

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13218 *Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Banco de España para los años 2021 y 2022.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Banco de España para los años 2021 y 2022 (Código de convenio n.º: 90000622011981), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Comisión Ejecutiva del Banco de España en representación del mismo, y de otra por el Comité Nacional de Empresa en representación de los trabajadores, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO DE ESPAÑA 2021-2022

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, se circunscribe a las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de banco central integrado en el Sistema Europeo de Bancos Centrales y demás funciones encomendadas por la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo resulta sólo de aplicación al personal del Banco de España que, prestando sus servicios dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, está unido al mismo por una relación jurídica de naturaleza laboral y sujeto, en calidad de norma básica, al Reglamento de Trabajo del Banco de España (en adelante «RTBE»), con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979 (BOE de 19 de julio).

Quedan fuera del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- a) Quienes desempeñen las funciones de gobierno del Banco, esto es, el Gobernador, la Subgobernadora y los directores y las directoras generales.
- b) El personal que preste su actividad en virtud de un contrato civil de arrendamiento de obras o servicios, y sea retribuido a tanto alzado o por trabajo realizado.
- c) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga concertados con empresas privadas.
- d) El personal que preste algún servicio al Banco en razón a pertenecer al funcionariado público y sea dicho servicio propio de su función.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en las oficinas centrales del Banco de España en Madrid y en sus sucursales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente convenio será 2021 y 2022, y se producirá su entrada en vigor el 1 de enero de 2021, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2022, todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que, en su caso, se contemplen en su texto.

Artículo 5. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo, cuya vigencia finalizará el citado 31 de diciembre de 2022, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia expresa del mismo, en los términos establecidos, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto, con anterioridad a la fecha fijada para su finalización o, en su caso, la de sus prórrogas.

La denuncia a la que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante escrito formulado por la parte denunciante y dirigido a la otra parte durante el último trimestre del plazo de vigencia inicialmente pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido.

Artículo 6. *Cláusula sustitutoria.*

De conformidad con los artículos 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio colectivo declara que se mantiene en vigor el RTBE, con las modificaciones aprobadas por posteriores convenios -con excepción de aquellos acuerdos que con la evolución legislativa hubiesen devenido contrarios a normas de derecho necesario- en aquellos extremos que no modifica directa o indirectamente, y sustituye y renueva cuantas materias incorpora en la medida que produce alteraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, y con ánimo de sistematizar la normativa laboral interna vigente del Banco, ambas partes negociadoras mantienen el compromiso, contenido en anteriores convenios colectivos, de refundir la misma en un único texto, incluyendo las adaptaciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible. No serán admisibles las interpretaciones que, a efectos de analizar situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el caso de que la autoridad o jurisdicción competente modificase o anulase alguno de sus pactos o que lo acordado en el presente Convenio Colectivo no pudiera materializarse por cualquier causa sobrevenida, este Convenio Colectivo podrá quedar anulado en su totalidad a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II

Condiciones de carácter económico

Artículo 8. *Retribuciones salariales y extrasalariales.*

Año 2021.

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 («Ley 11/2020»), las retribuciones salariales y extrasalariales del personal del Banco de España experimentarán, con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, un incremento global del 0,9% con efectos de 1 de enero de 2021.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2021, incrementos salariales adicionales respecto del previsto en el artículo 18 de la Ley 11/2020 sobre variaciones salariales para el personal al servicio del sector público, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

Año 2022.

De acuerdo con el artículo 19 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 («Ley 22/2021»), las retribuciones salariales y extrasalariales del personal del Banco de España experimentarán, con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, un incremento global del 2% con efectos de 1 de enero de 2022.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2022, incrementos salariales adicionales respecto del previsto en el artículo 19 de la Ley 22/2021 sobre variaciones salariales para el personal al servicio del sector público, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

CAPÍTULO III

Flexibilidad en la organización y distribución del tiempo de trabajo

Artículo 9. *Nuevos horarios tipo flexibles.*

Se establecen dos nuevos horarios tipo flexibles, de carácter voluntario. Podrán ser aplicables a todo el personal con jornada de 35 y 38 horas semanales, previa solicitud de la persona trabajadora y aprobación por parte de sus responsables, excepto en los siguientes casos:

- Personal que desempeñe puestos con necesidades organizativas, operativas o específicas, y/o que requieran unos mínimos horarios de atención del servicio incompatibles con los horarios flexibles ofrecidos.
- Personal de las sucursales.

Artículo 10. *Personal de nuevo ingreso.*

El personal de nuevo ingreso que no se encuentre entre las excepciones a la aplicación de los dos nuevos horarios tipo flexibles, previstas en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

– Si realiza uno de los cometidos cuyo horario se encuentra regulado en (i) un acuerdo colectivo específico para cuerpos/cometidos especiales o (ii) un acuerdo de la Comisión Ejecutiva del Banco de España para cuerpos/cometidos especiales (inspectores de EC, letrados asesores, economistas titulados, auditores internos, expertos en tecnologías de la información, técnicos de informática, y operadores de activos interiores y exteriores) voluntariamente podrá optar por (a) el nuevo horario tipo flexible que corresponda a su jornada laboral semanal, o bien (b) por el horario recogido en el acuerdo colectivo específico o de la Comisión Ejecutiva correspondiente al cuerpo/cometido especial.

– En caso de no realizar uno de los cometidos cuyo horario se encuentre recogido en el punto anterior, su horario será el horario tipo flexible establecido en el presente acuerdo que corresponda según su jornada laboral ordinaria.

En ambos casos la aplicación del horario tipo flexible deberá contar con la previa aprobación de las personas responsables del área de destino.

Artículo 11. *Características de los dos nuevos horarios tipo flexibles.*

El personal que no se encuentre entre las excepciones del ámbito de aplicación de la flexibilidad horaria prevista en el presente capítulo, y cuya adscripción voluntaria sea aprobada por las personas responsables de su área, tendrá un horario tipo flexible en función de su jornada laboral semanal, con las siguientes características:

JORNADA		HORARIO										
Cómputo semanal	Horario tipo	Flexibilidad			N.º Horas/día			Tiempo de coincidencia obligatoria	Pausa comida	Mínimo tardes trabajo		Primera salida tardes
		Flexibilidad diaria	Límites		Media	Mín.	Máx.			Mínimo 3 días/semana	Julio y agosto	
Jornada de trabajo	Lunes a viernes		Hora máxima Entrada	Hora máxima Salida				Para todos	Para todos			Para todos
Jornada de 35 horas.	De 9 a 17 h	De 7:30 h a 19:30 h	10:00 h	19:30 h	7 h	5 h	9 h	De 10:00 h a 13:00 h	Mínimo 45 min.	2	3	16:45 h
Jornada de 38 horas.	De 9 a 18 h	De 7:30 h a 19:30 h	10:00 h	19:30 h	7 h 36 min.	5 h	9 h	De 10:00 h a 13:00 h	Mínimo 45 min.	2	3	16:45 h

Cada persona trabajadora que se adscriba voluntariamente a uno de estos horarios tipo flexibles en función de su jornada laboral semanal, organizará sus jornadas de trabajo de acuerdo con su responsable, lo que le permitirá disponer de 2 tardes libres semanales, supeditadas a concreción entre la persona trabajadora y su responsable, debiendo garantizarse la adecuada cobertura de las necesidades organizativas, operativas o específicas de la unidad de destino. Durante los meses de julio y agosto de cada año, se permitirá, bajo las mismas condiciones expuestas, disponer de 3 tardes libres semanales, salvo en aquellos supuestos en los que, por necesidades organizativas, operativas o específicas de la unidad de destino, excepcionalmente no sea posible por no poder garantizar una adecuada atención del servicio.

El nuevo marco de flexibilidad implica un equilibrio entre la flexibilidad horaria de las personas trabajadoras y la cobertura de las necesidades organizativas, operativas o

específicas de la unidad de destino. Con estas premisas, el cómputo de la jornada, en estos horarios flexibles de adscripción voluntaria, se regirá por las siguientes reglas:

- Se establece el límite máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo, y límite mínimo de 5 horas diarias de trabajo efectivo, con entrada desde las 7:30 horas y salida hasta las 19:30 horas. Se asegurará la coincidencia obligatoria en el periodo comprendido entre las 10:00 horas y las 13:00 horas. Los días de la semana que se presten servicios en horario partido de mañana y tarde, la salida se podrá realizar a partir de las 16:45 horas.

- Se considerarán días de jornada partida aquellos en los que la salida se realice a partir de las 16:45 horas.

- La pausa de la comida no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que será descontado el tiempo que medie entre los fichajes realizados tanto presencialmente como en modalidad remota. Los días de jornada partida obligatoria, en los que la pausa de la comida resultase inferior a 45 minutos, se realizará un redondeo automático por los sistemas de registro de jornada a 45 minutos.

- Se realizará un seguimiento del registro efectivo de la jornada de trabajo tanto presencial como remoto, con el objeto de poder informar automáticamente a la persona trabajadora al final de la semana, de cualquier incidencia o incumplimiento en el adecuado registro de la jornada y sus pausas, y conteo de tardes de trabajo a jornada partida.

- Los días restantes, en los que no se preste servicios en jornada partida, se computará la jornada como continuada, siempre que no existieran fichajes correspondientes a la pausa de la comida. En este último caso, se procederá a descontar el tiempo que medie entre los fichajes correspondientes al inicio y fin de la pausa para la comida.

- Para respetar el horario de coincidencia establecido de 10 a 13 horas, la pausa de comida no podrá iniciarse antes de las 13 horas.

- La pausa para desayuno será de 25 minutos y deberá, en todo caso, iniciarse y finalizarse siempre antes de las 13 horas.

Artículo 12. *Semanas laborables en las que confluyen días laborables y festivos, vacaciones, permisos, etc.*

En relación con los dos nuevos horarios tipo flexibles, para el caso de semanas donde confluyan tanto días laborables efectivos de trabajo como días de descanso o ausencias por días festivos, vacaciones, permisos, etc., el cómputo de la jornada se realizará conforme a los siguientes parámetros:

- 1 día de descanso o ausencia semanal: equivaldrá a 1 día de jornada partida de mañana y tarde.

- 2 días de descanso o ausencia semanal: equivaldrá a 1 día de jornada partida de mañana y tarde y 1 día de jornada continuada sólo de mañana.

- 3 días de descanso o ausencia semanal: equivaldrá a 2 días de jornada partida de mañana y tarde y 1 día de jornada continuada sólo de mañana.

- 4 días de descanso o ausencia semanal: equivaldrá a 2 días de jornada partida de mañana y tarde y 2 días de jornada continuada sólo de mañana.

Artículo 13. *Formalización de la adscripción voluntaria a los horarios tipo flexibles.*

Este marco de flexibilidad horaria se basa en el principio de adscripción voluntaria. Sobre la base de dicho principio, las personas trabajadoras que quieran acogerse voluntariamente a los nuevos horarios tipo flexibles, ofrecidos en función de la jornada laboral semanal que tengan asignada, deberán presentar una solicitud formal ante sus responsables.

Una vez aprobada la solicitud, la persona trabajadora deberá suscribir un acuerdo novatorio con la asignación del nuevo horario tipo flexible correspondiente, sin que el

mismo sea reversible salvo (i) acuerdo voluntario y expreso de las partes al efecto, o (ii) que la persona trabajadora pase a desempeñar un puesto de trabajo excluido del ámbito de aplicación de la flexibilidad horaria recogido en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 14. *Política de Teletrabajo y Acuerdo de Trabajo a Distancia.*

El Banco de España establece un marco de teletrabajo amplio, al que podrá acogerse de manera voluntaria una parte del personal, y cuya regulación se recoge en una política empresarial de teletrabajo que asegura el correcto desempeño de las funciones y responsabilidades del Banco de España, y que ha sido aprobado por su Comisión Ejecutiva.

En dicha política se recoge (i) una modalidad de trabajo a distancia «flexible» (regular) al amparo de lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia («Ley 10/2021»), y (ii) una modalidad de trabajo a distancia «ocasional» (no regular). Para la modalidad de trabajo a distancia «flexible» (regular), el Banco ha diseñado un acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021.

Cualquier persona trabajadora que, independientemente de su departamento o sucursal de destino, ocupe un puesto clasificado por el Banco como susceptible de ser desempeñado parcialmente en remoto, y desee acogerse a alguna de las modalidades de teletrabajo establecidas en la citada política, deberá cumplir los requisitos establecidos para cada modalidad, solicitarlo en los términos establecidos en la política y suscribir, en la modalidad de trabajo a distancia «flexible», el acuerdo de trabajo a distancia correspondiente.

Ambas partes convienen en que, por razones de operatividad y flexibilidad, los órganos de dirección del Banco desarrollen y actualicen, cuando proceda, dicha política de teletrabajo. Por ello, en materia de trabajo a distancia, se acuerda que únicamente forme parte del contenido del presente Convenio Colectivo lo siguiente: (i) la compensación por los gastos que el teletrabajo puede suponer para las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de trabajo a distancia «flexible», en los términos, requisitos y condiciones establecidos en el artículo siguiente; y (ii) la creación de una comisión consultiva de seguimiento en los términos previstos en el artículo 18.

Artículo 15. *Compensación por teletrabajo.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 10/2021, para aquellos supuestos en los que la persona trabajadora se acoja al modelo de trabajo a distancia «flexible», y se preste servicios en dicha modalidad de manera efectiva en un porcentaje, como mínimo, del 30% de su jornada en un periodo de referencia de 3 meses, se establece una compensación por todos los gastos diarios (directos e indirectos) que soporte la persona trabajadora como consecuencia de esta modalidad de trabajo, por cada jornada completa de teletrabajo efectivo.

Dicha cantidad, que nace de la afectación exclusivamente profesional y fuera del ámbito del uso o disfrute particular, ascenderá a dos euros brutos diarios (2,00.—€ brutos) por cada jornada completa de trabajo a distancia, siempre que se alcance un mínimo de teletrabajo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses. Este importe será revalorizable en los mismos porcentajes de incremento pactados en futuros convenios para las retribuciones salariales y extrasalariales.

La comprobación de las jornadas completas de teletrabajo se realizará a través del sistema de fichajes en remoto.

Artículo 16. *Política de Desconexión Digital.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el artículo 18.2 de la Ley 10/2021, el Banco de España ha aprobado una Política de Desconexión Digital, previa audiencia de la representación legal de las personas

trabajadoras. Esta política de desconexión digital, cuyos contenidos no forman parte del presente convenio colectivo, aplica a todos los puestos de trabajo, tanto presenciales como a distancia, si bien se hace más necesario aún en los supuestos de realización parcial del trabajo a distancia, precisamente por el uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Esta política de desconexión digital será publicada en la intranet para el general conocimiento de toda la plantilla.

Artículo 17. *Calendario de implantación del nuevo marco de flexibilidad en la organización del trabajo.*

Tras la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado se realizarán todos los trabajos de parametrización y adaptación que sean necesarios en el sistema de control de presencia y registro de jornada, así como en la preparación de los formularios de solicitud a disposición de las personas trabajadoras, como paso previo a su implantación en los meses posteriores. La fecha máxima de implantación será la que más tarde acontezca de las dos siguientes: a los tres meses de la publicación del convenio en el BOE o el 30 de septiembre de 2022.

Artículo 18. *Seguimiento del marco de flexibilidad en la organización del trabajo.*

Independientemente de las funciones de la comisión paritaria interpretativa de convenio, el seguimiento de la implantación del marco de flexibilidad en la organización del trabajo se realizará por una comisión consultiva de seguimiento creada al efecto entre las partes firmantes del presente convenio colectivo.

Esta comisión paritaria analizará, entre otras materias, con periodicidad trimestral, las denegaciones que se hubieran podido producir de las peticiones del nuevo horario flexible y sus causas, así como los supuestos en los que, por necesidades organizativas, operativas o específicas excepcionales de alguna unidad no sea posible tener tres tardes libres durante los meses de julio y agosto, por no poder garantizar una adecuada atención del servicio. No obstante lo cual, durante el primer semestre desde la fecha de implantación de los nuevos horarios tipo flexibles, la información sobre las denegaciones de peticiones de éste que se hubieran podido producir, se facilitará a la comisión mensualmente.

Asimismo, la comisión podrá estudiar y proponer cualquier mejora, avance, o reformulación en el marco de la flexibilidad horaria, o en temas relacionados o afectados por la racionalización y homogeneización de horarios, tales como la movilidad, así como analizar alternativas que contribuyan a la extensión a un colectivo más amplio del modelo de trabajo flexible en el Banco de España.

El seguimiento de la implantación, así como de las futuras actualizaciones de la política de teletrabajo, acuerdo de trabajo a distancia y política de desconexión digital, aprobadas por el Banco de España, se realizarán dando participación a la representación legal de las personas trabajadoras a través de esta misma comisión consultiva de seguimiento del marco de flexibilidad en la organización del trabajo.

CAPÍTULO IV

Promoción profesional

Artículo 19. *Promoción vertical de 2021 y 2022.*

a) Promoción vertical 2021:

Se pacta para el año 2021 un 10% de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10%, en su caso, las promociones ya efectuadas.

b) Efectos económicos promoción vertical 2021:

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2021 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2022.

c) Promoción vertical 2022:

Se pacta para el año 2022 un 10% de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10%, en su caso, las promociones ya efectuadas.

d) Efectos económicos promoción vertical 2022:

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2022 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2023.

e) La Comisión Paritaria Asesora de Formación, en el ejercicio de sus competencias, concretará el colectivo participante, con objeto de excluir la posibilidad de promoción a los aspirantes que hubiesen promocionado en el año correspondiente, o en algún otro proceso de promoción cuya fecha de efectos económicos coincidiera con la de este proceso, por cualquier otra vía existente al efecto, así como otras exclusiones que considere relevantes.

f) Promoción adicional especial:

Con carácter singular y excepcional, se establece una promoción adicional en el convenio 2021-2022, que absorbe las promociones que pudieran entenderse derivadas del artículo 39 del Convenio Colectivo de 1995, por el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo y las anteriores que pudieran quedar pendientes.

Podrán participar en este proceso de promoción especial aquellas personas trabajadoras de los niveles 5 a 14 del grupo directivo, 1 a 5 del grupo administrativo y 2 a 7 del grupo de actividades diversas que cumplan los requisitos siguientes:

1. Llevar un periodo de 14 años sin promocionar a 31 de diciembre de 2021 y no haber promocionado en 2022.
2. Tener una nota de evaluación del desempeño igual o superior a 3,5 en el proceso de evaluación de desempeño 2021.
3. No ejercer puesto de jefatura por designación de la Comisión Ejecutiva.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, para promocionar en este proceso especial será necesario, además:

a) Para el personal de los niveles 2 a 7 inclusive del grupo de actividades diversas, niveles 1 a 5 del grupo administrativo y niveles 11 a 14 inclusive del grupo directivo, que no exista un informe desfavorable sobre su promoción por parte de la dirección general a la que se encuentra adscrita la persona trabajadora.

b) Para el personal de los niveles 5 a 10 inclusive del grupo directivo, será necesario que la promoción especial sea hecha a propuesta de la dirección general a la que se encuentre adscrita la persona trabajadora.

Los requisitos deberán reunirse a 31 de diciembre de 2021 y mantenerse hasta la resolución del proceso. La convocatoria se publicará antes de finalizar la vigencia del presente convenio.

Los efectos económicos de esta promoción especial serán de fecha 1 de enero de 2022.

Quienes hayan promocionado mediante el proceso de promoción especial regulado en este apartado, no podrán promocionar en los procesos de promoción vertical ordinarios correspondientes a los ejercicios 2019 a 2021, ambos inclusive.

En el caso de que el acceso a la promoción por esta vía implique un cambio de cometido, las personas promocionadas quedarán encuadradas en la función específica que se corresponda con el área donde se encuentran adscritas. A las personas trabajadoras promocionadas, se les exigirá la realización de la misma jornada de trabajo que aquella establecida con carácter general para aquellas encuadradas en el mismo grupo y nivel al que accedan. En el caso de que esto no suponga un cambio de jornada, se mantendrá su mismo horario.

Se distinguen dos colectivos diferenciados:

1. Personal de los niveles 2 a 7 inclusive del grupo de actividades diversas, niveles 1 a 5 del grupo administrativo y niveles 11 a 14 inclusive del grupo directivo:

El número de plazas a cubrir por esta vía es de 54, en los distintos grupos y niveles. Si realizado el proceso anterior no se cubriesen la totalidad de las plazas convocadas, se procederá a su cobertura dentro de este colectivo promocionable, disminuyendo el requisito del número de años sin promocionar de catorce a trece años, con el mantenimiento del resto de requisitos establecidos anteriormente. En este caso, las personas con 13 años sin promocionar se ordenarían conforme a los siguientes criterios:

1. Mayor tiempo sin promocionar.
2. En caso de empate en el tiempo sin promocionar, se decidirá por la nota de evaluación de desempeño más alta.

2. Personal de los niveles 5 a 10 inclusive del grupo directivo:

El colectivo de personal en este grupo es de 31, en los distintos niveles. Dado que se requiere la propuesta de la dirección general correspondiente, únicamente promocionarán las personas propuestas por su dirección general, sin que las promociones no realizadas incrementen el número de plazas asignado a ningún otro grupo, nivel o colectivo.

CAPÍTULO V

Medidas relacionadas con los aspectos de jubilación y el compromiso de empleo en el Banco

Artículo 20. *Jubilación forzosa.*

El artículo 183 del Reglamento de Trabajo queda redactado como sigue:

«Todo el personal del Banco cesará en sus funciones, extinguiéndose, por tanto, su relación laboral con carácter forzoso, al cumplir los setenta años de edad, siempre que reúna 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. Dicha extinción vendrá vinculada a un plan de empleo en el que el Banco de España, con el objeto de fomentar la renovación generacional y diversidad de sus equipos, generará un puesto de trabajo fijo y a tiempo completo por cada una de las extinciones por jubilación forzosa que se produzcan.

En casos muy excepcionales, la persona trabajadora podrá continuar en activo al cumplir los setenta años, cuando dicha prórroga venga motivada por fundadas necesidades del servicio, y siempre que la Comisión Ejecutiva acordase previamente dicha continuación por las dos terceras partes de sus integrantes. Cada una de las posibles prórrogas, que no serán superiores a un año, podrán renovarse si la Comisión Ejecutiva lo estimare oportuno, con las formalidades antedichas.»

CAPÍTULO VI

Otras cuestiones**Artículo 21. *Días libres por antigüedad.***

Con efectos de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, el último párrafo del artículo 139 del Reglamento de Trabajo queda sustituido por el siguiente:

«Además, los empleados que hayan prestado 17 años de servicio dispondrán de un día libre adicional por año natural, incrementándose en un día libre adicional al cumplir 22 años de servicio y en otro día más al cumplir 27 años de servicio. Estos días podrán disfrutarse a partir del primer día del mes en que se cumplen los años de servicio, no pudiendo acumularse a vacaciones ni a los permisos establecidos en el apartado g) del artículo 110 de este Reglamento de Trabajo.»

Artículo 22. *Parejas de hecho.*

Con efectos de la publicación de este Convenio Colectivo, se modifica la redacción del artículo 110 en sus apartados c-1 y c-2 del Reglamento de Trabajo, quedando redactados en los siguientes términos:

c-1) Por el tiempo indispensable, y hasta un máximo de quince días: en los casos de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, nietos/as o hermanos/as.

c-2) Por dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, así como de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a provincia distinta de su centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

El permiso regulado en el apartado c-2 comenzará siempre el mismo día en que se produzca el hecho causante, excepto en el caso en el que este se produzca en un día no laborable o en el que se haya completado la totalidad de la jornada, en cuyo caso el permiso se podrá iniciar el primer día laborable siguiente.

Será incompatible el disfrute, por una misma causa, de los permisos establecidos en los apartados c-1 y c-2.»

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas normas de ámbito interno se opongan en todo o en parte a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en la cláusula sustitutoria contenida en su artículo 6.

Disposición final primera. *Ratificación Comisión Ejecutiva.*

El presente acuerdo de Convenio Colectivo será sometido a la aprobación y ratificación de la Comisión Ejecutiva del Banco de España, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III, artículo 23, de la Ley de Autonomía del Banco de España y el capítulo II, sección 4.^a, artículo 66, de su Reglamento Interno.

Disposición final segunda. *Comisión Paritaria Interpretativa de Convenio.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a intentar resolver en el seno de la Comisión Paritaria cualquier discrepancia o conflicto que pudiera surgir, incluso los que pudieran ser planteados e interpuestos por sujetos legitimados no

firmantes de este convenio, sometiendo tal discrepancia o conflicto obligatoriamente a dicha Comisión Paritaria, en los términos que se establecen a continuación:

1. Constitución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, seguimiento, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

2. Composición.

La Comisión estará integrada por igual número de representantes de la Administración y de la parte social, componiéndose esta última por la persona que ostente la Presidencia del Comité Nacional de Empresa y una persona titular y otra de apoyo de cada uno de los sindicatos firmantes, designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quienes, de entre las mismas, elegirán dos personas que asuman la función de secretaría, una por cada parte. Cada sindicato firmante ostentará la misma representatividad en esta Comisión, a efectos de la toma de decisiones y adopción de acuerdos, que la ostentada en el Comité Nacional de Empresa.

3. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

a) Vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio con carácter general. Asimismo, la comisión ejercerá funciones de conciliación o mediación, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos les sean sometidos, de común acuerdo por ambas partes.

b) Entender, como trámite previo, preceptivo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan, incluso los interpuestos por quienes no sean firmantes del presente convenio colectivo, en los términos establecidos por la disposición final tercera del mismo.

4. Funcionamiento.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con diez días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema objeto de debate, con un máximo de cuatro reuniones anuales, con el mismo tratamiento que las reuniones de convenio, no computándose las que se convoquen como requisito previo a la vía jurisdiccional.

De las reuniones de la comisión se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente los acuerdos que, en su caso, se alcancen. Las actas serán redactadas por las personas que asuman la secretaría de la Comisión y deberán ser aprobadas por las personas integrantes de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el caso de que la Comisión no celebre reunión conjunta de las partes integrantes en el término de los quince días siguientes a ser convocada, quedará expedito el acceso al procedimiento extrajudicial de conflictos establecido en la disposición final tercera siguiente.

Disposición final tercera. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

En caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria o que se mantenga una discrepancia entre las partes en cualquiera de las funciones que legal o convencionalmente tenga encomendadas esta Comisión Paritaria, las partes establecen

los siguientes procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos, cualquiera que sea la parte reclamante y aun cuando no sea firmante del convenio colectivo.

1. Mediación.

Una vez firmada el acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes deberán someterse al sistema de mediación en relación con la discrepancia surgida o el conflicto planteado, en los siguientes términos:

Tanto la representación de la administración como la representación de la parte social designarán, cada una, a una persona mediadora en el plazo de diez días naturales desde la firma del acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria, notificándose por escrito a la otra parte. No obstante, en dicho plazo, ambas partes podrán designar, de mutuo acuerdo, una única persona mediadora.

Una vez designadas las personas mediadoras, se celebrará una primera reunión en el primer momento que sea posible para éstas y las partes, con un plazo máximo de diez días naturales, a la que asistirán la parte social y empresarial de la Comisión Paritaria, así como las dos personas mediadoras designadas. En esa primera reunión las partes expondrán a las dos personas mediadoras sus posiciones de partida y argumentos. Se podrán celebrar más reuniones si, a juicio de las dos personas mediadoras designadas, pudieran resultar necesarias.

Las personas mediadoras informarán a las partes cuando entiendan que están suficientemente ilustradas sobre la discrepancia o el conflicto planteado y que, por tanto, cuentan con información suficiente para plantear posibles alternativas de solución no judicial. En ese momento comenzará el plazo para plantear propuestas de solución.

Cada una de las dos personas mediadoras deberá comunicar su propuesta o propuestas de solución en el plazo de diez días naturales desde que consideren que cuentan con información suficiente. Las propuestas de solución planteadas por las dos personas mediadoras (que, si lo consideran oportuno, podrían formular una única propuesta consensuada entre ellas) podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes en el plazo de diez días naturales desde su recepción.

En caso de aceptación por todas las partes de alguna de las propuestas realizadas, la avenencia tendrá que formalizarse por escrito, con los trámites que resulten de rigor.

En caso de que ninguna propuesta cuente con el acuerdo de las partes en conflicto se levantará un acta donde conste que la mediación se ha intentado sin éxito. Esta acta deberá ser firmada también por las personas mediadoras.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá el ejercicio de acciones judiciales o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto colectivo por la causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. Lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de que las partes, por agotamiento de plazos procesales, ejerzan las acciones judiciales oportunas.

2. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes podrán acordar voluntariamente encomendar sus diferencias a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta dicte sobre sus divergencias.

Para someterse a este procedimiento de arbitraje será imprescindible la manifestación expresa y por escrito de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión de una persona o personas expertas en arbitraje, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

El compromiso arbitral y el procedimiento de arbitraje no estarán sujetos a ninguna tramitación preestablecida, la cual deberá acordarse expresamente por las partes en cada caso.

Disposición final cuarta. *Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo.*

En relación con el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en el caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos en los términos establecidos en la disposición final tercera anterior.