cases, the Company's offers shall be addressed to the entire workforce, the trade union representatives will be informed in advance and the items shall appear broken down in the payroll and separately from the rest of the items of the Agreement.

CHAPTER 6

Working time

Article 26. *Working day and timetable.*

1 The maximum working day for the sector shall be 1,700 hours per annum, counting the compulsory 15 minutes daily break as effective work. The aforementioned maximum working day shall be complied with in accordance with the working days and hours of the personnel defined in this same article and the generally applicable regulations.

2 The currently established uninterrupted working hours shall remain, as follows:

– Monday to Friday: From 8 a.m. to 3 p.m., counting the compulsory 15 minutes break as effective work.

– The working hours corresponding to non-holiday Saturdays between 1 January and 31 March, except on Holy Saturday when it falls in the month of March, and between 1 October and 31 December, at a rate of 5 ½ hours each, shall be distributed annually in accordance with the Collective Bargaining Agreements reached or to be reached in each Company.

– In the absence of such agreement, the Company may maintain the situation it had on 31 December 2014 applying the 22nd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector or adhere to any of the agreements in force in the first four Companies with the highest number of employees in the sector.

In this regard, the provisions laid down in the Company's Collective Agreements in force on this matter on the date of signature of this Agreement are recognised.

3 Alternatively, a split working hours schedule is established:

– Monday to Thursday: From 8 a.m. to 5 p.m., with a 1-hour lunch break.

– Fridays: From 8 a.m. to 3 p.m., counting the compulsory 15 minutes break as effective work.

– From 23 May to 30 September: from Monday to Friday: from 8 a.m. to 3 p.m., counting the compulsory 15 minutes break as effective work.

The split workday schedule shall be voluntary and shall be offered by each Company as it sees fit. Acceptances received may not be applied to more than 25 per cent of the workplaces of each Company, nor may they account for more than 25 per cent of the workforce of each bank.

In the scope of each Company, at the request of the Trade Unions signing the Agreement, they shall be informed of the list of work centres affected by the split working hours schedule defined herein and the number of persons affected at each centre, in addition to any changes thereto.

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

From the entry into force of the Agreement, employees with split working hours defined herein in work centres located in municipalities with a population exceeding 50,000 inhabitants shall be paid 9.00 euros per day of effective said split working hours as food aid until 30 September 2021, 10.00 euros from 1 October 2021 until 31 December 2022 and 11.00 euros from 1 January 2023.

4 The Companies may establish different working hours, whether continuous or split, for management and auxiliary staff (including drivers) to the minimum required, and for production staff (managers and visitors), also adapting the public service working hours and, therefore, that of the minimum number of staff required to provide it, to that of other non-banking institutions or establishments with similar functions.

5 Those with special working hours shorter than the normal working hours shall remain with the same current duration only if these working hours are less than seven hours, and shall be entitled to start work at the same time as the rest of the staff, as early departure is considered to be a more beneficial condition of entitlement.

6 On the working days that make up the calendar week, in each case in which each town celebrates its annual Festivities (Fiesta Mayor), the working day of the staff shall be four hours of effective work, and when in certain towns the actual days of festivities do not coincide with those of the week defined above, the changes required may be made to achieve this coincidence, as long as they involve the same number of working days of reduced working hours that would have corresponded in the aforementioned calendar week. To make these changes, the prior formal agreement of the Joint Committee shall always be required. The application shall be submitted within the first quarter of each year. Any other alternative to this reduced working day shall be negotiated by each Company with the Employees' Legal Representatives.

Article 27. *Telecommuting and Teleworking.*

1 Telecommuting and teleworking are recognised as a form of organisation and performance of work arising from the progress of information and communication technologies, which allows work to be carried out outside the Company's facilities, in application in this regard of the provisions of Article 13 of the Workers' Statute, in Royal Decree-Law 28/2020, of 22 September, on telecommuting and in this article.

Any change in the Companies with regard to what is established herein shall require the collective agreement of more than 50% of their labour representation.

Companies which, at the date of entry into force of this Agreement, had already been offering the teleworking modality to their staff without a collective agreement, shall adapt the terms and conditions, at least, in the terms provided for in this article.

Likewise, others which already had a collective agreement on teleworking prior to this Agreement, shall adapt it to what is established herein without prejudice to maintaining the most beneficial conditions that they were already enjoying, for which they shall have a period of 6 months from the date on which the Agreement is signed.

2 Telecommuting and teleworking are voluntary for both the employee and the Company. Telework shall be documented in writing through an "individual teleworking agreement", covering the aspects established in the legislation in force and in this article. Any other aspects deemed appropriate by the parties may also be included.

3 Telecommuting or teleworking may be reversible at the Company's or the employee's discretion, provided that such telecommuting or teleworking is not part of the initial job description.

Reversibility may occur at the request of the Company or the employee, giving a written notice of at least 30 calendar days.

In the event of a serious cause or force majeure, the employee shall return to the face-to-face position as soon as possible, allowing, provided that there is no serious risk to people or potential damage to the business, a margin of up to 3 working days, if the person requires time to organise their work-life balance.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

If the teleworking regime is less than 100% of the working day, the reversibility will imply returning to the work post and centre where each person works in the face-to-face mode. In the event of teleworking 100% of the working day and there is no physical work centre, the person shall return to a centre within the limits established in Article 40 of this Agreement.

4 Work vacancies published that require teleworking must expressly indicate this, in addition to the percentage that it entails.

5 Provision of means and compensation of expenses.

In compliance with the provisions of Articles 11 and 12 of Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September, teleworkers shall be entitled to have the Company provide them with the following means, equipment and tools, provided that they are required to perform their professional activity, which shall be considered minimum and may be subject to improvement within the scope of the Companies and by agreement with the Employees' Legal Representatives:

– Computer, tablet, laptop or similar.
– Mobile phone with a line and data as may be necessary and sufficient for a (Wi-Fi) connection shared with the computer, tablet or laptop.
– At the employee's request, an approved ergonomic chair.

In addition, and at the Company's option, it may provide the following means and tools directly or compensate for a maximum lump sum of up to 130 euros:

– Keyboard.
– Mouse.
– Screen.

Should the Company choose to compensate the expenses incurred by the employee, up to the maximum amount set out, supporting proof must be provided by the employee through duly issued invoices.

In addition to the provision of the means and compensation established in the previous sections, for the whole of the remaining expenses incurred by the employee for any reason as a result of providing services remotely, he/she will receive a maximum amount of 55 euros per month, which will be paid in proportion to the percentage of the working day agreed for teleworking.

During the term of the Agreement, the aforementioned amounts shall be revalued annually at the percentage increase set out in the salary scales, and in no case may they be compensated or absorbed by any other salary item.

Employees returning to full face-to-face work must return all the material resources that were made available to them by the Company.

6 Information and participation rights.

The Companies:

– These shall expressly identify the people who telework in the staff lists provided to the Employees' Legal Representatives.
– On a quarterly basis, they shall deliver to the Employees' Legal Representatives the list of persons, identified by Tax Identity (NIF) number and/or registration number, name, gender and position, who have signed an "individual teleworking agreement". Likewise, these lists will include: the work centre to which they are assigned, the percentage distribution between face-to-face work and teleworking and the corporate e-mail of the people in this type of agreement.
–

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

– Companies shall guarantee, in observance of organisational and service needs and provided that it does not disrupt the normal development of work, individualised communication with teleworkers by any telematic means carried out by the trade union representatives in their area, freely and without any filters or obstacles that may hinder or preclude such communication.

– They will inform teleworkers and the Employees' Legal Representatives about the procedures, methods and technical support that could be implemented as a result of implementing teleworking.

The Employees' Legal Representatives will receive information regarding instructions on confidentiality and data protection, surveillance and control measures on the activity of teleworkers.

The signatory parties agree that, within the scope of the Companies, teleworking may be agreed, when possible, as a mechanism to help solve temporary or structural employment problems.

7 Health and Safety at work.

The risk assessment of teleworking personnel shall preferably be carried out remotely and shall comply with the provisions of the legislation in force at any given time.

The Institutions will prepare and inform the Employees' Legal Representatives in the area of Health and Safety of the Company of a methodology based on the completion of a form by the employees, from which, the prevention service will assess and issue a report with preventive proposals and protective measures that will be known both by the teleworker and the occupational health committee.

It is advisable for people who telework to maintain a face-to-face link with their work unit and with the Company in order to avoid situations of isolation. The parties therefore recommend that teleworking arrangements should include mechanisms to enable a certain presence of the employee at the workplace.

8 Collective and trade union rights.

Teleworkers will have the same collective rights as the rest of the Company's staff and will be subject to the same conditions of participation and eligibility in elections for any workers' representative body. To such end, teleworking staff must be assigned to the same work centre where they carry out their face-to-face work.

Each teleworker will be guaranteed communication with the Employees' Legal Representatives effectively and with guarantees of privacy within each working day.

The possibilities for teleworkers receiving trade union information by existing and future means must be ensured.

The participation and the right to vote in person of teleworking staff in trade union elections and other areas of staff representation will be guaranteed. The Company shall mandatorily inform by all available means and with sufficient advance notice of all matters relating to the electoral process.

9 Telecommuting as a containment measure arising from health emergencies, pandemics or unforeseeable or extraordinary circumstances.

Teleworking in these situations will require that companies provide employees with the following means, provided that they are necessary for the development of the professional activity:

– Computer, tablet, laptop or similar.

– Mobile phone with a line and data as may be necessary and sufficient for a (Wi-Fi) connection shared with the computer, tablet or laptop.

– At the employee's request, a keyboard, mouse and screen, or compensating the amount with a maximum lump sum of 45 euros.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Employees returning to full face-to-face work must return all the material resources that were made available to them by the Company.

During the term of the Agreement, the aforementioned amounts shall be revalued annually at the percentage increase set out in the salary scales, and in no case may they be compensated or absorbed by any other salary item.

In the event that, the person teleworking, due to the situations considered in this section, decided to telework in a place other than their usual home, they must inform the Company beforehand.

Article 28. *Telecommuting and teleworking less than 30% of the working day.*

In the event that, the Company's management authorised any employee to telecommute for a period of less than 30% of the working day provided for in RDL 28/2020, he/she will be provided with the following means, provided that they are required for the performance of the professional activity:

- Computer, tablet, laptop or similar.
- Mobile phone, with line and data.

This remote work modality can be carried out from the place freely chosen by the employee.

The regime established in Royal Decree Law 28/2020 of 22 September, and the provisions of Article 27 of this Agreement shall not apply.

Article 29. *Working hours record.*

I. General considerations about the "Daily Working hours record" system

1. Scope of application.

In order to comply with the provisions of Article 34, section 9 of the Workers' Statute, the Companies adhering to the sectoral Collective Bargaining Agreement shall guarantee the daily Working hours record of all personnel linked to them through an employment relationship.

Without detriment to the universal scope of the legal regulations on the Workday Register for the entire workforce, as far as this Agreement is concerned, it shall apply to all employees included within the scope of the Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector.

The Companies may establish exceptions or particularities in the organisation and documentation model of the Working hours record for typical Senior Management, Senior Governance or Senior Board positions, as set out in Article 2 of the Agreement, of the following or other similar positions: General Manager, Managing Director of the Company, Deputy General Manager, General Inspector, General Secretary and others of a similar nature, including those carried out by staff included in the so-called "Identified Collective", defined in accordance with Commission Delegated Regulation (EU) No. 604/2014 of 4 March 2014 supplementing Directive 2013/36/EU.

2. Guarantee and neutrality of the "Daily Working hours record" system.

Both parties agree that implementing a "daily Working hours record" system does not imply any change in the working day or working hours or in the breaks, rest periods and other work interruptions of the Companies' staff, which will continue to be governed by the applicable legal and conventional regulations, and by the collective or contractual agreements that affect each employee and by the provisions of the working calendar published each year.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Furthermore, the record must be objective, reliable and accessible, and fully compatible with internal policies aimed at helping reconcile working and family life, and flexible in the distribution of working time, adaptation of working hours and provision of services in the form of teleworking, remote or telecommuting and other similar models, all in the terms that may be established in the collective or contractual agreements applicable to the employee.

3. Sectoral prevalence of "Daily Working hours record".

Companies that, prior to the entry into force of RDL 8/2019 of 12 March, had implemented a "daily working hours record" system that was in force on this matter following the decision of the Company or of the Collective Company Agreements, may continue to apply said system, although introducing, where appropriate, the changes required to be adapted to the aforementioned legal regulation and to this agreement.

Agreements reached under the provisions of Article 34.9 of the Workers' Statute with the wording given by RDL 8/2019 of 12 March, will continue to apply in full as it is understood that they have been negotiated under the criteria established in that regulation, so what is agreed in this agreement will be complementary.

In any case, collective agreements may be signed within the scope of each Company, with a majority of the labour representation, to implement, supplement and/or improve the provisions of this Agreement so as to adapt them to the reality and particularities of the Company.

4. The "Daily Working hours record".

Considering the specific characteristics of Companies in the banking sector, the systems to be implemented by them will preferably be telematic and, in all cases, must include the security elements required to guarantee the objectivity, reliability, traceability and accessibility of the record and to ensure that it is tamper-proof. The established daily record must respect the employee's rights to privacy and self-image.

The implementation of the daily working day record system must be accompanied by a user guide that the Company shall provide to all employees, and by the establishment of measures that guarantee the right to digital disconnection.

Awareness-raising training actions will also be provided to the entire workforce, especially to personnel in managerial positions and with teams under their responsibility.

The applications, developed by the Companies to enable recording the daily working hours, must be accessible to users and shall be downloaded to devices owned by the Companies.

If the Companies establish surveillance and control systems (geolocation) for the purposes set forth in Article 20.3 of the Workers' Statute, the Employees' Legal Representatives shall be informed prior to their implementation and shall comply with the guarantees set forth in the regulations in force, as set forth in section 5 below, on the processing of personal data.

In the exceptional case of employees who do not have any technological application or device made available to them by the Company, the record may be kept on paper, manually, using a sheet that the employee shall fill in every day. This sheet must include at least the following information: the specific start time of the working day, the end time of the working day, the number of hours of actual work and your signature.

However, within the scope of each Company, the regulation on the recording of excesses and shortfalls in the working hours, and times and breaks that are not considered effective daily working time, may be specified.

Under no circumstance shall it be permissible to check in and sign out at the same time, or to accumulate records to be filled in and signed at a later date. In addition, this paper-based record system must ensure that it provides reliable, unmodifiable and tamper-proof information.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Companies shall inform the Employees' Legal Representatives in advance of these exceptional cases in which the paper-based time recording system is used.

5. Personal data.

Considering the need to include personal data into the daily working hours record systems, the processing of such data shall always observe the legal data protection regulations set out in Article 20 bis of the Workers' Statute and those established in Organic Law 3/2018, of 5 December, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights, and in any other regulations that may be applicable in the future for the protection of personal data.

II. Features and operation of the "Daily Working hours record" system

1. Essential information to consider:

All employees included in the scope of application of the "daily working hours record" must fill in the daily working hours model implemented by the Company, under the principle of good contractual faith and pursuant to current legislation. Completion of the form will therefore be a mandatory work-related duty for the entire workforce.

Should the employee fail to comply with the obligation to clock in and out, the Company shall require him/her to do so, warning him/her of the nature of this obligation as a mandatory work-related duty.

Each Company may regulate how it keeps record of such incidents, which shall always be validated by both the employee and the Company.

2. Operation of the record system.

All staff members shall enter in the application or support made available to them, daily and compulsorily, the start time of the working day, the end time and the number of effective working hours.

The regulation on recording excesses and shortfalls in the working hours, and times and breaks that are not considered effective daily working time, may be specified within the scope of each Company.

3. Data subject to recording:

3.1 Start time of the working day.

The "start time of the working day" shall be recorded specifying the time at which employees start their working day, whether they are at their work post (Article 34.5 of the Workers' Statute) or available to the Company. This last case shall only be applicable when the employee, because of his/her duties or responsibilities, is authorised by the Company to begin providing services from another physical location.

Unless expressly authorised by the Company, the start time will count as effective hours, provided that it is within the working day and working hour range corresponding to the employee.

3.2 End of the working day time.

As "end of the working day time", the employee shall record the specific time at which the working day ends when he/she is at work (Article 34.5 of the Workers' Statute) or available to the Company. This last case shall only be applicable when the employee, because of his/her duties or responsibilities, is authorised by the Company to finish providing services from another physical location.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

3.3 Effective working time.

The standard regular daily working day of each employee shall be that corresponding to the general working hours of the Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector or the work timetable, other than the general one, resulting from the collective or contractual agreements signed in each Company and which are applicable thereto, and the working calendars published each year.

"Effective working time" means the time interval between the start time of the working day and the end time of the working day, minus any breaks that are not considered effective working time.

As a guideline, the following will not be considered as effective working time:

a) The time corresponding to lunch break, when the service is provided on a split working day basis.

b) Interruptions that are due to a personal reason or motivation.

c) Absences from the workplace that are not included in the paid leave stipulated by the Workers Statute and/or the Collective Bargaining Agreement and that have been previously communicated and authorised by hierarchical managers.

The following will be considered as effective working time:

a) The time allocated to all training (in person or online) of a compulsory nature, both inside and outside the Company, either due to regulatory requirements or by decision of the Company itself.

b) Attendance at meetings and/or mandatory training sessions, whether the timetable is set inside or outside the working day, will be considered as effective working time.

c) Paid leave under Article 29 of the Collective Bargaining Agreement and other cases that must be considered, legally or conventionally, as effective working time.

d) The compulsory fifteen minutes a day break regulated by law or convention.

In any case, the institutions may establish the criteria to determine and regulate the times and breaks that are not considered effective daily working time.

3.4 Travel or business trips and/or training activities.

When employees need to travel away from their usual place of work during the entire daily working day due to their work and/or training activities, the actual working hours corresponding to their working day and schedule will be considered as completed, and the "work trip" will be recorded as an incident. All of the above, without prejudice to subsequent validation, if applicable, by the Company and the employee. The same recording procedure shall apply to international travel.

Likewise, within the scope of each Company, the criteria shall be established to determine and regulate the characteristics of the system for recording the working day for all other cases not covered in the previous paragraph, in which the employee must travel due to his/her work and/or training activity.

III. Overtime (extra hours)

The parties consider that working overtime is not advisable, except in exceptional cases where it may be necessary for justified business organisation reasons.

Overtime shall be considered as that which exceeds the standard working day of each employee, and must be performed with the Company's prior authorisation.

In any case, overtime is voluntary to the employee.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

IV. Access to recorded information

1. By the employee.

Any employee may access and download from the system, at any time and exclusively, his or her daily workday record to consult his or her own data as they appear in the aforementioned record.

2. By the employees' legal representatives-

On a monthly basis, the Company shall provide the employees' legal representatives, on a data medium that allows for its processing (spreadsheet or similar), with the contents of the working day record of the employees of the work centre in which they exercise their representation. The same information, and in the same terms, shall be provided to Trade Union Delegates within the scope of their representation, in accordance with the provisions of Article 10 of the Organic Law on Trade Union Freedom.

This information may also be provided through the Company's Trade Union Sections, in accordance with the provisions of Article 64 of the Collective Bargaining Agreement.

Article 30. *Holidays.*

1. The personnel included in this Agreement shall be entitled to a paid annual holiday period of twenty-four days, without counting Saturdays, Sundays and bank holidays. Said holidays may be divided into up to four periods, with the agreement of the parties being required for the fourth period.

2. The holidays of staff joining, returning to work or leaving during the course of the year shall be in proportion to the days worked throughout the year and shall be taken in the first two cases when the needs of the service so permit.

3. New staff, staff moving to the Canary Islands and those who have opted for financial compensation pursuant to the provisions of Article 28.4 of the 23rd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector shall receive compensation for "Canary Islands holidays", the annual amount of which shall be as shown in the following chart, and shall be paid in the payroll for the month of April of each year. This will continue to be paid as long as the employee remains in the Canary Islands. In the year of incorporation, the corresponding proportional part will be paid.

Item	2019	2020	2021	2022	2023
Days of compensation for the Canary Islands.	260.00	260.00	270.00	280.00	290.00

Likewise, staff who, in application of Art. 28.4 of the 23rd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector, opted to continue maintaining additional days of holiday, will continue to enjoy the extension of their holiday period on the Peninsula by an additional five calendar days.

However, staff currently entitled to the five additional days' holiday may opt, once only, for the compensation system detailed in the previous paragraph, which will be applied permanently while they are stationed in the Canary Islands, for which it will be sufficient for them to notify the Company before the end of the previous year or in any case before 31 December 2023, being applicable from the year following that of the notification.

4. The period in which holidays may be taken shall be between 1 January and 31 January of the following year, provided that the needs of the service allow it and that it is requested sufficiently in advance for it to be properly planned.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

5. Holiday Chart.

Holiday charts shall be drawn up by each Unit, and the staff concerned shall have the opportunity to be informed of this either by having posted them on the notice board or in any other way that informs of this, at least two months before the date on which they are to be taken. Where holidays are taken in several periods, the employee may not have preference to choose the second period until the first period has been selected by the other staff affected by the chart. The same will apply to the rest of the periods.

In this section, the term "Unit" is understood as a Branch, or any of the sections into which the Company is organised, and the following shall be considered when deciding whether to draw the holiday chart by Branches or by sections:

– That the services are appropriately covered, trying to meet the wishes of the employee.

– That the size of the staff and the organisation of the office by sections will allow implementing the chart by section, without prejudice to the coordination that must be established between all in order to address the branch's general problem.

When two or more people intend to take their holidays on the same dates, the person with the most seniority in the Company shall always choose first, provided that those who have children of school and pre-school age can take their holidays within the school holiday period, and the person with the most seniority among them shall have preference.

For these purposes, the pre-school and school holiday period is understood to be that established for each case by the competent authority in the territory, and school age is defined by the Ministry of Education and Science as the legal period for pre-schooling and compulsory schooling, currently from 3 years of age to 16 years of age. This period may be extended for up to two more years, when it is documented that this time is being used to complete the compulsory schooling cycle.

The holiday period for persons assigned to Levels 1 to 8 shall be established by mutual agreement with the Company, taking into account the needs of the service, production circumstances, the fact of having children of school and pre-school age and any other circumstance that affects keeping a balanced personal and professional life. Likewise, they must be informed of their holiday period through the Company's usual means at least two months prior to the date on which they are to be taken.

6. Scenario of holiday interruption.

If during the holiday period the employee suffers a temporary disability, hospitalisation, with or without surgery, or serious illness, justified and notified to the Company within twenty-four hours, the days of hospitalisation or illness shall not be counted as holidays. In this case, the days of holiday left will be taken when the service needs permit, and in any case immediately following medical discharge if the corresponding calendar year has ended.

When the holiday period established in the Company's holiday calendar coincides with a Temporary Incapacity due to pregnancy, childbirth or breastfeeding or with the period of suspension of the employment contract, as provided for in Article 48 of the Workers' Statute, the employee shall be entitled to take the holiday on a date other than the date of the Temporary Incapacity or the date of the leave that would correspond at the end of the suspension period, even if the calendar year that it corresponds to has ended.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 31. *Remunerated leaves.*

1. Companies shall grant the following paid leave at the request of their staff:

a) Marriage of an employee: 15 calendar days uninterrupted. If the day on which the event justifying the leave occurs is not a working day, the calculation shall begin on the first working day following it.

b) Marriage of parents, descendants or collateral relatives up to the third degree: the day on which the ceremony takes place.

c) Two working days, which may be taken non-consecutively due to accident or severe illness or hospitalisation or surgery without hospitalisation requiring home rest of relatives up to the second degree of consanguinity or affinity. If for such reasons the employee needs to make a trip that requires an overnight stay out of the municipality, the leave will be extended up to two more working days.

d) Two working days for the death of family members up to the second degree of consanguinity or affinity. In the event of the death of a spouse or descendants, the leave shall be five working days. This leave may be extended by two additional working days in the case of a trip that requires an overnight stay away from home.

e) Moving to another house (including moving in the same town): two days, except in the event of moving to and/or from municipalities outside the Peninsula, in which case the leave shall be three days.

f) For the time required with the right to remuneration in cases of adoption, guardianship for purposes of adoptions or foster care, to attend the mandatory information and preparation sessions and to carry out the mandatory psychological and social reports prior to the declaration of suitability, provided, in all cases, that they must take place within the working day.

Civil partnership couples shall be acknowledged the same conditions as married couples in what regards the application of this article. To such end, the existence or establishment of the civil partnership shall be accredited through a certificate of registration in one of the specific registers existing in the Autonomous Communities or Town Councils of the place of residence or through a public document stating the constitution of the said partnership.

Article 32. *Suspension of the contract due to birth, adoption, guardianship and fostering.*

Contract suspensions due to birth, adoption, guardianship and fostering shall be subject to the provisions of the legislation in force at any given time for this matter, without detriment to any improvements that may be agreed upon in the Company's collective agreements and/or in the equal opportunity plans.

During the suspension periods due to birth, adoption, guardianship or fostering, the remuneration policy in terms of salaries, salary supplements and extra-salary payments shall be applied under the terms established by each Institution, in strict observance of the principle of equal treatment and non-discrimination.

Article 33. *Leave to care for a nursing infant.*

1. Leave to care for a nursing infant shall be subject to the provisions of the legislation in force at any given time in this area, without prejudice to any improvements that may be agreed in the Company's collective agreements and/or in the equal opportunities plans.

2. It is agreed that a leave to care for a nursing infant may be taken in the form of paid leave of 15 working days following any of the periods of suspension of contract due to birth, adoption, fostering or foster care.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

3. During a leave to care for a nursing infant, the remuneration policy in terms of salaries, salary supplements and extra-salary payments shall be applied under the terms established by each Institution, in strict observance of the principle of equal treatment and non-discrimination.

Article 34. *Leave of absence to care for family members.*

1 Leave shall be granted to accompany to health care facilities dependent sons or daughters under the age of sixteen and of family members over the first degree of consanguinity and affinity. In these cases, as they are unpaid leaves, mechanisms for compensatory time off may be established.

2 Employees shall have the right to be absent from work for one hour during their working day in the event of the premature birth of a son or daughter, or if they must remain in hospital following childbirth for any reason.

3 Employees shall be entitled to a period of leave of no more than three years to care for each child, whether the child is natural or by adoption, or in the case of permanent or pre-adoptive foster care, even if provisional, counting from the date of birth or, as the case may be, the court or administrative decision.

4 Employees shall also be entitled to a period of leave of no more than two years to care for a relative up to the second degree of consanguinity or affinity, who for reasons of age, accident, illness or disability is dependent and does not perform a remunerated activity.

5 The period during which employees remain in this situation of leave under the provisions of this section will count for seniority purposes and they will be entitled to attend occupational training courses, summoned by the Company, especially on the occasion of their reincorporation. Employees shall have the right to have their job position reserved during the first year. Once this period has elapsed, the reservation shall refer to a post of the same professional group, considering, for this purpose, the duties under the Level of remuneration, according to the classification established to this end in sections 2.1 and 2.2 of Article 14.2.

In the case of a large family, the provisions at any given time of the Workers' Statute (currently Article 46.3) shall apply.

Article 35. *Reduced working day.*

1 Employees shall have the right to reduce their working day up to a maximum of two hours, with a proportional reduction in salary, in the event of the premature birth of a child, or if, for any reason, they need to remain hospitalised following childbirth.

2 Parents, whether adoptive or foster parents, either pre-adoptive or permanent, shall be entitled to reducing their working day, with a proportional reduction in salary, at least half of the time, for the care, during hospitalisation and ongoing treatment, of the minor in their care affected by cancer (malignant tumours, melanomas and carcinomas), or any other serious illness (included in the list annexed to Royal Decree 1148/2011, of 29 July), involving a long-term hospital stay and requiring the need for direct, continuous and permanent care, accredited by a report from the Public Health Service or administrative health body of the corresponding Autonomous Community and, at the most, until the child reaches the age of 18.

3 Anyone who, for reasons of legal guardianship, has direct care of a minor under the age of twelve or a person with a physical, mental or sensory disability, who does not carry out a paid activity, shall be entitled to a reduction in the working day, with a proportional reduction in salary of between at least one eighth and a maximum of half of its duration.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

4 Those who need to take direct care of a relative, up to the second degree of consanguinity or affinity, who for reasons of age, accident or illness cannot look after themselves, and who do not have a remunerated employment, shall have the same right.

5 The reduced working day referred to in this paragraph represents an individual right of all employees, men or women. However, if two or more people of the same Company requested making use of this right for the same subject, its simultaneous use may be limited for reasons justified by the operation of the Company.

6 Specifying the working hours and establishing the reduced working time shall be the employee's responsibility, within his or her standard working day. Employees in this situation shall notify the Company fifteen days in advance, the date on which they return to their normal working day.

7 In the event of reduced working hours due to family obligations established in this article, and provided that the person so requests and it is possible, access to the training activities will be provided within the standard reduced working hours established.

8 The institutions shall guarantee that during periods of reduced working hours for caring for family members, the remuneration policy in terms of salaries, salary supplements and non-wage payments shall be applied with strict observance of the principle of equal treatment and non-discrimination.

Article 36. *Other leave and unpaid leave.*

1 Every employee shall be entitled to four days' paid leave per calendar year. For new personnel, they will be proportional to the days worked within the year. These days of leave shall be taken, once the needs of the service have been met, on the dates agreed between the Company's management and the person who is to take them.

2 Staff with over two years' seniority, from the date of first joining the Company, may request the following unpaid leave:

2.1 From one week to one month for duly accredited family needs, which shall be understood to include, among others, adoption abroad and undergoing assisted reproduction techniques, and may be extended up to six months due to accident or serious illness or hospitalisation of relatives up to the first degree of consanguinity or affinity. This leave may not be requested more than once every two years and will count towards seniority.

2.2 Between one and six months to complete higher education or doctoral studies.

At the end of the leave period, the reincorporation will take place the day after the end of the leave, in the same job in which the service was provided at the beginning of the leave. The leave period shall not count for seniority purposes, with the exception of the provisions of section 2.1 above, and entails a temporary suspension of the contract and temporary leave of absence from Social Security.

3 Employees will have the right to unpaid absence for the time required for own medical examinations and/or tests, if these cannot be carried out outside the working day, respecting in all cases the freedom of choice of doctor, with the possibility of establishing mechanisms to compensate the working hours.

Article 37. *On call.*

1. Being on call, during daytime, on Saturdays, Sundays or public holidays shall be voluntary, except for those who were obliged to be on call on 31 December 1995. Once the commitment to be on call has been accepted, it shall be maintained for at least one year.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2. Each employee shall be recorded, during the shifts performed, for the time exceeding the normal working day for the rest of the staff, which shall always be eight hours. Employees shall be entitled to an additional day of rest when the time recorded reaches, by accumulation of the excess, a number of hours equivalent to that of the normal working day, or to have the excess time worked paid as overtime on a monthly basis. The employee shall have the option to choose between the two forms of compensation stated above, and this choice shall be made only once for the entire period of validity of the Agreement.

3. Those on call during daytime on Saturdays, Sundays or public holidays, shall be granted a weekly compensatory rest which, according to the law, shall be granted on a working day and, in addition, a 75 percent surcharge of the value corresponding to the hours worked on those days shall be paid.

CHAPTER 7

Staff movements

Article 38. *Transfers.*

Apart from sanctioning, the Company may transfer its staff provided that they give their consent.

In absence of an agreement and due to needs of service, the Company may transfer, beyond the limit resulting from the working radius established in Article 40 hereof, from among the most recent 5 percent incorporations in the Company and within these from those who suffer the least harm, in accordance with the following criteria and order of priority:

1. Previous non-disciplinary forced transfer.
2. Disabled persons or employees dependent on medical treatment that cannot be given in the destination place of employment.
3. Number of descendants recognised as beneficiaries by Social Security for health care purposes.
4. Geographical proximity of the position to be filled.

However, with the same priorities established in the previous paragraph and pursuant to Article 40.1 of the Workers' Statute, when the transfer requires a change of residence, the existence of economic, technical, organisational or production reasons that justify it is required, and the mere concurrence of "service needs" shall not suffice.

In any of the scenarios, seniority in the Company shall be decisive in determining the transfer in the event of equal priorities.

The Companies shall promote the knowledge of the vacancies that are intended to be filled under the above-mentioned provisions.

Employees who are transferred shall have preference in filling vacancies that arise within three years in the post from which they were transferred.

The Company shall bear the relocation expenses of its employees and family members who live with them, in addition to the moving expenses of their personal property.

The Companies shall assist staff in securing a housing in the location to which they have been forcibly transferred.

Transfers requested by personnel from the Peninsula who have been assigned to the Canary Islands, Ceuta, Melilla or abroad, who remained there for more than five years, will be granted with absolute preference for the municipality they wish on the Peninsula.

The Company shall notify the affected employee and his or her legal representatives of the transfer decision at least 30 days prior to its effective date.

Persons in a situation of pregnancy, breastfeeding or reduced working hours to care for children or first-degree dependent family members may not be transferred under the terms established in this article without their consent.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 39. *Secondment and per diems.*

1 Secondment is understood to be the temporary displacement of an employee to cover the needs of the service in a work centre located in a town other than that which constitutes his or her usual place of service, provided that the distance between the two towns exceeds the limits set out in Article 40 and the town to which he or she is moving does not coincide with his or her usual place of residence.

2 Employees who are seconded on secondment shall be informed sufficiently in advance of the date of their assignment, which may not be less than 5 working days in the case of assignments lasting more than 3 months, and shall be extended by at least one additional working day in cases where, in addition, they need to spend the night away from the employee's usual place of residence.

3 Per diems and travel expenses incurred in connection with secondments shall be borne by the Company.

4 From the entry into force of this Agreement, the daily amount of the per diems referred to in this article shall have the same percentage increase treatment that the remuneration in Article 18 may have in the future, and shall be, as a minimum, the amounts corresponding to the following scale:

From 1.1.2019	From 1.1.2020	From 1.1.2021	From 1.1.2022	From 1.1.2023
Staying overnight away from home				
32.74	32.74	35.00	36.00	37.00
When staying overnight in one's own home				
14.35	14.35	15.00	15.50	16.00

5 In the event of secondments involving saying ovemight away from one's normal place of residence, if this is extended beyond two months, the employee shall be entitled to a special leave of one week, exclusively for the purpose of visiting family members with whom they normally live. The travels corresponding to these leaves will be borne by the Companies. Such leaves shall be separate from statutory holidays.

6 Employees who form part of the legal representation of the workforce may not be forced to carry out Secondments during the time they hold office.

Article 40. *Coverage of services in the same place or nearby.*

The Companies may cover the needs of the existing service by making changes in job positions, which shall not be considered as a transfer or geographical mobility if within the same place or within a 25 kilometre radius from the centre of the municipality where the employees provided their services on 30 January 1996, or from where they are voluntarily transferred, and those hired later from where they are assigned.

The application of the 25 km radius shall not involve a change between Islands. In the event that, the change is to another place other than the one in which they have been providing their services within a radius of 25 kilometres, the Companies shall collaborate in solving the transport problems that may arise as a result of applying this rule.

Without detriment to the Companies' powers for organising work, they will take into account voluntary requests and the circumstances of proximity to home, provided that this is suitable for those requesting it.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 41. *Change of job position due to pregnancy.*

When the work performed by a pregnant woman may endanger her condition, according to medical prescription, she shall have the right to be assigned to a new job under appropriate conditions, without a reduction in salary, and she shall return to her previous position once this situation is over.

During pregnancy or breastfeeding, the employee shall not be subject to job changes that involve assignment to another municipality. Whenever possible, and at the request of the pregnant employee, a temporary transfer to a work centre close to her home will be facilitated, as will flexible working hours. The same measure shall be applied, whenever possible, for the breastfeeding period, at the employee's request.

Article 42. *Leaves of absence and reinstatements.*

1. Employees with a seniority of at least one year in the Company have the right to be recognised the possibility of taking a voluntary leave for a period of no less than four months and no more than five years.

Employees, within one month of their request, have the right to be granted the possibility of taking voluntary leave. They shall apply for reinstatement in the last month of the term of their status and those who fail to do so shall lose all rights.

For the purposes of the periods set out above, the time of interruption of work due to public office shall be counted as effective service.

2. These leaves of absence may not be requested to provide services for another private or official Bank, or for Institutions or Companies competing with the Bank, such as Credit Institutions, Savings Banks, Rural Savings Banks, Finance Companies, Insurance Companies, Financial Companies, Financial Agents, Fund Managers, Stock Exchange Brokerage Companies, Fintech or financial technology companies, etc. Employees on leave providing services to any of these Institutions shall lose all their rights in the banking Company they come from.

3. The reinstatement of an employee that took a voluntary leave shall be carried out by filling the first vacancy at the same level in the same post in which the employee served before taking leave of absence. Meanwhile, the employee may occupy, if he/she so wishes, with the salary of his/her consolidated Level, a vacancy of a lower Level in the same post, provided that the Company agrees to it, or be assigned to another post in which there is a vacancy of the same Level.

4. The time of voluntary leave of absence shall not count for any purpose, but the time of compulsory leave of absence shall count.

CHAPTER 8

Supplementary benefits

Article 43. *Illness.*

With effect from the date on which this Agreement is signed, in the event of sick leave due to temporary incapacity due to illness, bank employees shall be entitled to receive from the Company and for eighteen months, a total monthly payment as a voluntary improvement in the Social Security benefit they receive, equal to 100 percent of the amount that would correspond to them by application of the Collective Bargaining Agreement, as if they were in active employment during that period. Under no circumstance shall the sum of the economic benefits that may be granted by the Social Security and the supplement paid by the Company received be in excess of the economic benefits set out above.

In the exceptional event that, Social Security suspends or terminates the benefit, while this situation lasts, Companies shall not have the obligation to pay this supplement. If this benefit is reinstated retroactively, the Companies shall have the obligation to pay this supplement retroactively.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 44. *Total permanent disability for the usual profession.*

1 For employees that have a total permanent disability for the performance of their usual profession or absolute permanent disability for any profession, as of the date on which either situation is declared, the Company shall pay an amount such that, added to the pension received by the disabled person from the Social Security as a result of their banking activity, is equal to 100 per cent of what would correspond to them for the payments established in the Collective Bargaining Agreement, calculated on an annual basis, as if they were actively employed on that date, under the terms and conditions established therein and after deducting the Social Security contributions payable by the employee.

The Company shall pay the amount payable thereby in twelve parts on each calendar month.

2 The supplementary amount thus determined will not be reduced as a result of the generally agreed Social Security pension revaluations for as long as the degree of recognised disability remains unchanged. On the other hand, if after being recognised a total permanent disability for the usual profession, the recognition of an absolute permanent disability for all work is reviewed, the pension payable by the Company will be reduced by the same amount that is increased in the benefits payable by the Social Security.

3 For purposes of this classification, those over 60 years of age suffering from a chronic illness preventing them from attending work regularly and who retire under transitional provision four of the revised text of the General Social Security Law, approved by Royal Legislative Decree 8/2015, of 30 October, will also be considered.

4 Where a Bank employee becomes disabled as a result of service-incurred violence inflicted thereupon, the Company shall grant him or her the amount provided for in Article 49(2), with such increases as he or she may be entitled to during the time left before reaching the age of sixty-five; upon reaching this age, the provisions on disability shall apply as if he or she were declared disabled at that date.

Article 45. *Retirement.*

1. Personnel who joined the Company before 8 March 1980 and who are members of the mutual insurance company and who are active on the date of entry into force of this Collective Bargaining Agreement, may retire at their own request from the time they reach 60 years of age and have 40 or more years of effective service in the profession, receiving the financial benefit at the Company's expense as set out below.

Employees who were contributors to any of the salaried employees' mutual benefit schemes prior to 1 January 1967 have the status of mutual insurance company member.

2. Staff who joined the Company before 8 March 1980 and who are members of the mutual insurance company and who are active employees on the date of entry into force of this Collective Bargaining Agreement, may be retired by mutual agreement with the Company from the time they reach 60 years of age, even if they do not have 40 years of effective service in the Company, with the financial benefit being paid by the Company as set out below.

3. For staff who are members of a mutual insurance company, the benefit payable by the Company, which shall be paid in twelve payable monthly instalments, shall be determined by applying the PE percentage of the formula below, on the payments established in the Collective Agreement, calculated on an annual basis, on the date on which their retirement takes place.

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

Formula:

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

A = 65 years: 100%
60 to 64 years with 40 years of service: 95%
60 to 64 years without 40 years of service: 90%

B = 65 years: 100%
64 years: 92%
63 years: 84%
62 years: 76%
61 years: 68%
60 years: 60%

SNA = Nominal annual salary of the Agreement at 31.12.87, as if on that date each employee had reached 60, 61, 62, 63, 64, or 65 years of age, calculating in such salary the increases that, by application and in the amounts of the Agreement in force at 31.12.87, would correspond to them, both from the maturity of three-year periods, and from promotions due to mere seniority, up to each of the aforementioned ages.

SS = Social Insurance contribution payable by the employee at 31.12.87, per annum, calculated considering the contribution rate group and the compensation that would correspond to each employee at each of the retirement ages mentioned in the previous paragraph (SNA).

ΣBC = Sum of employee contribution bases (period 1.1.81 to 31.12.87). For these purposes, in order to determine the contribution bases as legally established, the assets that would have theoretically been received according to section (SNA), calculated with the salary scales in force in each reference year, will be considered if such assets do not reach the contribution ceiling for each applicable rate group in each case and for each year considered. If such remuneration exceeds the aforementioned ceilings, the aforementioned ceilings existing in each year counted would count as contribution bases. The bases thus determined, corresponding to the period 1.1.81 to 31.12.85, are indexed in accordance with the Transitional Provision three, number 1, letter C, in the manner provided for in Article 3, section 1, rule 2, of Law 26/85 of 31 July.

PE = Percentage of financial benefit paid by the Company.

$B\frac{\sum BC}{84}12$	The maximum applicable value of this expression will be 2,631,300 (187,950 x 14), which corresponds to the Social Security retirement benefit ceiling.

4. Employees who joined the Company before 8 March 1980 who are not members of a mutual insurance scheme and who are in active service on the date of entry into force of this Collective Agreement may retire at their own request from the time they reach 63 years of age. In this case, the benefit payable by the Company, which shall be paid in twelve payable monthly instalments, shall be determined by applying 90% for those retiring at age 63, and 95% for those retiring at age 64, of the PE percentage corresponding to age 65 in the above formula, to the payments established in the Collective Bargaining Agreement, calculated on an annual basis, on the date on which each employee retires. In the event that, retirement at 63 or 64 years of age occurs by mutual agreement between the employee and the Company, the benefit payable by the Company will be determined by applying 100% of the said PE percentage at 65 years of age.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

This same 100% percentage of the PE for 65-year-old employees will also apply in the case of retirement from the age of 65 and up to the age of 67.

5. Personnel hired by the Companies on or after 8 March 1980 shall have upon retirement only the rights recognised at that time by the general legislation applicable thereto, with the exception of the provisions of paragraph 6 of this article.

The contents of the preceding paragraph shall not affect personnel who change Company and had an effective employment relationship with any of those included in the scope of application of this Agreement on 31 December 1979.

Proof of this last circumstance, which shall always correspond to the employee, will grant him/her the rights included in the first five numbers of this same article.

6. The Companies included in the scope of application of the Agreement shall have a Complementary Social Welfare System of defined contribution in favour of the active personnel hired as of 8 March 1980, to whom the previous section refers, with at least two years of seniority in the Company.

The minimum annual contribution payable by the Company will be 450 euros for the years 2019, 2020, 2021 and 2022, and 550 euros from 2023 onwards.

This amount may be supplemented, by collective agreement between the Company and the majority trade union representation, and/or as stipulated in the specifications of the Employment Pension Plan on the system and/or modification of contributions, with equal amount contributions from the Company and the employee.

The employee benefit plan to which the contributions are made shall grant economic rights over the contributions to the employees or to their beneficiaries in the event of death.

Article 46. *Mandatory Retirement.*

The Company may terminate the employment contract if the employee reaches the legal retirement age established in the Social Security regulations, provided that the following requirements are met:

a) Employees affected by the termination of the employment contract must meet the requirements demanded by the Social Security regulations to be entitled to one hundred percent of the standard retirement pension in its contributory modality.

b) That established in the current section b) of Additional Provision Ten of the Law on the statute of rights of employees, which shall be deemed to be complied with when the Company adopts one or more of the following measures:

– Recruitment of new employees.
– Transformation of temporary contracts into permanent contracts;
– Conversion of part-time contracts into full-time contracts.
– Hiring of young people and/or groups of employees with low employability, long-term unemployed or people at risk of exclusion, in accordance with the requirements established by law or regulation at any given time for each of the aforementioned groups.
– Generational replacement, through the hiring of a new employee under the age of 35 for each terminated contract. Such recruitment must be carried out within six months of the termination of the contract resulting from compulsory retirement.

Article 47. *Widowhood and orphanage.*

a) Widowhood:

1. A supplementary pension is established for the benefit of widows and widowers of deceased staff - in active service or retired or disabled from 1969 onwards.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

2. The amount of this widow's or widower's pension is supplementary to the amount corresponding from the General Social Security Scheme, and the sum of the two amounts must reach 50% of the base determined in the following section.

3. The basis for calculating the widow's or widower's pension will be the total income of the deceased, resulting from applying the Agreement, under the terms established therein and deducting the Social Security contributions payable by the deceased, at the time of death

In the event that, the deceased was retired or disabled, the monthly base shall be determined by the retirement or disability pension that he/she received from the Social Security, plus, if applicable, the benefit that he/she received from the Company for the same reason.

4. To be considered a beneficiary of this pension, the following will be required:

– That the widow or widower meets the conditions required under the General Social Security Scheme. In this sense, the widow or widower of the deceased employee will be considered to be the person to whom the Social Security recognises a widow's or widower's benefit as a result of the death of the deceased.

– Notwithstanding the foregoing, widows or widowers who have not reached the age of 40 and have no descendants shall enjoy the benefits set out above and with the same requirements.

5. The widow/widower will stop receiving the supplementary widow's/widower's pension when he/she stops receiving the pension he/she is entitled to under the Social Security regulations.

b) Orphanage:

1. A supplementary pension is hereby established for orphans who become so after 1969, which shall be 20% or 30% (the latter percentage in the case of total orphans) on a basis to be determined in the same way as for widows and widowers.

2. The supplementary orphan's pension thus established shall be applied for each descendant who meets the requirements of the Social Security Law and supplementary provisions.

3. When the orphan is classified as disabled pursuant to the provisions in force, the benefit shall be extended until he or she recovers, regardless of the age, provided that he or she is incapable of working and is receiving the orphan's benefit from the corresponding Social Security body.

c) Limitation for these supplementary pensions:

The accumulation of the widow's, widower's and orphan's pension supplements may in no case exceed 100% of the deceased person's earnings at the time of death resulting from the application of the Agreement, whether he/she was in active service, retired or disabled.

Article 48. *Life insurance.*

Coexisting with the life insurance policies taken out by the Companies and independent from them and from the agreements made under Article 51 hereof, a collective life insurance policy is established for all active personnel, for a single insured capital of 10,000 euros, the beneficiary of which shall be the last surviving spouse and, failing that, any other person expressly designated by the holder, provided that they are a cohabitant or first-degree relative.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

"Surviving spouse" will mean the person to whom Social Security grants a widow's or widower's benefit, following the death of the deceased person (an employee in active employment). For the purposes of this article, this person shall also be considered as the "last surviving spouse", provided that at the time of death he or she maintained the same relationship with the deceased person as that for whom the Social Security granted the widow's or widower's benefit.

In the event of there being two or more beneficiaries of a Social Security widow's or widower's benefit from the death of the same deceased person (an employee in active employment), only the spouse who at the time of death maintained the same relationship with the deceased person as that for whom the Social Security granted the widow's or widower's benefit shall be considered the "last surviving spouse".

Article 49. *Service-incurred death.*

1. The Company shall grant the widows/widowers and/or orphans of staff who have died as a result of service-incurred injuries, the amount set out in section 2, provided that the following conditions are met at the time of death:

a) That there is an unquestionable causal or occasional link between the strict provision of the service and the fact of death.

b) That the injuries causing the death occurred:

1.º Either caused by a fortuitous event due to an external physical agent, except in the case of an accident which, due to its nature or generality, cannot be rationally referred to the conditions under which the service is provided, or if it can, is outside the order of what is humanly foreseeable.

2.º Or by the victim's own acts, unless there was negligence, recklessness or failure to comply with his or her obligations.

3.º Or by acts of a third party.

2. The amount to be paid by the Company shall be that which, for all the remuneration items established in the Agreement, was received by the employee at the time of his or her death under the terms established therein, deducting, where applicable, the income that could be received if the risk were covered by the Compulsory Occupational Accident Insurance or by any insurance system established or arranged by the Company. In this sense, if the Insurance gives rise to a delivery of capital, the income shall be estimated at 6 per cent of the same.

The Company shall pay the amount payable thereby in twelve parts on each calendar month.

3. When the death of a Bank employee occurs as a result of violence inflicted on his or her person while on duty, the Company shall grant the widow/widower and/or orphans the amount established in section 2 of this article, with the increases that would correspond to him or her for the time remaining before reaching the age of sixty-five.

Article 50. *Retirement Age.*

Standard retirement age is understood to be 67 years of age, or 65 years of age when 38 years and 6 months of contributions have been proven, in accordance with Social Security regulations. These retirement ages shall be applied gradually, in the same terms as those applicable in the Social Security regulations in force at any given time.

Article 51. *Referral to the Company's regulations.*

At each Company level, by agreement with the employees' representatives, social welfare systems may be regulated or established, either as a substitute or supplementary, other than those established in Articles 44, 45 and 47 of this Collective Bargaining Agreement.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

CHAPTER 9

Social benefits

Article 52. *Advance payments to staff.*

Upon reasoned request, any employee shall have the right to be paid, as soon as possible, the monthly payment corresponding to the current month.

Article 53. *Interest-free loans.*

1. The loan amounts granted by the Companies to their staff may not exceed the amount corresponding to nine monthly pays and shall be used to cover justified pressing needs. In this sense, pressing needs shall be deemed as those caused by the following:

a) Marriage.
b) Transfer to another workplace.
c) Death of spouse, civil partner or offspring.
d) Renovation works in the house due to risk of inhabitability.
e) Divorce, separation or marriage annulment.
f) Birth and adoption of a boy or girl or submission to assisted reproduction techniques.
g) Serious illness of the employee or his/her relative up to the first degree.
h) Expenses generated for women employees which have been victims of gender violence situations, and this is proven in the terms established by Law.

The aforementioned causes, which exempt one from having to prove immediateness, are not exclusive, and there may be other causes where, on the other hand, immediateness must be proved.

Civil partnership couples shall be acknowledged the same conditions as married couples in what regards the application of this article. To such end, the existence or establishment of the civil partnership shall be accredited through a certificate of registration in one of the specific registers existing in the Autonomous Communities or Town Councils of the place of residence or through a public document stating the constitution of the said partnership.

2. Staff shall be eligible for the following loans:

a) With a maximum limit of nine monthly pays to meet requests made for the following reasons:

- Renovation works in your habitual residence, including environmentally friendly installations.
- Medical assistance in the event of serious illness of the employee, his or her spouse or civil partner and/or first-degree descendants, provided that they can prove that they do not receive income or that their income is less than 8,000 euros net per year.
- Purchase of environmentally friendly vehicles.

b) With a maximum limit of five monthly pays to meet requests made for the following reasons:

- Purchase of furniture, household goods, computer equipment and electrical appliances.
- Purchase of own vehicle. This designation includes so-called "caravans".
- Dental treatments for employees, their spouse or civil partner and/or first-degree descendants, provided that they can prove that they do not receive income or that their income is less than 8,000 euros net per year.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

– Payment of your personal income tax, title deeds, registration, VAT and capital gains on the purchase of your habitual residence.
– Property Transfer Tax and Stamp Duty Tax.
– Repair of own vehicle breakdowns.
– Health expenses and medical assistance for care that does not require hospitalisation or non-severe illnesses with hospitalisation.
– Expenses arising from studies of employees or of their descendants, including travel and accommodation expenses when these studies are carried out outside the family residence.

Proof must be provided that the loan granted has been used for the purpose for which it was requested.

3. No new loan as defined in this article may be granted while there is another loan in force.

When part of the loan granted under number 2 is outstanding and any of the specific causes outlined in number 1 arise, the loan that may correspond to the new need shall be granted, cancelling, with the grant, the previous outstanding balance.

4. Repayment in excess of 10 percent of total earnings may not be demanded.

5. The advances and loans referred to in this article do not accrue interest and may be formalised as a loan policy with repayment instalments debited to a current account, or as a salary advance with the instalments discounted from the monthly salary.

6. Advances under Article 52 and loans under Article 53 are not incompatible.

7. In the event of leaving the Company, the employee shall pay the outstanding amount of the loan or a commercial loan shall be set up with general customer terms for the repayment of the outstanding amount.

Article 54. *Loans for home purchase.*

The Companies shall grant loans to their staff for the purchase of their habitual residence.

The Companies shall also give priority and under the same terms, to requests of employees who have the right of first refusal to purchase a dwelling of which they were tenants and of employees who were forcibly transferred, in accordance with Article 38 of the Agreement.

The maximum repayment period shall be 30 years, with the limit being the date on which the employee reaches 70 years of age, and in no case may it exceed 150,000 euros.

This type of loan may be formalised either with a personal guarantee or with a mortgage guarantee, at the Company's discretion. In the event of formalising the loan with a personal guarantee, arranging a loan repayment insurance policy in the event of death shall be required, with the Company as beneficiary, with the insurance company chosen by the holder of the loan, and with the Company's agreement.

The most favourable terms existing in the institutions for housing loans to their staff, considered as a whole and globally, shall be respected. However, it shall be the employee's decision to opt for the housing loan of the Agreement or for the housing loan of the institution, and it will be up to the management of the Companies to determine whether or not both loans, for the same purpose, can be combined or not.

The annual and variable interest rate applicable to these operations will be the one-year Euribor, or the reference value that replaces it, plus a 0.15 spread, under no circumstance resulting in a negative interest rate. The Euribor for each year will be calculated based on the average value existing on the last working day of October of the previous year.

The minimum endowment to be allocated by the Companies each year to this purpose will be the amount resulting from multiplying the total workforce at 31 December of the previous year by 600 euros. The endowment not consumed in the year will not be carried over to the following year.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

In the event of leaving the Company, the employee shall pay the outstanding amount of the loan or a mortgage shall be set up with general customer terms for the repayment of the outstanding amount.

Article 55. *Housing rented as a result of the employment relationship.*

In view of the exceptional nature of the situations regulated by Article 41 of the 22nd Agreement for these scenarios, it shall remain in force for the cases existing at the date of signature of this Agreement.

Article 56. *Loan for different purposes.*

For other consumer needs (excluding refinancing) not specified in Article 53, loans are established for permanent staff in active employment once they have passed their trial period in the Institution, with the following conditions:

a) The maximum capital will be the higher of the following two amounts:

– 25% of the annual salary established for each person in the Agreement.
-10,000 euros

b) The maximum variable interest rate will be the one-year EURIBOR plus a 1.25% spread, under no circumstance resulting in a negative interest rate.

c) To determine the EURIBOR in subsequent years, the rate published in the Official State Gazette (BOE) by Banco de España (Bank of Spain) as the "one-year interbank reference rate" (EURIBOR), corresponding to the last working day of October of the previous year (published by Banco de España in November), shall be taken as reference.

d) It can be formalised as a loan policy with repayment instalments being debited to a current account, or by discounting the instalments from the monthly salary.

e) The repayment period shall be as requested by the employee with a maximum of eight years.

f) As for loans for different purposes, the most favourable conditions existing in each Institution, considered as a whole and globally, shall be respected. Should the Company have a set of loans available for this type of need under more favourable conditions, the employee shall opt for the Agreement loan included in this article or for the loan offered by the Company.

g) In the event of leave of absence to care for children or family members under Article 34 of this Agreement, and during the first year of such leave, the employee may temporarily suspend the repayment instalments of this loan.

CHAPTER 10

Equal treatment and opportunities for men and women

Article 57. *Balancing personal, family and working life.*

In compliance with Organic Law 3/2007 on effective equality between women and men, which raises to the category of rights the different instruments for balancing the personal, family and working life of men and women employees in order to promote balanced personal and family life responsibilities and to prevent any discrimination at work from this, the Companies shall take these circumstances into account in their organisation.

Likewise, in order to make this right to work-life balance effective, employees have the right to request adaptations to the length and distribution of their working day, in the organisation of their working time and in the way they work, including teleworking, under the terms established in Article 34.8 of the Workers' Statute.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 58. *Guarantee of equal opportunities and non-discrimination among people.*

1 Labour relations in Companies shall be governed by non-discrimination on the grounds of birth, race, gender, religion, trade union membership or any other personal or social condition or circumstance.

2 The rights set forth in this Agreement apply equally to men and women in accordance with the provisions in force at any given time. Nothing in this Agreement shall be construed to discriminate with regard to occupational groups, working conditions or remuneration between employees of either gender.

Direct discrimination on grounds of gender shall mean the situation in which a person is, has been or would be treated less favourably on grounds of gender than another comparable situation. Any unfavourable treatment of women related to pregnancy or maternity is also considered direct discrimination on grounds of gender.

Indirect discrimination on grounds of gender shall mean a situation where an apparently neutral provision, criterion or practice places a person of one gender at a particular disadvantage compared with a person of the other gender, unless that provision, criterion or practice can be objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are necessary or appropriate.

In any case, any order to discriminate directly or indirectly on grounds of gender shall be considered discriminatory.

3 The Companies shall endeavour to achieve equal opportunities in all their policies, in particular gender equality, adopting measures aimed at preventing and correcting, where appropriate, any type of discrimination between men and women at the workplace.

In the case of Companies with a workforce of more than 50 people, the equality measures referred to in the previous paragraph shall be aimed at preparing and implementing an equality plan, which must also be subject to negotiation in the manner and within the time periods determined by labour legislation and its subsequent registration. For companies with less than 50 employees, having internal equality policies with the same objectives is recommended.

To draw up equality plans, the Company, along with the Employees' Legal Representatives, will carry out a prior diagnosis consisting in a quantitative and qualitative study of the situation, which will allow to know the reality of the workforce, detect problems and needs, and define objectives and measures to achieve real equality and eradicate any type of discrimination on the grounds of gender.

With this objective in mind, the preliminary diagnosis will analyse all matters specified in current legislation, and we also recommend addressing aspects relating to gender violence, occupational health, communication and company culture are also addressed from the perspective of equal treatment and opportunities.

This information shall be updated periodically, under the terms agreed between the Employees' Legal Representatives and the Company. Furthermore, it will be provided to the Equality Committee or to the body established to this end to analyse and assess the evolution and fulfilment of the objectives and measures established in each Equality Plan.

4 In the Equality Plans to be agreed, when renewing those in force, or at any time if so agreed between the parties, numerical and time objectives that are appropriate to the reality and specific circumstances in each Company will be included in those that lack them, in order to achieve gender parity at Levels where imbalances may exist.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 59. *Prevention of sexual and gender-related harassment.*

1. Sexual harassment means any verbal or physical conduct of a sexual nature that has the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when it creates an intimidating, degrading or offensive environment.

2. Gender-related harassment means any behaviour carried out on the basis of a person's gender, with the purpose or effect of violating that person's dignity and creating an intimidating, degrading or offensive environment.

The Equality Law considers sexual harassment or gender-related harassment as a form of discrimination, and making a right or expectation of employment conditional on the acceptance of sexual harassment or gender-related harassment is also a gender-related act of discrimination.

3. In order to prevent these situations, the Company shall ensure achieving a suitable working environment, free of any unwanted behaviour of a sexual nature or overtone, and shall adopt the appropriate measures and procedures to this end, to prevent them.

With this same aim, and in order to work towards the goal of eradicating any type of sexual harassment or gender-related harassment in the workplace, the Companies shall negotiate with the Employees' legal representatives "Protocols for prevention and action against sexual harassment and gender-related harassment", which it is recommended, shall include at least the following:

- Statement of principles, objectives and scope of application.
- Definition and examples of situations of sexual and gender-related harassment.
- Principles and guarantees.
- Rights and obligations of the management, the Employees' Legal Representatives and the employees.
- General measures and procedures for communication, advice, whistle blowing, action and resolution.
- Follow up and assessment.
- Information and awareness rising.
- Misconduct and sanctions.
- Whistle blowing form.

Similarly, measures may also be established which shall be negotiated with employees' representatives, such as the drawing up and dissemination of codes of good practice, information campaigns or training actions.

4. Regardless of any legal action that may be brought in this regard before any administrative or judicial body, the internal and informal procedure will begin with a complaint of sexual harassment or gender-related harassment to a member of the Company's management.

The complaint will give rise to the immediate opening of an information Memorandum by the Company, especially aimed at ascertaining the facts and preventing the continuation of the harassment denounced, articulating appropriate measures for this purpose, with the Company being exonerated from any possible liability for violation of fundamental rights.

The employees' representatives shall be immediately informed of the situation if the person concerned so requests.

In the inquiries to be carried out, no formality shall be observed other than that of giving a hearing to all the parties involved, and as many formalities as may be considered conducive to clarifying the facts that have occurred shall be carried out.

During this process, which must be substantiated within a maximum period of ten days, all those involved shall maintain absolute confidentiality and discretion, as it directly affects the privacy and honourability of individuals.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Finding the existence of sexual harassment or gender-related harassment in the reported case will give rise, among other measures, to imposing a sanction, if the active subject is within the scope of the Company's management and organisation.

Article 60. *Protection against gender violence.*

In the fight against gender violence, guaranteeing access to and maintaining employment, in addition to applying the recognised labour rights of women who suffer from this violence, contributes to making this principle real and effective. Procedures may be established, within the scope of the Companies, to guarantee information, access and application of the rights that may be requested, and everything not provided for in this article or in the legislation in force may be developed through collective bargaining.

Situations of gender violence giving rise to the recognition of the rights regulated by regulations will be accredited through a conviction for a crime of gender violence, a protection order or any other court decision ordered as a precautionary measure in favour of the victim, or through the report of the Public Prosecutor's Office indicating the existence of indications that the claimant is a victim of gender violence.

Situations of gender violence may also be accredited through a report from the social services, specialised services or shelter services for victims of gender violence of the competent Public Administration; or through any other title, as long as this is provided for in the general regulatory provisions or those of a sectoral nature regulating access to each of the rights and resources in force at any given time.

An employee who is a victim of gender-related violence and who is forced to leave her job in the town where she has been providing her services, in order to enforce her protection or her right to comprehensive social assistance, shall have the preferential right to hold another job position, where possible with the same or equivalent level of responsibility, that the Company has vacant in any other of its workplaces.

In such cases, the Company shall have the obligation of informing the employee of any vacancies existing at that time or which may arise in the future.

The transfer or change of workplace shall have an initial duration of twelve months, during which the Company shall have the obligation to reserve the job position previously held by the employee. At the end of this period, the employee will be able to choose between returning to her previous job or continuing in the new one. In the latter case, the aforementioned obligation to reserve shall lapse.

Absences from work or lack of punctuality due to the physical or psychological situation resulting from gender violence shall be considered justified, when so determined by the social services or health services, as appropriate, without prejudice to the fact that such absences must be reported by the employee to the Company as soon as possible.

In the event of an employee being forced to abandon her job position as a result of being the victim of gender violence, the leave period shall have an initial duration that may not exceed twelve months, unless the proceedings to ensure effectiveness in the judicial protection of the victim's right requires the continuation of the leave. In this case, the judge may extend the leave for periods of three months, with a maximum of eighteen months.

A woman employee who is the victim of gender-based violence shall be entitled, when declaring such violence and in order to make effective her protection or her right to comprehensive social assistance, to a reduced working day without her salary being reduced, for a maximum period of six months, or to the reorganisation of her working time under the terms established in this Collective Bargaining Agreement or in accordance with the agreement between the Company and the affected employee.

The privacy of a woman employee who is the victim of gender-based violence will be guaranteed in the institution's internal databases to ensure her effective security.

Women employees who are victims of gender violence and who have loans in force may suspend the payments of the corresponding monthly instalments for one year, under the terms and conditions regulated in each Company.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

CHAPTER 11

Occupational health

Article 61. *Occupational risk prevention.*

The protection of the safety and health of employees constitutes a basic and priority objective shared by the signatory Companies and Unions of this Collective Bargaining Agreement. In order to achieve this, preventive actions must be taken to eliminate or reduce the risks at source, starting from their prior identification and subsequent evaluation, taking into account the nature of the activity, and adopting, where appropriate, the necessary measures for the prevention of risks arising from work.

1. The Companies, together with the employees and their legal representatives specialised in the matter, shall ensure the correct fulfilment of the obligations established in the regulation of prevention of labour risks, and promoting an appropriate prevention culture, including training which shall be provided by the Companies and that employees must undergo, within the meaning of Article 5.b of the WS and Article 19 of the Occupational Risk Prevention Law (LPRL).

2. The natural framework of participation and desirable consensus for preventive action is that which is configured through the Prevention Delegates and the Health and Safety Committees. In each Company, spaces for dialogue and work appropriate to its own organisation shall be agreed upon, preferably with agreements for the constitution of a State-wide Health and Safety Committee, as a fundamental way to channel the rights of participation and consultation of the Employees' Legal Representatives in all legally regulated matters.

3. The figure of Prevention Delegate is crucial for implementing the legally regulated right to participation and consultation. In order for them to carry out their duties effectively:

a) Specific training programmes will be established.
b) Your time credit will be extended, by agreement in the Company.

4. In compliance with the duty to protect the health and safety of employees at their service in all work-related aspects, Companies shall take the measures required in terms of risk identification and assessment, planning of preventive activity, information, consultation, and training and participation of employees, action in cases of emergency, health surveillance, and organisation of prevention activities.

5. Psychosocial risks must be identified and, if necessary, assessed and preventive intervention must be carried out in our sector.

6. Special emphasis will be placed on monitoring and preventing health risks arising from the usual tools used in the banking profession, such as computer screens or similar including the verification of requirements for an ergonomic design and conditioning of the workplace.

7. The risk of robbery, aggression or any form of external violence exercised by personnel from outside the Company, insofar as it is an occupational risk that is present in our institutions, must be prevented and therefore included in the Prevention Plan, and is considered in the risk assessments and in the planning of preventive activity. In addition, the appropriate training courses will be given to the staff. Particularly, support and medical-psychological follow-up shall be provided to all victims of this type of violence from the time they suffer this type of violence.

CHAPTER 12

Trade union rights

Article 62. *Trade union rights and guarantees for the exercise of trade union duties.*

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

The right of employees to freely join trade unions, and to exercise trade union activity, without their employment or working conditions being affected as a result of their membership or of the exercise of tasks representing the workforce, is enshrined and protected both in constitutional law and in the labour regulations in force.

Companies shall comply with the principle of equal opportunities, avoiding any type of discrimination against those performing duties representing employees.

In order to facilitate compatibility between these trade union duties and those inherent to their group and professional level in the organisation, below are some criteria for action applicable in the scope of each Company:

1 In the event that, at the Company's discretion, the exercise of trade union activity were not compatible with the performance of the duties entrusted, the Company may conduct the necessary organisational adjustments for compatibility, after notifying the corresponding trade union section. Should these measures entail a change of job position or duty, the Company shall apply the agreements signed with the Trade Union Representatives and in the absence of an agreement in this respect, the level of remuneration, the financial supplements resulting from the job position or duty that the employee had been receiving up to that time shall remain the same and the area of representation for which he/she was elected shall be taken into account.

2 In Companies that have established variable remuneration systems, the measures required to guarantee equal treatment and opportunities for trade union representatives may be agreed between the Company and the majority of trade union representatives.

Likewise, the Companies, by mutual agreement with the majority of the trade union representatives, shall analyse and may agree on mechanisms that guarantee the promotion and professional development of said union representation.

3 The employees' legal representatives shall be assessed, where appropriate, and the hours devoted to their trade union activity shall not undermine the corresponding assessment nor, therefore, the variable remuneration they may be entitled to as a result of said assessment.

4 In order to facilitate the reversibility of the trade union duty at any time the delegate so decides, the Companies shall facilitate, as soon as possible, their attendance to the training courses required to that may be necessary to expedite professional development with equal opportunities.

5 The Employees' Legal Representatives shall have access to training and retraining activities, both during and after their term of office.

Article 63. *Trade Union Action at Sectoral Level.*

The Spanish Banking Association (AEB) may negotiate with each of the Trade Unions that have sufficient legal standing to formally request it, the terms of exercise of their trade union action within the scope of application of this Agreement.

Article 64. *Right to information of Employees' Legal Representatives.*

As their preferred means of dialogue, both in the sector and in each Company, the Company's Trade Union Sections take on the information and documentation competencies assigned by the current legislation to the Works Councils and Personnel Delegates, as broadly as legally possible. The Company's obligations shall therefore be deemed fulfilled when the communication is made to the person responsible for each of State Trade Union Section, who shall be jointly responsible for informing their respective Delegates in the Works Councils.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 65. *Trade Union communications.*

1 Provided that they have an Intranet as a usual work and information tool for their employees, Companies shall make available to the trade union representatives with a presence on the Works Councils, a specific site, set up for each Trade Union, where they can disseminate the communications that they periodically send to their members and staff in general, within their scope of representation.

Online trade union portals should be easily accessible to all persons, regardless of their Level or category

These particular areas shall be independent resources for document management, public access to the staff and, exclusively, consultation of the staff, with the possibility of notifying new developments within the trade union portal itself.

Maintaining the publications shall be the responsibility of the administrators designated by each Trade Union in this sense and with restricted access for this purpose.

2 To make communication easier, the Companies shall provide a specific corporate email account to each legally constituted Company trade union sections (LOLS) of the Trade Unions that hold the most representative status in the sector, if they so request.

Likewise, in cases where attending to personal and individualised communication needs with an employee is required, the Companies will allow the Employees' Legal Representatives to make use of the telematic channels owned by the Companies (including videoconferences, audio conferences or any other channel commonly used by the workforce) to be able to communicate with them, whether they are working in person or teleworking.

These telematic resources shall be used without disturbing production, and shall guarantee the due confidentiality of the employees' right to trade union attendance. Therefore, any type of monitoring, recording, storage of messages or similar, of the contacts established between the Employees' Legal Representatives and the employee is expressly forbidden.

Within the scope of each Company, the terms and conditions for mailings to the entire workforce or to a group of employees shall be determined by agreement between the Company and the trade union representatives.

3 Communications, which include emails, shall have strictly work-related content and be directly related to the exercise of the duties of legal representation of the staff. They shall not be used for other purposes, and will be subject to the same technical controls and, where appropriate, legal safeguards established by the Law on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights, as will all information that is disseminated through these new technical resources in the Companies.

The content of the information on the particular site of each Trade Union, and on the emails, shall comply with the provisions of Article 4.2.e) of the Workers' Statute, both with respect to individuals and institutions.

In line with this facility, notice boards will be removed within the Company, except in workplaces where there is no access to the Intranet. Trade union sections, to the extent that they use these systems, shall reduce the amount of communications sent by traditional means accordingly (photocopies, paper notes, telephone, etc.).

Article 66. *Information on the workforce.*

In order to facilitate the work inherent to their function, the Companies shall provide the Trade Union Representatives with information on the workforce within their scope of representation, in computer format, in accordance with the provisions of the LOPDGDD and Article 65.2 of the Workers Statute.

The information shall be provided on a quarterly basis, within the month following the corresponding calendar quarter, and shall contain at least the following data:

Employee number or registration number, Name, Surname, gender, date of entry, Agreement Level, Work Centre, Office Code, Province, Type of contract and contract expiry date (if temporary).

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 67. *Union Dues.*

In accordance with Article 11.2 of Organic Law 11/1985, on Trade Union Freedom, at the request of the trade union of the affiliated employee and always with the prior agreement of the latter, Companies shall deduct the amount of the corresponding trade union dues from the monthly salary of their affiliated personnel.

Article 68. *Trade Union elections.*

On the occasion of the promotion campaign of elections for unitary employees' representatives at sector level, agreements may be reached between the Spanish Banking Association (AEB) and the trade union representatives in order to determine, within existing legal possibilities, the most appropriate ways of grouping centres that may favour the generalised participation of employees in the electoral process, also considering electronic voting.

CHAPTER 13

Disciplinary labour system

Article 69. *Definition.*

Any action or omission involving an infringement or breach of work duties arising from the provisions of this Agreement or other labour regulations in force, whether legal or contractual, shall be considered a misconduct.

Article 70. *Classification of misconducts.*

The Company may apply sanctions on employees who fail to comply with their work obligations, in accordance with the classification of misconducts established in this Agreement, or other comparable ones. Misconducts are classified as minor, serious and very serious.

The following shall be considered minor misconducts:

1. Late arrivals and early departures that are unjustified and less than or equal to five in a month, without prejudice to the flexibility margins established in the Companies.
2. Being absent from work without justifiable cause, without permission from an immediate supervisor, provided that it does not exceed one hour and does not seriously affect the service.
3. Improper or discourteous treatment of the public or co-workers.
4. Failure to notify the Company with due diligence of changes of address, changes in the family situation that may have an impact on Social Security, the Public Treasury, welfare action or the Company's obligations.
5. Failure to inform the person in charge or immediate superior within the first few hours of the working day of the reasons for non-attendance at work unless there are justified reasons for not doing so.
6. Negligence in the performance of work duties, without causing or resulting in damage to the interests of the Company.
7. Non-attendance to work one day without just cause.

The following shall be considered serious misconducts:

1. Failure to attend work, without just cause, two days in a two-month period.
2. Negligence in the performance of work duties, causing or resulting in serious damage to the interests of the Company.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

3. Unjustified late arrivals and early departures from work that exceed five in a month; or that are repeated in a period of three months and exceed eight, after having warned the employee; or that the sum of those exceeds the hours of one working day in a calendar quarter. This is without prejudice to the flexibility margins established in the Companies.

4. Interrupting or disturbing the service, without legal justification, carrying out or allowing any activity in the workplace that is not in the Company's interest.

5. Intentionally causing damage to persons or material elements owned by the Company.

6. Failure to inform the Company of facts witnessed or known that cause or could cause serious damage to the Company's interests.

7. Malicious concealment of own errors and delays in work that cause damage to the Company.

8. Withholding, without the authorisation of the competent supervisor, documents, letters, data, reports, etc. or applying or using these inappropriately.

9. Registering the presence of another employee by using his or her card, signature, control card or altering the entry and exit controls at work.

10. Recidivism or repetition of a minor misconduct, within a period of three months, when there has been a written sanction, except for those regulated in section 1 as minor misconducts, which shall be governed by the provisions of section 3 hereof on serious misconducts.

The following shall be considered very serious misconducts:

1. Breach of contractual good faith and breach of trust in the performance of the duties entrusted to the employee.

2. Fraud or disloyalty in the tasks entrusted to the employee, or the appropriation, theft or robbery of goods belonging to the Company, to people working in the Company or to customers. Likewise, performing these actions on any other person within the Company's premises.

3. Faking an illness or accident, and performing activities that are incompatible with a situation of sick leave due to illness or accident.

4. The breach or violation of secrets of obligatory silence.

5. Habitual drunkenness or drug addiction if it has a negative impact on work.

6. Infringement of the Company's rules, committed with the purpose of concealing, falsifying or masking the true situation and nature of the financial statements or of the risks incurred.

7. Harassment at work and abuse of authority by superiors.

8. Sexual harassment and gender-related harassment under the terms established by law and in the Collective Bargaining Agreement.

9. Indiscipline or disobedience at work.

10. Continuous and voluntary decrease in the performance of normal or agreed work.

11. Verbal or physical misconducts to the Employer, or to the people who work in the Company or their relatives who live with them.

12. Repeated and unjustified absences from work in terms of attendance or punctuality.

13. Reiterated or repeated serious misconduct within a period of twelve months, provided that there has been a written sanction.

Article 71. *Sanctioning proceeding.*

1 The Company's management has the power to issue warnings or calls to attention, verbally or in writing, without these being considered of a sanctioning nature, and to impose sanctions, which shall be exercised in the manner set forth in this Agreement and in accordance with the provisions of the Workers' Statute.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Any sanction imposed shall be notified in writing to the person concerned, who shall acknowledge receipt or sign as having been "informed" of the communication, without this implying conformity with the facts, failing which any other form of proof of receipt of such communication may be used.

The Company may, depending on the circumstances, apply any of the sanctions established for less serious misconducts, without such a reduction in the sanction implying a change in the classification of the misconduct.

2 In cases or situations where, given their special characteristics, the Company requires a prior period of investigation for a better knowledge of the scope and nature of the facts, the suspension of employment, but not of salary, of the person affected by said situation may be decreed as a precautionary measure, for a maximum period of two months, the person being at the Company's disposal during said suspension period.

3 Sanctions imposed for very serious misconduct shall be notified to the Company's Employees' Legal Representatives.

4. In the event of sanctions due to serious or very serious misconduct to members of the Works Committee, personnel delegates or trade union delegates, it will be mandatory to open contradictory proceedings to hear the Trade Union Section, the Works Committee or other personnel and/or trade union delegates, in addition to the person concerned.

The notification of the opening of such contradictory proceedings will entail the start of the three working day period for the prior hearing, including the date, the facts on which it is based and the regulatory infringement it is accused of. During this procedure, the appropriate allegations and evidence may be articulated and may be provided as appropriate to their rights. It may be extended up to five more working days if so requested by the party concerned.

Once the contradictory proceedings have been completed, where appropriate, the sanction shall be imposed or dismissed. The statute of limitations for the misconduct shall be suspended for the duration of said proceedings.

5 The employee may challenge the sanction imposed by filing a lawsuit before the competent jurisdiction, under the terms established by the Law Regulating Social Jurisdiction (Articles 114 et seq.).

6 The maximum sanctions that may be imposed in each case, depending on the seriousness of the misconduct committed, shall be as follows:

A) For minor misconducts:

- Verbal warning.
- Written warning.
- Suspension from duties without pay for up to two days.

B) For serious misconducts:

- Suspension from duties without pay for up to 20 days.
- Forced transfer to a town other than the employee's usual place of residence, for a maximum period of 3 years, within the same province. Suspensions of the employment contract shall not be counted for this purpose.
- Temporary disqualification, for up to 2 years, from advancement to higher Levels.
- Temporary loss of the Level, moving to the next lower one, with the corresponding economic impact, for a maximum period of one year.

C) For very serious misconducts:

- Suspension from duties without pay for up to six months.
- Forced transfer to a town other than the employee's usual place of residence.
- Final loss of Level with the corresponding economic impact.
- Temporary disqualification, for up to four years, from advancement to higher Levels.
- Disciplinary dismissal.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Article 72. *Statute of limitations.*

The Company's authority to issue sanctions shall have a statute of limitation of 10 days for minor misconducts, of 20 days for serious misconducts, and of 60 days for very serious misconducts, counted from the time the Company has knowledge of the misconduct, and in any case, 6 months from the time the misconduct takes place.

Article 73. *Cancellation of misconducts and sanctions.*

Unfavourable notes for misconduct in the personal files of staff members shall be cancelled after two years for minor misconduct, after four years for serious misconduct and after eight years for very serious misconduct.

The cancellation shall be subject to the good conduct of the person sanctioned, and, in very special cases, the period may be reduced at the request of the person concerned, following special proceedings conducted by the Company. The cancellation shall not affect the consequences that the sanction gave rise to.

CHAPTER 14

Training

Article 74. *Training in Companies.*

Training is a strategic value that helps both employees and Companies to better adapt to new technologies and to adapt to a constantly evolving work and business environment. Therefore, all the people who are part of the staff of the institutions have as one of their job duties, to permanently update and adapt their knowledge and technological skills, taking advantage of the training tools and means made available to them by the Companies for this purpose.

The Companies shall promote training activities to promote the development of their staff's skills and competencies and of their professional career. To this end, they will promote training policies throughout their entire professional career as a factor of competitiveness and innovation, for which it is recommended that each institution establishes training plans per role with a list establishing the mandatory courses or training actions required for the performance of each job position. Furthermore, employees shall participate in this type of training actions as part of their permanent professional development and to keep updated.

Article 75. *Mandatory regulatory training.*

All Companies shall make available to employees who require so, the courses and accreditations required by European and national regulations, when this is mandatory to perform the duties that have been entrusted to them. These training actions shall be part of each Company's training plans.

All mandatory training, either due to regulatory requirements or by decision of the Company itself, shall be considered effective working time.

The Companies shall bear the costs inherent to this training under the terms established in each case by the corresponding regulatory standard.

Article 76. *Companies' Joint Training Committees.*

Companies shall inform trade union representatives annually of the training plans programmed.

In this regard, it is advisable for Companies that have not yet set up a Joint Training Committee to contribute to a better detection of the training needs of the workforce and to provide regular information on the implementation and results of the training plans.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Both the Companies and the Employees' Legal Representatives may contact the Sectoral Joint Training Committee of the Collective Bargaining Agreement for the Banking sector to request advice in the detection of training needs, in the preparation, monitoring, dissemination and/or evaluation of their training plans.

Article 77. *Sectoral Joint Committee for Continuous Training.*

The signatory parties to this Agreement, being fully aware of the importance of the training and professional qualification of employees in the sector, accept the full content of the National Agreement on Continuous Training in its current edition, implementing its effects in the functional scope of this Collective Bargaining Agreement.

In this sense, the parties renew the Sectoral Joint Committee for Continuous Training, which is empowered to develop as many initiatives as may be required to apply said National Agreement, and also those relating to updating the professional classification regulated in this Collective Bargaining Agreement.

The Sectoral Joint Committee is part of the governance structure of the employment training system and constitutes an institutional participation body made up of the AEB, representing the Companies included in the scope of this Agreement, and the most representative trade union organisations, representing the employees of these Companies, within the framework of sectoral collective bargaining at State level.

The main duties of the Sectoral Joint Committee lie in knowing the vocational training for employment that is carried out in the sector and in establishing the criteria and general priorities of the training offer, carrying out a mediation task in the event of discrepancies arising between the Company's management and the legal representation of the employees, in connection with the training carried out through the training action initiatives liable to being subsidised.

Article 78. *Training and Equal Opportunities.*

1 The Companies shall guarantee the principle of equal treatment and opportunities when providing training to people with greater difficulty in accessing it. To this end, it is advisable that training plans include positive actions regarding access to training for these groups (young people, people with different abilities, people less qualified, victims of gender violence, people over the age of 50, or any other group deemed appropriate).

2 In order to contribute to promote women to positions of greater responsibility and in general to occupations in which there is not a balanced representation between men and women, it is recommended that the Companies' training plan includes specific training actions for this purpose.

3 The training shall be planned considering that training actions should be reserved to meet the need for training of employees who return to work after periods of leave of absence to allow reinforce a rapid and appropriate integration into their professional activity.

CHAPTER 15

Digital transformation and digital rights

Article 79. *Digital Transformation.*

Since digital transformation is a restructuring factor for Companies, with potential effects on employment, the characteristics and working conditions, the parties recognise that collective bargaining, given its nature and functions, is the instrument to enable an appropriate and fair governance of the impact of digital transformation of institutions on employment in the sector, energising labour relations in a proactive sense, i.e. anticipating the changes and their effects, and balancing the relationship of such labour relations, preventing and mitigating the possible risks of segmentation and exclusion.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

In digital transformation processes, the Companies shall inform the Employees' Legal Representatives about the technological changes that will be taking place in such Companies, when these are relevant and can have a significant impact on employment and/or lead to substantial changes in working conditions.

Article 80. *Digital rights.*

The parties acknowledge the following digital rights of staff in the work environment:

1. Right to digital and work-related disconnection.

The signatory parties believe that the regulation of the right to digital disconnection contributes to the health of employees by reducing, among others, technological fatigue or stress, thus improving the working environment and the quality of work.

Digital disconnection is also necessary to achieve a balanced personal and professional life, thus reinforcing the different measures regulated in this area.

Therefore, in accordance with the provisions of Article 20 bis of the Workers' Statute, the parties agree that employees have the right to digital disconnection in order to guarantee, outside the legally or conventionally established working time, respect for their rest time, leave and holidays or sick leave, in addition to their personal and family privacy.

For purposes of regulating this right, all devices and tools likely to maintain the working day beyond the limits of the legally or conventionally established working day will be considered: mobile phones, tablets, the Companies' own mobile applications, e-mails and messaging systems, or any other that may be used.

In order to ensure compliance with this right and to regulate possible exceptions, the following measures are agreed upon as minimum measures:

a) Employees have the right not to use digital devices outside their working day, nor during rest periods, leaves, leaves of absence or holidays, except in cases of justified urgency as established in section 3 below.

b) In general, communications on professional matters shall be made within the working day.

Consequently, except in the emergency situations established in section c), making telephone calls, sending e-mails or any kind of messaging outside working hours should be avoided

Employees have the right not to respond to any communication after the end of their daily working day.

c) Events that may involve a serious risk to persons or potential business damage to the Company shall be deemed as highly justified exceptional circumstances, the urgency of which requires adopting special measures or immediate responses.

d) Likewise, in order to better manage working time, the following measures shall be in place:

– Automatic responses shall be programmed during periods of absence, indicating the dates when you will not be available, and designating the email or contact details of the person to whom the tasks have been assigned during such absence.

– Calls for training, meetings, video conferences, presentations, information, etc. shall be avoided outside each employee's standard daily working day.

– The sessions set out in the previous paragraph shall be summoned sufficiently in advance to allow employees plan their day.

The start and end time in the calls, and the documentation to be dealt with shall be included, to allow the issues to be dealt with to be visualised and analysed beforehand and to prevent the meetings from lasting longer than previously established.

In order for the right to digital and work-related disconnection to be effective, the Companies shall guarantee that people who exercise this right will not be affected by any type of sanction, motivated by exercising such right, nor shall they be harmed in their performance assessments, nor in their possibilities of promotion.

–

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

As a supplement to these measures, action protocols may be established within the Company to extend, develop and/or improve this right.

2. Right to privacy and the use of digital devices in the work environment.

Companies lacking them shall draw up, with the participation of the Employees' Legal Representatives, protocols establishing the criteria for the use of digital devices which, in any case, shall guarantee, to the extent legally required, the due protection of the privacy of employees who make use of them and their constitutional and legally established rights.

The digital devices required for the performance of the work activity must be provided to the employees by the Companies.

The Company, in compliance with the Organic Law on the Personal Data Protection and Guarantee of Digital Rights (LOPDGDD) may access the contents resulting from the use of digital media provided to employees for the sole purpose of controlling compliance with work or statutory obligations and guaranteeing the integrity of said devices.

Should the Companies allow private use of digital devices owned by them, the protocols shall specify what types of use are authorised, and establish guarantees to preserve the privacy of employees such as, where appropriate, establishing the periods in which the devices may be used for private purposes. Employees must be informed of the criteria for use.

3. Right to privacy in what regards the use of video surveillance, sound recording and geolocation devices in the work environment.

The Companies' implementation of information technologies to control work performance, such as video surveillance, sound recording, biometric controls, computer controls (remote monitoring, indexing of internet browsing, or the review or monitoring of e-mail and/or computer use) or controls on the physical location of employees through geolocation, shall be carried out in accordance with the legislation in force. In addition, such measures shall be proportionate to the purpose of verifying compliance by employees with their employment obligations and duties.

As for image and sound recordings, the necessary means shall be established to record the images and/or conversations considered necessary by the Company to guarantee the safety and/or quality of the activity carried out in the workplace and/or when required by legal regulations regarding customer protection.

4. Right to digital education.

The Companies agree to train their staff in the digital competences and skills required to face digital transformation and thus enable their digital conversion and adaptation to new jobs, and to prevent and eradicate digital gaps and guarantee their employability. Furthermore, employees shall participate in this type of training actions as part of their permanent professional development and to keep updated.

5. The Law vis à vis artificial intelligence.

New tools based on algorithms can bring value towards a more efficient Company management, improving their management systems.

However, the increasing development of the contribution of technology requires careful implementation when applied in the scope of people. Therefore, employees have the right not to be subject to decisions based solely and exclusively on automated variables, except in cases provided for by law, and the right to non-discrimination in relation to decisions and processes when both are based solely on algorithms. In this case, they shall be able to request the assistance and intervention of the persons designated for this purpose by the Company, in the event of discrepancy.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

The Companies shall inform the Employees' Legal Representatives about the use of data analytics or artificial intelligence systems when decision-making processes in human resources and labour relations are based exclusively on digital models without human intervention. Such information shall cover, at least, the data feeding the algorithms, the operating logic and the assessment of results.

Temporary provision.

In accordance with the proposal made by the Joint Committee for the 23rd Collective Bargaining Agreement, Minute number 28 dated 26 January 2021 establishes:

1. The payment of a one-off extraordinary payment to all active bank employees with more than two years' seniority on 1 January 2021, equivalent to 0.25% of the items in the annual salary scales of the 23rd Collective Bargaining Agreement for the Banking Sector paid to such employees throughout 2019 and 2020, which shall be paid in the month following the month in which this Collective Bargaining Agreement enters into force.
2. In addition, with the same aforementioned transactional nature, the salary scales of the Agreement will be updated by 0.25% with effect from 1 January 2021.
3. For purposes of applying this transitional provision, "salary scale items" shall be understood as those laid down in Articles 11, 18, 21, 22, 24 and the difference in Article 15.4.2 of both the 23rd and 24th Collective Bargaining Agreements for the Banking Sector.

Additional provision One. *Base Level Salary.*

As from 1 January 2017, the "Base Level Salary" includes the following remuneration items from the articles set out, all of which are included in the 22nd Collective Bargaining Agreement for the Banking sector, and which were in force until 31 December 2016, which are referred to in the Transitional Provision of the 23rd Collective Bargaining Agreement.

1. Salary (Article 13).
2. Half pay as "production incentive" (Article 21).
3. Quality of work bonus (Article 22).
4. Transitional allowance (Article 19.2).
5. Accumulated holiday time (Article 26.VI).
6. Base salary of profit-sharing quarter pay earned in each Company at 31 December 2014, between a minimum of four and a maximum of ten quarter pay (Article 18).
7. Base salary of the "Productivity Enhancement" quarter pay which will become pensionable from 1 January 2019 (Article 19.7).

Therefore, the Base Level Salary is obtained by grouping of the aforementioned items, and this change shall therefore not entail any quantitative variation for its beneficiaries, compared to what it would amount to if its payment were received separately.

Additional provision Two. *Calculation of Profit from Operating Activities (POA).*

1. The POA shall be determined and calculated from the following sources according to the type of institution:

1.1 Institutions with banking business exclusively in Spain (with no branches abroad).

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

The Company's POA shall be calculated according to the headings set out in section 2.1. of this Provision and with the figures shown in the Annual Individual Public Profit and Loss Account of the primary public financial statements of credit institutions published by Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). Failing this, they may be obtained from the data laid out in each Company's audit report, in the annual reports published on the Company's website or in the AEB's statistical yearbooks.

1.2 Institutions with banking business in Spain and branches outside Spain accounted for in the Annual Individual Profit and Loss Account.

The Company's POA shall be calculated according to the headings set out in section 2.2. of this Provision and with the figures shown in the annual information of form "FI 2 Reserved Individual Income Statement - Business in Spain" shown in "Circular 4/2017, of 27 November, of Banco de España, to credit institutions, on public and reserved financial information standards, and financial statements forms".

For verification and in the form agreed by both parties, the Companies shall make available to the Employees' Legal Representatives, the forms/templates submitted to Banco de España, both in terms of business in Spain and total business.

1.3 Foreign EU branches established in Spain.

The Company's POA shall be calculated according to the headings set out in section 2.1 of this Provision and with the figures shown in the annual information of the templates of "Annex 4 to the Commission's Implementing Regulation (EU) no. 680/2014 of 16 April" and specifically in template 20.3 "Geographical breakdown of income statement items by location of activities" referring to the business in Spain that are submitted in the country where the head office is located.

For verification, the Companies shall make such forms/templates available to the Employees' Legal Representatives, in a form to be agreed by both parties.

1.4 Foreign non-EU branches established in Spain.

The Company's POA shall be calculated according to the headings set out in section 2.2. of this Provision and with the figures laid out in the Annual Individual Profit and Loss Account of the primary public financial statements of credit institutions published by Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). Failing this, they may be obtained from the data laid out in each Company's audit report, in the annual reports published on the Company's website or in the AEB's statistical yearbooks.

2. Calculation of Profit from Operating Activities (POA).

2.1 The Profit from Operating Activities of the institutions referred to in sections 1.1. and 1.4. of this Provision shall be calculated on the basis of the figures shown in the following headings of the "Individual Profit and Loss Account" of each Company:

Interest revenue.

Financial assets at fair value with changes posted to comprehensive income.
Financial assets at amortised cost.
Other interest revenue.

(Interest expenses).
(Share capital expenses redeemable on demand).

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

A) Interest margin:

Dividend income.
Commission income.
(Commission expenses).
Profit or (-) losses on disposal of financial asset and liability accounts not measured at fair value with changes in income, net.

Financial assets at amortised cost.
Other financial assets and liabilities.

Profit or (-) losses on financial assets and liabilities held for trading, net.

Reclassification of financial assets from fair value with changes in other comprehensive income.
Reclassification of financial assets from amortised cost.
Other gains or (-) losses.

Gains or (-) losses from non-trading financial assets mandatorily measured at fair value with changes in profit or loss, net.

Reclassification of financial assets from fair value with changes in other comprehensive income.
Reclassification of financial assets from amortised cost. Other gains or (-) losses.

Profit or (-) losses on financial assets and liabilities designated at fair value with changes in income, net.
Profits or (-) losses resulting from hedge accounting, net. Exchange differences [gain or (-) loss], net.
Other operating revenues.
(Other operating expenses).

B) Gross margin:

(Administration expenses).

(Personnel expenses).
(Other administration expenses).

(Amortisation).
(Provisions or (-) reversal of provisions).

(Impairment or (-) reversal of impairment of financial assets not measured at fair value with changes in profit or loss or (-) net gain on change).

(Financial assets at fair value with changes posted to comprehensive income). (Financial assets at amortised cost).

Profit from Operating Activities (POA).

2.2 The Profit from Operating Activities of the institutions referred to in sections 1.2. and 1.3. of this Provision shall be calculated from the figures shown in the following headings of the corresponding templates/forms.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

RESERVED INDIVIDUAL INCOME STATEMENT

BUSINESS IN SPAIN

Interest revenue

Financial Assets held for trading

Financial assets not held for trading mandatorily measured at fair value with changes posted to profit or loss

Financial assets designated at fair value with changes in profit and loss

Financial assets at fair value with changes posted to comprehensive income

Financial assets at amortised cost

Derivatives - hedge accounting, interest rate risk

Other assets

Interest income on liabilities

(Interest expenses)

(Financial liabilities held for trading)

(Financial liabilities designated at fair value with changes in profit or loss)

(Financial liabilities at amortised cost)

(Derivatives - hedge accounting, interest rate risk)

(Other liabilities)

(Interest expense on assets)

(Share capital expenses redeemable on demand)

Dividend income

Financial Assets held for trading

Financial assets not held for trading mandatorily measured at fair value with changes posted to profit or loss

Financial assets at fair value with changes posted to comprehensive income

Investments in subsidiaries, joint ventures and associates accounted for using methods other than the equity method

Commission income

(Commission expenses)

Profit or (-) losses on disposal of financial assets and liabilities accounts not measured at fair value with changes in income, net

Financial assets at fair value with changes posted to comprehensive income

Financial assets at amortised cost

Financial liabilities at amortised cost

Others

Profit or (-) losses on financial assets and liabilities held for trading, net

Gains or (-) losses from non-trading financial assets mandatorily measured at fair value with changes in profit or loss, net

Profit or (-) losses on financial assets and liabilities designated at fair value with changes in income, net

Profits or (-) losses resulting from hedge accounting, net

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

RESERVED INDIVIDUAL INCOME STATEMENT
BUSINESS IN SPAIN
Exchange differences [gain or (-) loss], net
Other operating income
(Other operating expenses)
(Administration expenses)
(Personnel expenses)
(Other administration expenses)
(Cash contributions to resolution funds and deposit guarantee schemes)
(Depreciation)
(Tangible fixed assets)
(Property investments)
(Other intangible assets)
Gain or (-) loss on modification, net
Financial assets at fair value with changes posted to comprehensive income
Financial assets at amortised cost
(Provisions or (-) reversal of provisions)
(Payment commitment to resolution funds and deposit guarantee schemes)
(Commitments and guarantees granted)
(Other provisions)
(Impairment or (-) reversal of impairment of financial assets not measured at fair value through income)
Financial assets at fair value with changes in comprehensive income
(Financial assets at amortised cost)
Result from Operating Activities

3. In the event of any change in the accounting standards, in the instructions of Banco de España on financial information of credit institutions, or of EU directives or regulations preventing the data for calculating this indicator in each institution from being officially and/or publicly available, the Joint Committee, exercising its duty of analysis and interpretation, shall agree, within 30 days, on the procedure for verifying the Company's POA data.

Additional provision three. *Calculation of Profit Before Tax (PBT).*

1. The Profit before Tax (PBT) will be the positive result recorded under the heading "Profit or (-) Loss before tax from continuing operations" of each form/template shown below for each type of institution and referring to the business in Spain.

1.1 Institutions with banking business exclusively in Spain (with no branches abroad):

Public Annual Individual Profit and Loss Account of the primary public financial statements of credit institutions published by Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). Failing this, they may be obtained from the data laid out in each Company's audit report, in the annual reports published on the Company's website or in the AEB's statistical yearbooks.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

1.2 Institutions with banking business in Spain and branches outside Spain accounted for in the Annual Individual Profit and Loss Account:

Form "FI 2 Reserved Individual Income statement - Business in Spain, included in "Circular 4/2017, of 27 November of Banco de España, was published to credit institutions, on public and reserved financial information standards, and financial statement forms".

For verification and in the form agreed by both parties, the Companies shall make available to the Employees' Legal Representatives, the forms/templates submitted to Banco de España, both in terms of business in Spain and total business.

1.3 Foreign EU branches established in Spain.

Template 20.3 "Geographical breakdown of income statement items by location of activities" included in Annex 4 to the Commission's Implementing Regulation (EU) No. 680/2014 of 16 April, referring to the business in Spain, to be submitted in the country where the head office is located.

For verification, the Companies shall make such forms/templates available to the Employees' Legal Representatives, in a form to be agreed by both parties.

1.4 Foreign non-EU branches established in Spain.

Public Annual Individual Profit and Loss Account of the primary public financial statements of credit institutions published by Banco de España (https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html). Failing this, they may be obtained from the data laid out in each Company's audit report, in the annual reports published on the Company's website or in the AEB's statistical yearbooks.

2 In the event of any change in the accounting standards, in the instructions of Banco de España on financial information of credit institutions, or of EU directives or regulations preventing the possibility of knowing or establishing this data officially and/or publicly in each institution, the Joint Committee, exercising its duty of analysis and interpretation, shall agree, within 30 days, on the procedure for verifying the Company's Profit Before Tax (PBT) information.

Additional provision four. *Sectoral observatory.*

1 A Joint Sectoral Observatory is created, during the term of this Agreement, as a permanent forum for social dialogue on matters of common interest. It is made up of representatives of the Institutions and the Trade Union Organisations' signatories to this Agreement, which shall conduct the corresponding analyses of the sector's reality, to study and assess practices in the financial sector focused on improving productivity and competitiveness, the professionalism of the workforce, and better organisational practices or any other issue that, at the proposal of any of the Organisations included in the aforementioned Sector Observatory, is accepted and subject to analysis by the majority of each Representation.

2 The results and conclusions reached within the Sectoral Observatory during the term of the Collective Bargaining Agreement shall be taken by the parties to the Negotiating Committee of the Agreement.

3 For its operation, the Observatory shall follow the internal rules that it deems most appropriate at any given time for the best performance of the tasks entrusted thereto.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Additional provision five. *Non-application of conditions.*

Pursuant to the provisions of Article 85.3.c. of the Workers' Statute, the following procedure is established to solve any discrepancies that may arise in the event of non-application of the working conditions established in this Agreement, as referred to in Article 82.3 of the aforementioned Workers' Statute:

1. If the consultation period provided for in Article 41.4 of the Workers' Statute ends without agreement, the prior intervention of the Joint Committee shall be mandatory, and shall have the duties set out in section 4.b) of the Final Provision of this Agreement, include precisely that of solving these discrepancies. In this case, the Joint Committee shall have a maximum of seven days to reach a full decision from the time the discrepancy is formally submitted thereto. To this end, the communication shall be made in writing and shall be accompanied by the corresponding documentation proving the reason for the request for non-application.

2 Finally, in the event that, after the statement given by the Joint Committee, the discrepancy between the parties in connection with the above persisted, prior to any claim, the parties to the Agreement agree to submit to the procedures of the 6th Agreement on out-of-court settlement of labour disputes (ASAC), published in the Official State Gazette (BOE) No. 334, of 23 December 2020, which, for purposes of this Provision, is reproduced in its entirety.

Final provision. *Joint Committee.*

With the same term of validity of the Agreement, a Committee shall be set up with the specific task of hearing and ruling on any interpretation matters of the provisions of the Agreement that are formally submitted thereto.

This Committee shall consist of a maximum of 12 members, of which each signatory party shall appoint a maximum of 6, and at least 2 of the members appointed by each party must have belonged to the Agreement's Negotiating Committee.

Within thirty days of its constitution, the Committee shall approve its own Regulations, which, among other aspects, shall regulate with utmost accuracy all matters relating to the secretary, calls and meetings.

Once a meeting of the Committee has been requested by either of the two parties, the Committee shall meet and reach a decision within a maximum period of fifteen working days.

The Joint Committee shall have the following duties:

1. To inform the labour and/or judicial authorities, if appropriate, on any questions that may arise regarding the interpretation of this Agreement.
2. To exercise arbitration and mediation duties on matters submitted by the parties to its consideration.
3. To monitor compliance with the provisions of this Collective Bargaining Agreement.
4. To hear and decide on matters arising in the following areas:

a) Application and interpretation of the Collective Bargaining Agreement in accordance with the provisions of Article 91 of the Workers' Statute. In the event of collective disputes relating to the interpretation or application of the Agreement, this joint committee shall intervene prior to the dispute being formally brought before it.

b) To solve any discrepancies arising after the consultation period for the non-application of the working conditions referred to in Article 82.3 of the Workers' Statute, in accordance with the provisions of current legislation.

5. To carry out interpretation, management or, where appropriate, administration duties of the Agreement during its term, according to the procedure provided for in the labour regulations in force.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

6. To analyse the correct application of the Agreement with regard to the contents and principles of equality, to study the evolution of equal opportunities in the sector, to deal with active policies that suppress any discrimination that may be detected or the breach of equal treatment and opportunities.

7. In addition to the duties established above, this Joint Committee shall adapt its operation to the legal regulations in force at any given time, including the duties and competencies established by said regulations.

8. Within the Joint Committee, agreements shall be adopted by a majority of the members of each of the two representations, although, as regards the trade union representation, the vote shall be weighted according to the representativeness of each Trade Union at the negotiating table of the Agreement. The representations present at the Committee shall keep due confidentiality with regard to the information they have access to, and the agreements shall be recorded in brief minutes which shall be signed by all those attending the meeting. A copy of these minutes shall be provided to the consulting Institutions and to the Legal Worker's Representation of the Company.

9. Should any discrepancy arise within the Joint Committee preventing the adoption of agreements on matters within its scope of decision, both representatives may, by mutual agreement, submit the matter in question to mediation or arbitration.

10. All Committee members shall be present in order for the resolutions to be valid.

This Agreement document of the 24th Collective Bargaining Agreement for the Banking sector consists of 93 pages including a total of 80 articles and the corresponding additional and final provisions. It was signed digitally, dated 29 January 2021, by agreement between the parties in witness of their full agreement with the entire document, subject to subsequent correction, according to the communication dated 02/03/2021 of the Subdirectorate-General for Labour Relations.

By AEB: Mr Javier Rodríguez Pellitero.

By the employees:

By CCOO: Ms Nuria Lobo Aceituno.
By FeSMC-UGT: Mr Victoriano Miravete Marín.
By FINE: Ms Elena Díaz Fernández.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
This can be verified at https://www.boe.es

Certificación de Traductor Jurado

Doña Alicia Díaz Martínez, Traductora Jurada de inglés y español, en virtud de título otorgado por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, certifica que la que antecede es traducción fiel y exacta al inglés de un documento redactado en español.

En Madrid, a 25 de mayo de 2021.

Firma

Certification by the Sworn Translator

Ms Alicia Díaz Martínez, Sworn Translator for Spanish and English, appointed by the Spanish Ministry of Foreign Affairs, the European Union and Cooperation, certifies that the foregoing is a true and accurate translation into English of a document written in Spanish.

Madrid, 25th May 2021.

Signed

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5003 *Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.*

Visto el texto del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, que fue suscrito, con fecha 29 de enero de 2021, 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 CC.OO.-Servicios, FeSMC-UGT y Federación de Banca de FINE, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 17 de marzo de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XXIV 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

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DIAZ MARTINEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

Empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2019 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) n.º 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 art. 29 «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 Empleo por Resolución de 1 de junio de 2016 y publicado en el BOE del 15 de junio del mismo año.

Artículo 4. *Vigencia del Convenio.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. 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.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731
25/05/21.

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, en las relaciones con la clientela y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se debe poner especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

– 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 los Trabajadores.

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, empleados, accionistas, inversores, proveedores o comunidades locales en las que se

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 los empleados, también se considerará como representantes del mismo a los Sindicatos firmantes del Convenio con presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores.

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. 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.

3. 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.

4. 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

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

con Discapacidad y de su inclusión social, se realizará mediante las medidas alternativas previstas en la legislación vigente.

Artículo 10. *Contratos eventuales.*

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 empleo fijo, tomando los datos mensualmente para dicha media ponderada, podrán acogerse durante el siguiente año natural y dentro de los límites disponibles por Convenio colectivo, esto es, una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, a los criterios establecidos en el apartado 1.b del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, las Empresas que hagan uso de la ampliación señalada en el párrafo anterior informarán al menos anualmente sobre su aplicación, facilitando los datos oportunos, a la representación sindical.

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.

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

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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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

Clasificación 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 contratados 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 trabajador.

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 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.

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 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
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 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 y 22.

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, 21 y 22.

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	2019	2020	2021	2022	2023
Por cada trienio.	470,00	470,00	471,18	471,18	471,18

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 tuviera 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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	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

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.

5. Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por 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 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

– 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 2020, 2021, 2022 y 2023 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: 2021, 2022, 2023, y 2024, 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 2024 (primer año siguiente al último de vigencia del Convenio), para su cobro, en su caso, en la nómina de abril de 2025.

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 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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
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

5. El personal que, en aplicación del art. 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 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 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 2018, 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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	2019	2020	2021	2022	2023
Plus transitorio.	632,39	632,39	635,56	641,91	649,94

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	2019	2020	2021	2022	2023
Plus de polivalencia funcional.	1.235,53	1.235,53	1.241,72	1.254,13	1.269,81

7. Percepción BAI: Se establece 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 2021, 2022 y 2023 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 (art. 18.2), gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales (art. 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 ½ 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 9,00 euros hasta el 30 de septiembre de 2021, 10,00 euros a partir del 1 de octubre de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022 y 11,00 euros a partir del 1 de enero de 2023.

4. Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos los chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (gestores y visitadores), 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 RLT 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 el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 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 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre 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 RLT:

– 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 por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 Euros, los siguiente 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 55 Euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán 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.

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 RLT a las personas que teletrabajen.

– Entregarán trimestralmente a la RLT 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT aquellos procedimientos, métodos, y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT 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 RLT 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 RLT 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

– A petición de la persona trabajadora, teclado, ratón y pantalla, o bien compensar su importe por una cantidad máxima a tanto alzado de 45 euros.

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 se revalorizarán 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.

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 el RDL 28/2020 se le 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 el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en el artículo 27 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, 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

ALICIA DIAZ MARTINEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT 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 al trabajador.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 29 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.

ALICIA DIAZ MARTINEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 los representantes legales de los trabajadores.

Con carácter mensual la Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, 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 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 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 el empleado permanezca en Canarias. En el año de incorporación se abonará por la parte proporcional que corresponda.

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Compensación días de Canarias.	260,00	260,00	270,00	280,00	290,00

Asimismo, el personal que en aplicación del art. 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

Canarias para lo que bastará que lo comunique a la Empresa antes de fin del año anterior o en todo caso antes del 31 de diciembre de 2023, 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 éstos 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 su personal, concederán las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del trabajador o la trabajadora: 15 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) Dos días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días laborables más.

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 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.

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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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. 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 descendiente, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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. Progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

grave (incluida en el listado anexo RD 1148/2011, de 29 de julio), 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 18 años.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una función 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 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. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la plantilla, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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.

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

Finalizado el período de permiso, 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. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, a excepción de lo establecido en el apartado 2.1 anterior, y conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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, 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 obligados 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 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 trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino.
3. Número de descendientes reconocidos como beneficiarios 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

Los gastos de traslado del personal y familiares que con él convivan, 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 trasladados 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 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 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, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

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

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 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español 25/05/21.
Nº. TIJ: 731

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

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 estado, 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. El excedente que preste servicio a alguna de dichas Entidades, perderá todos sus derechos en la Empresa bancaria de la que proceda.

3. El excedente voluntario 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 destinado 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 el inválido 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 del trabajador.

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, los mayores de 60 años que estén aquejados 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, 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.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

Tienen la condición de mutualista aquellos empleados que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores 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 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 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 31.12.87, 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 al 31.12.87, 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).

ΣBC = Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). 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 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3, 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 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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. En el caso de que la jubilación a los 63 ó 64 años se produjera por mutuo acuerdo entre el empleado 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.

La aportación mínima anual a cargo de la Empresa será de 450 euros para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 y de 550 euros a partir de 2023.

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 trabajador.

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.*

La Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, 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) El establecido en el vigente apartado b) de la Disposición Adicional Décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se entenderá cumplido cuando la Empresa adopte alguna o algunas de las siguientes medidas:

– La contratación de nuevas personas trabajadoras.
– La transformación de contratos temporales en indefinidos;
– La conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo.
– La contratación de personas jóvenes y/o de colectivos de personas trabajadoras con baja empleabilidad, desempleados de larga duración o personas en riesgo de

ALICIA DIAZ MARTINEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

exclusión, según los requisitos establecidos legal o reglamentariamente en cada momento para cada uno de los mencionados colectivos.

– El relevo generacional, mediante la contratación, por cada contrato extinguido, de una nueva persona trabajadora con edad inferior a 35 años. Dicha contratación deberá realizarse dentro de los seis meses siguientes a la extinción del contrato por jubilación obligatoria.

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 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 del 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 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 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 del causante en

ALICIA GÁLVEZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado o inválido.

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 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, cuyo beneficiario será el último cónyuge supérstite y, en su defecto, cualquier otra persona designada expresamente por el 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 del 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 el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

En caso de que existiera concurrencia de dos o más beneficiarios de prestación de viudedad de la Seguridad Social derivadas del fallecimiento del mismo 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 el 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 50. *Edad de jubilación.*

Se entiende por edad ordinaria de jubilación el cumplimiento de 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, 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 los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 44, 45 y 47 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 y los préstamos del artículo 53.

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 concederán préstamos a su personal para la adquisición de vivienda habitual.

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 art. 38. 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 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, se establecen préstamos para el personal fijo en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad, con las siguientes condiciones:

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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731
25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

g) En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 34 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.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

Para la elaboración de los planes de igualdad, la Empresa junto con la RLT 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 RLT 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 RLT 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 e informal 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 los trabajadores 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 todos los actuantes 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.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ALICIA DIAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

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 los trabajadores, 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 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

4. En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores 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 evaluación 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT 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 RLT.*

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 los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

2. Para facilitar la comunicación, las Empresas proporcionarán una cuenta especifica 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 RLT 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos establecidos entre la RLT 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 los trabajadores en el proceso electoral, así como la consideración del uso del voto electrónico.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 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 RLT 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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

ALICIA DIAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT, 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, que desarrolla sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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.

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 RLT 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT 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.

Disposición transitoria.

De conformidad con la propuesta formulada por la Comisión Paritaria del XXIII Convenio Colectivo, en el acta número 28 de fecha 26 de enero de 2021, se establece:

1. El abono de una percepción salarial de naturaleza extraordinaria, por una sola vez, a todo el personal en activo en plantilla de los bancos, que cuenten con más de dos años de antigüedad a fecha de 1 de enero de 2021, equivalente a un 0,25% sobre los conceptos de las tablas salariales anuales del XXIII Convenio Colectivo de Banca liquidadas a dicho personal durante los años 2019 y 2020, abonándose la misma en el mes siguiente al de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.
2. Adicionalmente, con el mismo carácter transaccional antes mencionado, se procede a la actualización de las tablas salariales del Convenio, en un 0,25% con efectos desde 1 de enero de 2021.
3. A los efectos de aplicación de esta disposición transitoria, se entenderán por «conceptos de las tablas salariales» los contenidos en los artículos 11, 18, 21, 22, 24 y diferencia del artículo 15.4.2, tanto del XXIII como del XXIV Convenio Colectivo de Banca.

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).
2. Sueldo de la media paga por «estímulo a la producción» (artículo 21).
3. Plus de calidad de trabajo (artículo 22).
4. Asignación transitoria (artículo 19.2).
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).
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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT, 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 RLT, 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

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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).

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

(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)

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

ESTADO DE RESULTADOS INDIVIDUAL RESERVADO
NEGOCIOS EN ESPAÑA
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
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,

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21.

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 RLT, 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 RLT, 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).

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 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.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es

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 los Trabajadores 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.

El presente documento de Acuerdo del XXIV Convenio Colectivo de Banca consta de 93 páginas en las que se incluyen un total de 80 artículos así como las correspondientes disposiciones adicionales y finales. Se firmó de modo digital, con fecha 29 de enero de 2021, por acuerdo entre las partes y como señal de su plena conformidad con la totalidad del documento, siendo objeto de subsanación posterior, según la comunicación de fecha 02/03/2021 de la Subdirección General de Relaciones Laborales.

Por AEB: D. Javier Rodríguez Pellitero.

Por los trabajadores y trabajadoras:

Por CCOO: D.ª Nuria Lobo Aceituno.
Por FeSMC-UGT: D. Victoriano Miravete Marín.
Por FINE: D.ª Elena Díaz Fernández.

ALICIA DÍAZ MARTÍNEZ
Traductora-Intérprete Jurada
de inglés y español
Nº. TIJ: 731 25/05/21

cve: BOE-A-2021-5003
Verificable en https://www.boe.es