

XXIV CONVENI COL·LECTIU DE BANCA 2019-2023

ÍNDICE

CAPÍTOL PRIMER. DISPOSICIONS GENERALS	6
Article 1. Disposició preliminar	6
Article 2. Àmbit d'aplicació	6
Article 3. Convenis anteriors	7
Article 4. Vigència del Conveni	7
Article 5. Clàusula general de compensacions i absorcions	7
Article 6. Unitat del Conveni	7
CAPÍTOL SEGON. DEONTOLOGIA I RESPONSABILITAT SOCIAL	8
Article 7. Deontologia de la professió	8
Article 8. Responsabilitat social i inversió socialment responsable	9
CAPÍTOL TERCER. OCUPACIÓ	10
Article 9. Professionalitat i qualitat de l'ocupació	10
Article 10. Contractes eventuais	10
Article 11. Nivell d'accés a la professió	11
Article 12. Criteris i procediments en processos de reordenació	11
CAPÍTOL QUART. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	13
Article 13. Qualificació i motivació professional	13
Article 14. Classificació professional	13
Article 15. Promoció a nivell superior i equiparació salarial	14
Article 16. Mobilitat funcional	15
CAPÍTOL CINQUÈ. RETRIBUCIONS	16
Article 17. Conceptes retributius	16
Article 18. Salari base de nivell	16
Article 19. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre	20
Article 20. Augments per antiguitat	20
Article 21. Antiguitat en l'empresa	21
Article 22. Antiguitat en el Grup de Tècnics	21
Article 23. Participació en beneficis - RAE-Empresa	22
Article 24. Gratificacions i assignacions complementàries o especials	25
Article 25. Retribució flexible	26

CAPÍTOL SISÈ. TEMPS DE TREBALL	27
Article 26. Jornada i horaris	27
Article 27. Treball a distància i teletreball	28
Article 28. Treball a distància i teletreball inferior al 30 % de la jornada de treball	32
Article 29. Registre de jornada	32
Article 30. Vacances	37
Article 31. Llicències	39
Article 32. Suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda i acolliment	40
Article 33. Permís per cura de menors lactants	40
Article 34. Llicències i excedències per cura de familiars	40
Article 35. Reducció de jornada	41
Article 36. Altres llicències i permisos no retribuïts	42
Article 37. Guàrdies	42
CAPÍTOL SETÈ. MOVIMENTS DE PERSONAL	44
Article 38. Trasllats	44
Article 39. Comissions de serveis i dietes	45
Article 40. Cobertures de serveis a la mateixa plaça o pròximes	46
Article 41. Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs	46
Article 42. Excedències i reingressos	46
CAPÍTOL VUITÈ. PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES	48
Article 43. Malaltia	48
Article 44. Incapacitat permanent total per a la professió habitual	48
Article 45. Jubilació	49
Article 46. Jubilació obligatòria	51
Article 47. Viduitat i orfandat	51
Article 48. Assegurança de vida	53
Article 49. Defunció en acte de servei	53
Article 50. Edat de jubilació	54
Article 51. Remissió als acords d'empresa	54
CAPÍTOL NOVÈ. BENEFICIS SOCIALS	55
Article 52. Bestretes al personal	55
Article 53. Préstecs sense interès	55
Article 54. Préstecs per a adquisició d'habitatge	57
Article 55. Habitatges arrendades amb motiu de la relació laboral	57
Article 56. Préstec per a atencions diverses	57
CAPÍTOL DESÈ. IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	59
Article 57. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	59
Article 58. Garantia d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones	59
Article 59. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe	60
Article 60. Protecció contra la violència de gènere	62
CAPÍTOL ONZÈ. SALUT LABORAL	64
Article 61. Prevenció de riscos laborals	64
CAPÍTOL DOTZÈ. DRETS SINDICALS	66
Article 62. Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical	66
Article 63. Acció Sindical en Àmbit Sectorial	67
Article 64. Drets d'informació a la RLT	67
Article 65. Comunicacions sindicals	67

Article 66. Informació de plantilles	68
Article 67. Quotes sindicals	68
Article 68. Eleccions sindicals	69
CAPÍTOL TRETZÈ. RÈGIM DISCIPLINARI	70
Article 69. Definició	70
Article 70. Classificació de les faltes	70
Article 71. Procediment sancionador	72
Article 72. Prescripció	73
Article 73. Cancel·lació de faltes i sancions	74
CAPÍTOL CATORZÈ. FORMACIÓ	75
Article 74. Formació en les empreses	75
Article 75. Formació reguladora obligatòria	75
Article 76. Comissió Paritària de Formació en les empreses	75
Article 77. Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua	76
Article 78. Formació i Igualtat d'Oportunitats	76
CAPÍTOL QUINZÈ. TRANSFORMACIÓ DIGITAL I DRETS DIGITALS	77
Article 79. Transformació digital	77
Article 80. Drets digitals	77
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES, ADDICIONALS I FINALS	
Disposició transitòria	81
Primera. Salari base de nivell.	81
Segona. Determinació del Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE)	82
Tercera. Determinació del Benefici abans d'impostos (BAI)	85
Quarta. Observatori Sectorial	86
Cinquena. Inaplicació de condicions	87
Disposició final. Comissió Paritària	87

Capítol primer

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Disposició preliminar

1.- Les referències que en els articles següents es facin al “Conveni” sense més especificacions s’entendran fetes a aquest Conveni col·lectiu.

2.- Quan en el present Conveni es parla de “les Empreses” sense una altra precisió s’ha d’entendre les empreses bancàries a les quals el Conveni afecta, d’acord amb el seu Article 2.

3.- Les expressions “personal”, “persona treballadora”, “persones treballadores”, “plantilla”, “empleat”, “empleada”, “treballadors”, “treballadores”, utilitzades en els articles següents, corresponen a tots els empleats i les empleades que prestin servei en alguna de les empreses incloses en l’àmbit d’aplicació d’aquest Conveni.

Article 2.- Àmbit d’aplicació

El present Conveni Col·lectiu regula i serà d’aplicació obligatòria a les relacions laborals entre les empreses bancàries, les cambres de compensació bancària i totes empreses que usin la denominació de Banc essent la seva activitat la d’empresa bancària, i el personal amb vinculació laboral efectiva en aquestes l’1 de gener de 2019 o que hi ingressi amb posterioritat.

Queden excloses les funcions d’alta direcció, alt govern o alt consell, característiques dels següents càrrecs o altres de semblants: director / directora General, director / directora gerent de l’Empresa, sotsdirector / sotsdirectora general, inspector / inspectora general, secretari / secretària general i altres de caràcter similar, entre les quals es trobarien les desenvolupades pel personal inclòs en l’anomenat “Col·lectiu identificat”, definit d’acord amb el Reglament delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014 que complementa la Directiva 2013/36 /UE. Es tindran en compte les particularitats establertes en l’art. 29è “Registre de jornada” respecte de l’àmbit d’aplicació que determina aquest article. En tot cas, es requereix de manera indispensable que la seva retribució sigui superior a la màxima establerta en el present conveni.

El seu àmbit territorial se circumscriu a tot l’Estat.

El treball que presti el personal contractat a Espanya al servei d’empreses bancàries espanyoles a l’estranger es regularà pel contracte fet a l’efecte, amb submissió estricta a la legislació espanyola. Aquest personal tindrà, com a mínim, els drets econòmics que li correspondrien en cas de treballar en territori espanyol. Els treballadors o treballadores i les empreses poden sotmetre els seus litigis a la jurisdicció espanyola.

Article 3.- Convenis anteriors

Substitueix el present Conveni a l'anterior, homologat per la Direcció general d'Ocupació per Resolució d'1 de juny de 2016 i publicat al BOE del 15 de juny del mateix any.

Article 4.- Vigència del Conveni

La durada del present Conveni s'estendrà des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2023. La seva entrada en vigor té lloc el mateix dia de la seva publicació al BOE.

El terme de vigència a què es refereix el paràgraf anterior es prorrogarà tàcitament d'any en any, tret que el Conveni sigui denunciat per qualsevol de les associacions empresarials o sindicats legitimades per negociar-lo, d'acord amb l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors. En qualsevol cas, la denúncia haurà de ser efectuada en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre de l'any en què acabi la seva vigència o la de qualsevol de les seves possibles pròrrogues.

Article 5.- Clàusula general de compensacions i absorcions

1.- El Conveni compensa i absorbeix qualsevol de les millores aconseguides pel personal, bé mitjançant d'altres convenis o normes d'obligat compliment, o per decisions unilaterals de les empreses.

2.- Quedaran absorbits pel Conveni, en la mesura que sigui possible, els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor amb posterioritat a la signatura del Conveni. A l'efecte de practicar l'absorció es compararan globalment la situació resultant de l'aplicació del Conveni i la que en resulti de les disposicions legals i administratives, excloses d'aquestes aquelles que fossin merament aprovatòries d'altres convenis col·lectius.

Article 6.- Unitat del Conveni

L'articulat del Conveni forma un conjunt unitari. No seran admissibles les interpretacions o aplicacions que, a efectes de jutjar sobre situacions individuals o col·lectives, valorin aïlladament les estipulacions convingudes.

Capítol segon

DEONTOLOGIA I RESPONSABILITAT SOCIAL

Article 7.- Deontologia de la professió

L'exercici de l'activitat bancària, i la seva especial rellevància en el desenvolupament econòmic i social, exigeix del personal bancari i de les empreses un comportament especialment íntegre i un alt nivell de qualitat professional i de servei.

Aquest comportament ha de caracteritzar-se per un alt nivell de qualitat, que ve determinat tant per la legislació vigent com per una conducta professional subjecta a principis deontològics, definits com els valors i normes ètiques interioritzats en la professió, mitjançant els quals es va aconseguint, mantenint i millorant el nivell de professionalitat i ètica que reclamen la clientela i la societat.

En conseqüència, la conducta professional de les plantilles, en l'exercici de les seves funcions, està caracteritzada des de sempre per les següents pautes:

- El compliment tant de les lleis, normes, reglaments i contractes, com dels valors i principis ètics, evitant possibles situacions de conflicte d'interès amb la clientela o terceres persones.
- Guardar secret professional respecte a quantes dades o informació no públics i especialment protegides es coneixin en l'exercici de l'activitat professional.
- El respecte, en les relacions amb la clientela i amb les persones que treballen al nostre entorn, a la persona i a la seva dignitat i per a això s'ha de posar especial cura en no exercir cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, discapacitat, opinió, convicció ideològica, política o religiosa, afiliació sindical, orientació sexual, educació, estat civil o qualsevol altra condició o circumstància social o personal.
- Treballar en tot moment amb la diligència, honestat, honorabilitat, prudència, transparència i responsabilitat que requereix la professió, evitant qualsevol comportament que suposi descrèdit d'aquesta.

Correspon a cada entitat definir el mètode pel qual transmetrà a la seva plantilla els principis i valors ètics que han de marcar la cultura i bon fer bancaris per tal de promoure les millors pràctiques professionals

Qualsevol instrucció i/o comportament contraris als principis ètics establerts en aquest article poden ser posats, per qualsevol persona de la plantilla, en coneixement de l'entitat per les

vies habilitades expressament i això, per tal que es valori i analitzi l'adequació o no d'aquestes instruccions a les bones pràctiques bancàries que han de regir la professió.

Els sindicats presents a l'empresa també podran recollir els dubtes, sol·licituds o denúncies de la plantilla sobre aquests temes per, després d'una anàlisi de la seva pertinència, poder fer-les seves i traslladar-les a la Direcció, a través dels canals específics establerts en cada empresa per a la interlocució amb la Representació Legal dels Treballadors.

En tot cas, l'empresa ha d'establir les suficients garanties de confidencialitat i indemnitat, així com de protecció de la identitat, d'acord amb la Llei de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD), de la persona que comunica qualsevol fet o situació presumptament contrari als principis aquí recollides.

Article 8.- Responsabilitat social i Inversió socialment responsable

1. Les polítiques de responsabilitat social són d'aplicació generalitzada en el sector financer, i incideixen en els impactes socials de la seva activitat en clients, empleats, accionistes, inversors, proveïdors o comunitats locals en què s'operi. Les memòries de RSE contribueixen a explicar les aportacions de les empreses a la societat i a autoanalitzar el seu nivell d'èxit i de reconeixement a aquestes.

Els Sindicats vénen expressant reiteradament el seu interès en aquesta matèria i participen en els diversos organismes, observatoris i ponències que impulsin les polítiques de responsabilitat social en les seves diverses modalitats.

2. Les dues parts, partint del caràcter voluntari de la implantació del RSE, acorden col·laborar de la manera més àmplia possible en el seu desenvolupament:

a) En les empreses on s'apliquin aquestes polítiques, en els treballs i processos d'elaboració de la Memòria RSE, i si es tracta com a grup d'interès el dels empleats, també es considerarà com a representants d'aquesta els Sindicats signants del Conveni amb presència en els òrgans unitaris de representació dels treballadors.

b) La inversió socialment responsable és una de les vessants de RSE més rellevants del sector financer, en tot el seu àmbit de negoci. En els Plans de Pensions d'Ocupació es recomana que les respectives Comissions de Control facilitin l'adopció de criteris d'Inversió Socialment Responsable, així com el seu seguiment i valoració.

Capítol tercer

EMPLEO

Article 9.- Professionalitat i qualitat de l'ocupació

1.- Els nivells d'exigència, de competència i de qualitat en el treball bancari comporten un nivell equivalent de qualitat en l'ocupació. L'estabilitat i qualitat en l'ocupació estan directament relacionades amb la fortalesa, solidesa, productivitat i competitivitat de cada empresa, així com amb la ràpida adaptació en cada moment a les circumstàncies de mercat i necessitats de negoci.

El contracte indefinit, la formació contínua, l'avaluació permanent de l'activitat i el reconeixement de la professionalitat són característiques pròpies de l'ocupació en el sector bancari. Les empreses han de promoure la realització d'accions formatives que facilitin el desenvolupament d'habilitats i competències, i la carrera professional, i fomentaran polítiques de formació al llarg de tota la trajectòria professional, com a factor clau de competitivitat i innovació.

Les empreses utilitzaran preferentment la contractació estable per a la cobertura de necessitats de servei estructurals i recurrents, limitant la contractació temporal a allò que sigui estrictament necessari per als supòsits taxats en la legislació per a cada tipus de contracte.

2.- Sense perjudici de les obligacions d'informació establertes en la normativa laboral, articles 64.2.b i 64.5 de l'Estatut dels Treballadors i article 10.3.1. de la LOLS, en l'àmbit de cada empresa es facilitarà als Sindicats signants d'aquest Conveni informació periòdica, almenys trimestralment, sobre l'evolució i perspectives de l'ocupació en aquesta, i en tot cas quan modificacions organitzatives puguin tenir repercussió sobre l'ocupació, podent constituir-se amb aquesta finalitat canals específics d'interlocució amb aquesta representació.

3.- La selecció i contractació d'empleades i empleats es realitzarà d'acord amb la legislació vigent, basant-se en principis d'idoneïtat i adequació persona-lloc dels candidats, i assegurant un marc d'igualtat de tracte amb absència de discriminació. Es valorarà, si escau, l'experiència adquirida per les persones que hagin realitzat pràctiques becades o formatives, o contractes temporals en la mateixa empresa.

4.- En l'àmbit de cada empresa, en el supòsit de no poder assolir per la via de la contractació directa, la quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, que regula l'article 42 de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seva inclusió social, es realitzarà mitjançant les mesures alternatives previstes en la legislació vigent.

Article 10.- Contractes eventuais

Amb la finalitat d'afavorir l'ocupació estable i les possibilitats de contractació directa en el sector, les empreses que durant l'any natural mantinguin una mitjana ponderada del 90 % d'ocupació fixa, prenent les dades mensualment per a aquesta mitjana ponderada, podran acollir-se durant el següent any natural i dins dels límits disponibles per conveni col·lectiu, és a dir, una

durada màxima de dotze mesos en un període de divuit mesos, als criteris establerts en l'apartat 1.b de l'Art. 15 de l'Estatut dels Treballadors.

A aquests efectes, les empreses que facin ús de l'ampliació assenyalada en el paràgraf anterior informaran com a mínim anualment sobre la seva aplicació, facilitant les dades oportunes, a la representació sindical.

Article 11.- Nivell d'accés a la professió

Amb la finalitat d'afavorir l'ocupació estable i les possibilitats de contractació directa en el sector, s'estableix un Nivell d'accés a la professió amb les següents característiques:

- a) Contracte indefinit.
- b) Període de prova: sis mesos.
- c) Classificació com "Nivell d'accés", dins el Grup professional únic de "Tècnics de Banca", que s'estableix en el capítol quart d'aquest conveni.
- d) Ascens a Nivell 11, als vint mesos, com a màxim, de permanència en el Nivell d'accés.
- e) Funcions: Administratives-comercials i de Gestió Comercial en oficines de la xarxa, administratives i tècniques en centres de Serveis Centrals, quedant excloses expressament aquelles que comportin atorgament de poders o direcció de persones.
- f) Salari. El conjunt de les percepcions de Conveni en còmput anual serà el que es detalla en la següent taula i s'abonarà en catorzenes parts iguals: dotze en les mensualitats ordinàries i les dues restants com a gratificacions extraordinàries semestrals de juny i desembre respectivament.

NAP	Durant 2019	Durant 2020	Durant 2021	Durant 2022	Durant 2023
Primer any	18.589,73	18.589,73	18.682,79	18.869,62	19.105,49
Segon any	20.044,75	20.044,75	20.145,10	20.346,55	20.600,88

- g) Antiguitat: el temps servit en aquest Nivell d'accés computa a tots els efectes com antiguitat a l'empresa.
- h) En cap cas, el salari d'aquest Nivell s'ha de prendre com a referència sobre la qual aplicar beneficis de reducció salarial en un altre tipus de contractes que es puguin realitzar en l'Empresa.

Article 12.- Criteris i procediments en processos de reordenació

En l'actual context econòmic, les dues parts comparteixen que és una prioritat la defensa l'ocupació en el sector, per la qual cosa es comprometen a treballar per tal de mantenir la major

estabilitat possible dels llocs de treball, promovent la negociació de mesures alternatives a l'extinció de contractes, considerant que la millor garantia per a això serà tractar de millorar la fortalesa i solidesa de les empreses, mantenint el seu nivell de competitivitat, de manera que siguin capaços d'aportar valor de manera recurrent i d'adaptar-se permanentment a l'entorn, en funció de les exigències de mercat en cada moment. En aquest context, elements com la moderació salarial i l'esforç permanent d'adaptació de les plantilles, contribueixen positivament a aquesta finalitat.

Per això, si durant la vigència del Conveni fos necessari abordar processos de reordenació o reestructuració de plantilles d'abast col·lectiu, les parts acorden promoure la negociació de les mesures a adoptar, en base als següents criteris:

- En els processos de reestructuració que es puguin dur a terme en l'àmbit de les empreses, la utilització preferent de mesures de flexibilitat interna com ara, entre d'altres: la suspensió de contractes de treball i excedències, la reducció de jornada, la mobilitat funcional i geogràfica i la modificació substancial de les condicions de treball.
- Abans d'acudir als procediments legals previstos als articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, així com de preveure mesures laborals consistents en trasllats col·lectius, modificacions substancials de condicions de treball de caràcter col·lectiu, acomiadaments col·lectius o suspensions de contracte com a conseqüència del que preveu l'article 44 de l'ET, les empreses obriran un procés previ, i limitat en el temps de fins a deu dies hàbils de durada, amb un mínim de 4 reunions, de negociació amb les representacions sindicals sense l'exigència dels requeriments d'aquests articles i en el benentès que es facilitarà la informació suficient i pertinent per al desenvolupament adequat de les negociacions.
- Tant en els processos d'integració com en els de reestructuració d'entitats, ambdues parts es comprometen a negociar de bona fe.
- Les empreses han de promoure la formació del seu personal per tal de que puguin realitzar altres funcions diferents de les que vinguessin realitzant, per tal de millorar la seva ocupabilitat.

La Comissió Paritària de Conveni té entre les seves competències conèixer amb caràcter general l'evolució de l'ocupació en el conjunt de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu.

Capítol quart

CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 13.- Qualificació i motivació professional

El desenvolupament professional es configura com a element motivador per mantenir i millorar nivells d'excel·lència en el treball. Per fer-ho el més objectiu possible, en les empreses s'arribarà acords o, si escau, s'adoptaran pràctiques tendents a:

- Promoure iniciatives orientades a la difusió d'itineraris formatius que puguin afavorir el desenvolupament professional, tant en sentit vertical, de promoció, com horitzontal, de canvi d'àrees organitzatives.
- Fomentar la participació dels diferents col·lectius en els plans de formació, reservant accions específiques per als col·lectius menys formats.
- Promoure la igualtat d'oportunitats mitjançant plans de carrera orientats a la promoció, a nivells o funcions, del gènere amb menor representació i facilitant la informació i participació de la representació sindical, tant en el disseny com en el seguiment dels plans i itineraris formatius.

Article 14.- Classificació professional

1. Des de l'1 de gener de 2017, el sistema de classificació professional està conformat per un Grup professional únic, denominat "Tècnic de Banca", amb un primer "Nivell d'accés" i altres onze nivells retributius.

2. Grup únic: Tècnic de Banca.

2.1. A efectes de retribució s'enquadraran en els nivells compresos entre l'1 i el 8, ambdós inclosos, els que, pels seus coneixements i experiència professional tenen atribuïdes funcions directives, superiors de gestió, d'apoderament o de responsabilitat executiva, coordinadora o assessora, amb autonomia, capacitat de supervisió i responsabilitat d'acord amb les funcions assignades.

Hauran de enquadrar-se en qualsevol d'aquests nivells aquelles persones amb titulació universitària que siguin contractats per les empreses per a realitzar específicament funcions que requereixin legalment la titulació que acreditin.

2.2. Quedaran enquadrats en els nivells retributius entre el 9 i l'11 aquells treballadors i treballadores que, posseint la formació suficient, tinguin atribuïda la realització de treballs bancaris administratius, de màrqueting telefònic o, de gestió general o comercial de caràcter bàsic o que no compleixin amb els requisits especificats en l'apartat 2.4 aplicant els procediments i instruccions rebuts, sota supervisió directa jeràrquica i amb responsabilitat d'acord amb les tasques encomanades.

2.3. En l'estructura de la xarxa d'oficines comercials, el director o directora d'una oficina bancària tindrà com a mínim el Nivell salarial 6.

2.4. Des de l'1 de gener de 2017, el personal amb dedicació a la funció de gestió comercial especialitzada, tindrà com a mínim el Nivell salarial 8, sempre que compleixi amb els següents requisits:

- Compti amb, al menys, cinc anys d'antiguitat a l'empresa.
- Amb dedicació exclusiva, durant almenys dos anys continuats, o dos anys i mig discontinus en el termini de tres anys, en funcions comercials, de caràcter directe i relació personalitzada amb la clientela, que requereixin especialització.
- Amb objectius individuals de gestió comercial.
- Amb la formació específica definida a l'empresa per a aquesta funció.

S'entén per "funcions de gestió comercial que requereixen especialització" aquelles que tinguin per objecte tasques com ara la venda de productes bancaris i financers d'actiu, passiu i intermediació, l'assessorament financer, la gestió de comptes o altres de similar caràcter. També s'entendran com complertes aquestes funcions quan així ho reconegui l'empresa.

Les empreses efectuaran comunicació a les persones que reuneixin aquests requisits a l'efecte de claredat en els còmputos dels temps requerits.

No es considerarà com a interrupció en l'exercici de la funció comercial a l'efecte dels terminis establerts en aquest article, els períodes d'absència motivats per embaràs, naixement, cura de menors lactants i les excedències per cura de menors o familiars, sempre que no excedeixin d'un any, o de quinze mesos per a famílies nombroses, o de divuit mesos per a les de categoria especial.

Article 15. Promoció a Nivell superior i equiparació salarial

1. La promoció de personal al nivell retributiu superior s'efectuarà:

1.1. Per acord entre el treballador o treballadora, i l'empresa.

1.2. Per decisió de l'empresa, si comporta millora econòmica per al treballador o la treballadora.

1.3. Per l'exercici continuat durant un determinat període de temps, en un mateix nivell, de la manera següent:

a) Es passarà al Nivell 10, transcorreguts quatre anys efectius de prestació de servei en el Nivell 11.

b) Es passarà al Nivell 9, transcorreguts sis anys efectius de prestació de servei en el Nivell 10.

2. Els ascensos de nivell, excepte en el supòsit d'antiguitat, es consolidaran al cap de sis mesos de l'accés a aquest.

3. Com a conseqüència del que estableix aquest article, se suprimeix amb efectes 1 de gener de 2017 la regulació sobre ascensos per capacitació dels extints Grup Administratiu i Grup de Serveis Generals vigents fins al 31 de desembre del 2016.

4. Equiparació salarial.

4.1. Exclusivament a efectes retributius, el personal del Nivell 9 amb 24 anys de servei en els grups Administratiu (fins al 31 de desembre de 2016) i Tècnic (a partir de l'1 de gener de 2017) quedarà equiparat salarialment al Nivell 8 mitjançant la percepció de la diferència de sou entre tots dos nivells. A aquests efectes es computarà també el temps que el treballador o treballadora hagi pertanyut al Grup de Tècnics amb anterioritat a l'1 de gener de 2017.

Alternativament a sistema previst en el paràgraf anterior, l'equiparació salarial al Nivell 8 del personal de Nivell 9, també es produirà en complir vint anys d'antiguitat en els grups Administratiu i Tècnic, i trenta en l'empresa.

4.2. El personal ascendit al Nivell 8 no podrà percebre a partir de la data en què li correspongués hipotèticament l'assimilació al Nivell 8, una quantitat inferior a la que pogués correspondre-li per Conveni en aquesta situació. Mentre hi hagi aquesta diferència el seu import figurarà en el rebut d'havers sota el concepte "diferència article 15.4.2"

5. Els criteris d'ascensos i promocions hauran de respectar el principi de no discriminació per les circumstàncies a què es refereix l'article 17.1 de l'ET

Article 16.- Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral.

L'assignació, modificació i cessament de funcions dins del Grup professional únic és de lliure designació per part de l'empresa, sense perjudici del manteniment del sou del nivell consolidat.

El personal enquadrat en els nivells retributius entre el 9 i l'11 que realitzin funcions corresponents als nivells 1 a 8 durant un període superior a 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys passaran a tenir el nivell retributiu corresponent a la feina exercida.

Els empleats i les empleades als quals els fossin retirats els poders podran exercir funcions d'inferior nivell, en virtut d'acord amb l'empresa o, si no, per decisió d'aquella, mantenint el sou corresponent al seu nivell.

Capítol cinquè

RETRIBUCIONS

Article 17.- Conceptes retributius

1. Sense perjudici del que estableix l'article 11è del present Conveni respecte al Nivell d'accés a la professió, el règim de retribucions de personal estarà integrat, per al personal de nivells entre l'1 i l'11, ambdós inclosos, pels següents conceptes:

- a. Salari base de nivell.
- b. Augments per antiguitat.
- c. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.
- d. Participació en beneficis.
- e. Gratificacions i assignacions complementàries o especials.

2. Els conceptes retributius assenyalats en el paràgraf anterior tindran el contingut i abast que s'estableix en els articles següents.

3. A l'efecte de l'aplicació dels articles següents s'entén per "paga" o "mensualitat" la catorzena part del salari base de Nivell i dels augments per antiguitat que percebi efectivament cada treballador.

Article 18.- Salari base de Nivell

1. El "salari base de Nivell" d'1 de gener de 2017 està integrat pels conceptes retributius que s'indiquen en l'article 18è del XXIII Conveni Col·lectiu de Banca i en la disposició addicional primera d'aquest Conveni.

2. El salari base de nivell, a què es refereix l'apartat anterior, és anual i es farà efectiu en catorzenes parts, abonables per mensualitats vençudes en els dotze mesos naturals de l'any, i les dues restants en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre, que es recullen a l'article següent.

Aquest salari serà el que figura, per als anys que s'indiquen, a les següents taules:

2.1. En les Empreses amb 17,25 o més pagues meritades a 31 de desembre de 2014 o amb posterioritat a aquesta data per aplicació de l'article 23.3 del XXIII Conveni Col·lectiu de Banca, així com en les de nova creació i en les quals s'estableixin a Espanya, o s'adhereixin al present Conveni, a partir de la seva entrada en vigor:

Nivell	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 les Empreses amb un nombre de pagues, meritades a 31 de desembre de 2014 o amb posterioritat a aquesta data per aplicació de l'article 23.3 del XXIII Conveni Col·lectiu de Banca, comprès entre 15,75 i 17,00:

2.2.1. En les empreses amb 17,00 pagues meritades:

Nivell	2019	2020	2021	2022	2023
1	53.721,79	53.721,79	53.990,73	54.530,64	55.212,28
2	46.791,29	46.791,29	47.025,54	47.495,79	48.089,49
3	39.959,81	39.959,81	40.159,86	40.561,46	41.068,48
4	38.190,53	38.190,53	38.381,72	38.765,54	39.250,11
5	33.359,43	33.359,43	33.526,44	33.861,70	34.284,97
6	31.394,78	31.394,78	31.551,95	31.867,47	32.265,81
7	29.953,46	29.953,46	30.103,41	30.404,45	30.784,50
8	28.511,62	28.511,62	28.654,36	28.940,90	29.302,66
9	26.537,19	26.537,19	26.670,04	26.936,74	27.273,45
10	23.916,41	23.916,41	24.036,14	24.276,50	24.579,96
11	21.795,62	21.795,62	21.904,73	22.123,78	22.400,33

2.2.2. En les empreses amb 16,75 pagues meritades:

Nivell	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 les empreses amb 16,50 pagues meritades:

Nivell	2019	2020	2021	2022	2023
1	52.215,33	52.215,33	52.476,73	53.001,50	53.664,02
2	45.488,68	45.488,68	45.716,41	46.173,57	46.750,74
3	38.858,12	38.858,12	39.052,65	39.443,18	39.936,22
4	37.140,87	37.140,87	37.326,81	37.700,07	38.171,33
5	32.451,87	32.451,87	32.614,33	32.940,48	33.352,23
6	30.545,00	30.545,00	30.697,92	31.004,90	31.392,46
7	29.146,08	29.146,08	29.291,99	29.584,91	29.954,72
8	27.746,64	27.746,64	27.885,55	28.164,40	28.516,46
9	25.830,28	25.830,28	25.959,59	26.219,19	26.546,93
10	23.286,59	23.286,59	23.403,17	23.637,20	23.932,67
11	21.229,68	21.229,68	21.335,96	21.549,32	21.818,69

2.2.4. En les empreses amb 16,25 pagues meritades:

Nivell	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 les empreses amb 16,00 pagues meritades:

Nivell	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 les empreses amb 15,75 pagues meritades:

Nivell	2019	2020	2021	2022	2023
1	49.955,66	49.955,66	50.205,75	50.707,81	51.341,66
2	43.534,76	43.534,76	43.752,71	44.190,23	44.742,61
3	37.205,59	37.205,59	37.391,85	37.765,77	38.237,84
4	35.566,40	35.566,40	35.744,45	36.101,90	36.553,17
5	31.090,53	31.090,53	31.246,18	31.558,64	31.953,12
6	29.270,34	29.270,34	29.416,87	29.711,04	30.082,43
7	27.935,00	27.935,00	28.074,85	28.355,60	28.710,04
8	26.599,18	26.599,18	26.732,34	26.999,67	27.337,16
9	24.769,93	24.769,93	24.893,93	25.142,87	25.457,16
10	22.341,85	22.341,85	22.453,70	22.678,24	22.961,71
11	20.380,77	20.380,77	20.482,80	20.687,63	20.946,22

Article 19.- Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

Tot el personal en cada un dels mesos de juny i desembre tindrà dret a una gratificació extraordinària.

La seva quantia serà equivalent a la que en la data de la seva percepció li correspongui mensualment per Salari base de Nivell i per antiguitat.

La paga de juny es merita des de l'1 de gener al 30 de juny i la de desembre des de l'1 de juliol al 31 de desembre, percebent-ne la part proporcional si la seva permanència a l'empresa fos inferior al període de meritació.

Les empreses, mitjançant acord col·lectiu, podran abonar les referides gratificacions prorratejades en dotze mensualitats.

Article 20.- Augments per antiguitat

1. Durant la vigència del Conveni la retribució en funció de l'antiguitat es determinarà en la forma establerta en els articles 21 i 22.

2. No han de confondre antiguitat i temps de servei efectiu a l'empresa, de manera que la pèrdua total o parcial d'aquella no portarà amb si, ja que és element de fet, disminució d'aquest.

3. Sempre que el Conveni es refereix a “augments per antiguitat”, a “triennis” o a “percepcions per antiguitat” s’entendrà feta la referència a les quantitats meritades d’acord amb els articles 20, 21 i 22.

Article 21.- Antiguitat en l’Empresa

1. Durant la vigència del Conveni regirà un sistema de retribució complementària en funció de l’antiguitat a l’empresa, que es regularà pel que estableixen els paràgrafs següents.

2. Es computarà l’antiguitat a l’empresa per triennis complets de servei efectiu en aquesta o reconegut per ella. Els triennis, i en general els augmentos per temps de serveis, es consideraran vençuts, en tot cas, el primer dia del mes en què es compleixi.

3. Les quanties dels augmentos per antiguitat figuren en la següent taula:

Concepte	2019	2020	2021	2022	2023
Per cada trienni	470,00	470,00	471,18	471,18	471,18

La quantia per al personal amb jornada parcial serà la part proporcional que correspongui a la seva jornada.

La quantia anual a abonar per cada empresa s’obindrà de multiplicar l’import de la dotzena part de la valor del trienni pel nombre total de pagues meritades a 31 de desembre de l’any anterior, amb el límit de 17,25 pagues.

En aquelles empreses en què el nombre de pagues estigui situat per sota de 17,25 pagues, la quantia es calcularà segons el nombre de pagues que tingués consolidades en l’any anterior.

Aquest import es farà efectiu en catorzenes parts, abonables per mensualitats vençudes en els dotze mesos naturals de l’any i les dues restants en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

Article 22.- Antiguitat en el Grup de Tècnics

1. A més dels triennis per antiguitat a l’empresa, el personal amb nivells compresos entre l’1 i el 8, ambdós inclosos, percebran per cada tres anys complets de servei efectiu en el mateix nivell, triennis de la quantia anual que figura a la següent taula:

Nivell	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 i 4	342,38	342,38	343,24	343,24	343,24
5	281,41	281,41	282,11	282,11	282,11
6 i 7	188,84	188,84	189,31	189,31	189,31
8	147,53	147,53	147,90	147,90	147,90

2. Aquests triennis pel que fa als nivells 1 a 6, ambdós inclosos, únicament es meritiran pel temps en què s'hagin tingut o tinguin la condició d'apoderament.

3. A les persones amb nivells 1 a 6, ambdós inclosos, que hagin perdut els seus poders se'ls mantindran els triennis d'antiguitat en el grup de tècnics meritats fins a la data de la retirada de poders. En el benentès que, d'ara endavant, no meritiran nous triennis d'aquesta naturalesa.

4. Quan un treballador o una treballadora canviï de nivell dins dels nivells 1 a 8, se li mantindran els triennis que tingués en els nivells en què hagi estat anteriorment. Aquests triennis seran de la quantia corresponent al nivell en què la meritació es va produir. Si quan es produeix el canvi té reconeguda una fracció de trienni, aquesta es computarà a efectes de meritació del primer trienni corresponent al nivell en què hagués accedit.

5. Els triennis a què es refereix aquest article se satisfaran per catorzenes parts, abonables per mensualitats vençudes en els dotze mesos naturals de l'any i les dues restants en les gratificacions extraordinàries de juny i de desembre.

Article 23.- Participació en beneficis – RAE - Empresa

1. A partir de l'exercici 2020, s'estableix un sistema de participació en beneficis, de caràcter variable, sense repercussió en taules i, per tant, no consolidable i no pensionable, denominat "Participació en beneficis" que dependrà de l'evolució del "Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE-Empresa)", de cada empresa subjecta a aquest Conveni Col·lectiu de Banca. Aquest indicador serà el referit a l'activitat bancària a Espanya i al perímetre homogeni de comparació, segons la dada que consti en els informes financers oficials.

Quan es produeixin fusions d'empreses i a l'efecte d'establir el perímetre homogeni de comparació dels indicadors, la dada del RAE-Empresa de l'exercici precedent a la fusió serà igual al sumatori dels RAE-Empresa de les dues o més entitats que conformin la fusió empresarial, i la dada del RAE-Empresa de l'exercici en què es produeix aquesta fusió serà el que generi l'empresa resultant del procés de fusió en aquest exercici.

2. El "Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE-Empresa)" de cada exercici es calcularà i determinarà segons el que estableix la disposició addicional segona per a cada un dels següents grups:

- Entitats amb negoci bancari tant a Espanya com fora d'Espanya comptabilitzat en el Compte de Pèrdues i Guanyos Individual Anual.

- Entitats amb negoci bancari exclusivament a Espanya.
- Sucursals estrangeres intracomunitàries radicades a Espanya.
- Sucursals estrangeres extracomunitàries radicades a Espanya.

3. La quantia d'aquesta percepció, en cas de correspondre, estarà en funció de la variació interanual del RAE-Empresa dels exercicis 2020, 2021, 2022 i 2023 en comparació amb la dada del RAE-Empresa de l'exercici precedent.

En cas de correspondre, en la nòmina del mes d'abril de cada un dels anys: 2021, 2022, 2023, i 2024, i en funció de la variació interanual del "Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE-Empresa)" de l'últim exercici tancat, respecte al seu immediat precedent, cada empresa ha d'abonar a tot el personal de plantilla a 31 de desembre de l'any anterior, i en la proporció que procedeixi si la permanència en l'empresa ha estat inferior en aquest any, en el concepte "participació en beneficis", els quarts de paga que corresponguin segons la següent taula:

Variació interanual RAE-Empresa	Número de quarts de paga
>5 % i <= 10 %	1
>10 % i <=15 %	2
>15 % i <=20 %	3
>20 % i <=25 %	4
>25 % i <=30 %	5
>30 %	6

Aquelles empreses el "Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE-Empresa)" de l'exercici immediat precedent de les quals hagués estat negatiu, de calcular la variació interanual prenent com a dada de l'exercici precedent la mitjana aritmètica de la dada de l'indicador dels següents tres exercicis: l'exercici negatiu immediat precedent que es prendrà amb valor zero i els dos exercicis anteriors, no necessàriament consecutius, que haguessin tingut resultat positiu.

En el supòsit anterior i en aquells en què les dades del RAE tant de l'exercici considerat com del precedent fossin positius, la taula anterior serà d'aplicació llevat del supòsit excepcional que el muntant, que comporti per a l'entitat efectuar l'abonament corresponent a la totalitat de la plantilla pel concepte de "participació en beneficis RAE", resulti ser superior a la diferència quantitativa existent entre les xifres positives del RAE de tots dos exercicis. Per tant, en aquests casos, l'abonament es limitarà al nombre de quarts de paga en què el muntant no excedeixi d'aquesta diferència, abonant en tot cas un mínim d'un octau de paga.

Excepcionalment, s'estendrà la seva aplicació, en els mateixos termes i condicions indicats en aquest article, a l'exercici 2024 (primer any següent a l'últim de vigència del Conveni), per al seu cobrament, si s'escau, a la nòmina d'abril de 2025.

4. Exclusivament als efectes de l'aplicació de la taula anterior, s'entén per "salari base de quart de paga" la quantia que figura en la següent taula, a la qual caldria afegir, si s'escau, en la mateixa proporció, la percepció per antiguitat que correspongui a cada treballador o treballadora.

Nivell	Salari base del "Quart de paga" meritat en 2020, a pagar el 2021	Salari base del "Quart de paga" meritat en 2021, a pagar el 2022	Salari base del "Quart de paga" meritat en 2022, a pagar el 2023	Salari base del "Quart de paga" meritat en 2023, a pagar el 2024
1	753,22	756,99	764,56	774,12
2	651,31	654,57	661,12	669,38
3	550,84	553,60	559,13	566,12
4	524,82	527,45	532,72	539,38
5	453,78	456,05	460,61	466,37
6	424,89	427,02	431,29	436,68
7	403,69	405,71	409,77	414,89
8	382,49	384,40	388,25	393,10
9	353,45	355,22	358,77	363,26
10	314,91	316,49	319,65	323,65
11	284,34	285,76	288,62	292,23

5. El personal que, en aplicació de l'art. 23.2 del XXIII CCB, els correspongués el complement "ad personam" denominat "Participació en Beneficis XXII CCB", seguirà percebent-lo, i aquest tindrà caràcter pensionable, revaloritzable en els mateixos termes que les taules salarials i compensarà i absorbirà únicament i exclusivament la "participació en beneficis" que en resulti de l'aplicació del punt 3 d'aquest article. La quantia d'aquest complement "ad personam" serà l'equivalent als quarts de paga que excedeixin aquests 10 i fins al màxim dels 15 que assenyala l'article 18 del XXII Conveni Col·lectiu de Banca.

En el cas que la quantia d'aquest complement "ad personam" no fos suficient per compensar i absorbir la quantia resultant de l'aplicació del punt 3 d'aquest article, l'empresa ha d'abonar al personal en aquesta situació, en aquest mateix any i en concepte "diferència Participació Beneficis", un complement la quantia del qual serà igual a la diferència existent entre ambdues magnituds.

6. Totes les empreses que encara no hagin arribat a 10 del màxim dels 15 quarts de paga que preveu l'article 18è del XXII Conveni Col·lectiu de Banca, procediran a consolidar un nou quart de paga en aquells exercicis en què la variació percentual del "Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE-Empresa)" respecte de l'exercici immediatament anterior sigui superior al 15 %.

A les empreses a les quals els sigui aplicable aquest apartat, en l'any en què els correspongui la consolidació d'un nou quart de paga no els és aplicable l'apartat 3 d'aquest article, per la qual cosa no estan obligades a abonar cap altre quart de paga no consolidable. És a dir, abonaran i consolidaran un sol quart de paga.

La consolidació de nous quarts de paga comportarà en conseqüència l'aplicació automàtica de la taula salarial transitòria que correspongui de les recollides en l'article 18è del present Conveni des de l'1 de gener de l'any en què s'aconsegueixi aquesta consolidació.

A partir de l'any en què cada empresa arribi a consolidar els 10 quarts de paga, i per tant, li correspongui aplicar la taula salarial de 17,25 pagues, passarà a ser-hi d'aplicació el contingut dels apartats 3 i 4 d'aquest article.

7. Les empreses tenen l'obligació de comunicar a la Comissió Paritària el nombre de pagues de beneficis que tinguin consolidades a 31 de desembre de 2018, així com qualsevol variació en aquestes per aplicació de l'apartat 5 d'aquest article.

En el transcurs del primer semestre de cada any, cadascuna d'aquestes empreses, o d'aquelles que posteriorment poguessin incorporar-se a l'aplicació del Conveni Col·lectiu de Banca, han d'informar la Comissió Paritària dels càlculs i resultats del seu sistema de participació en beneficis

Abans de la fi del primer trimestre posterior a l'acabament de la vigència del Conveni, la Comissió Paritària ha d'emetre un informe a la Comissió Negociadora sobre l'evolució produïda i recomanacions per a la futura homologació dels sistemes previstos en aquest article.

Article 24.- Gratificacions i assignacions complementàries o especials

1. Durant la vigència d'aquest Conveni únicament regiran les assignacions i gratificacions complementàries o especials establertes i regulades en ell, o altres disposicions vigents no modificades o suprimides expressament en aquest Conveni.

2. L'anomenada compensació de festes suprimides a què té dret el personal integrat amb anterioritat al 7 de febrer de 1958 i aquell ingressat amb posterioritat a aquesta data que hagi vingut percebent-lo com a condició més beneficiosa, es determinarà sobre la base resultant de computar 14 pagues com a dividend. El divisor serà 1.700.

3. Les indemnitzacions per residència, a més de en les pagues ordinàries i extraordinàries de juny i desembre, s'abonaran també en les pagues fixes i garantides que per qualsevol altre concepte percebi el personal.

4. Es manté amb caràcter transitori l'assignació anual de conserges, per a les persones que estiguessin percebent-la per aplicació de l'article 19.5 del XXII Conveni Col·lectiu de Banca.

5. Plus Transitori.- A les sucursals i agències amb autonomia operativa, el personal amb poders que tingui atribuïda de manera específica la responsabilitat del funcionament administratiu o operatiu d'aquesta percebrà un plus transitori mentre es trobi en el Nivell 8 o 7, amb la quantia anual que figura en la següent taula:

Concepte	2019	2020	2021	2022	2023
Plus transitori	632,39	632,39	635,56	641,91	649,94

Aquesta quantitat es farà efectiva per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes.

6. Plus de polivalència funcional. El personal dels nivells 9 a l'11 ha de percebre un plus de polivalència funcional, que es pagarà en dotzenes parts mensuals, amb la quantia anual que figura en la següent taula:

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. Percepció BAI: S'estableix la possibilitat de rebre una percepció addicional de caràcter variable en funció dels beneficis abans d'impostos o del repartiment de dividends.

Per a això, quan en els exercicis 2021, 2022 i 2023 el Benefici Abans d'Impostos (BAI) sigui positiu o l'Entitat reparteixi dividends corresponents a aquest exercici, cada entitat abonarà dins del primer semestre de l'any següent, una quantitat equivalent al 0,25 % dels conceptes retributius: salari base de Nivell (art. 18.2), gratificacions i assignacions complementàries o especials (art. 24) i diferència de l'article 15.4.2, referits a les seues quanties a 31 de desembre de l'exercici per al qual correspongui el pagament.

Aquestes quantitats no tindran caràcter de pensionables, ni consolidables.

El Benefici Abans d'Impostos (BAI) s'ha de determinar segons el que estipula la disposició addicional tercera del present Conveni.

Article 25.- Retribució flexible

En l'àmbit de cada empresa, mitjançant acord individual, es podrà substituir part dels conceptes del Conveni per les retribucions en espècie que permeti la normativa vigent en cada moment, sense alteració de la suma brut anual del salari de Conveni i dins dels límits vigents en cada moment per a la percepció de salari en espècie. En aquests supòsits les ofertes de l'empresa aniran dirigides a la totalitat de la plantilla, i d'aquestes se n'informarà prèviament la representació sindical i els conceptes figuraran en nòmina de forma detallada i separada de la resta de conceptes del Conveni.

Capítol sisè

TEMPS DE TREBALL

Article 26.- Jornada i horaris

1. La jornada màxima de treball per al sector, en còmput anual, serà de 1.700 hores, en què estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori. L'esmentada jornada màxima es complirà d'acord amb les jornades i horaris de treball de personal que es defineixen en aquest mateix article i la normativa de general aplicació.

2. Es manté l'horari continuat actualment establert, que serà el següent:

- Dilluns a divendres: De les 8 hores a les 15 hores, a la durada estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.
- Les hores de treball corresponents als dissabtes no festius compresos entre l'1 de gener al 31 de març, excepte el Dissabte Sant quan coincideixi en el mes de març, i entre l'1 d'octubre al 31 de desembre, a raó de 5 ½ hores cada un, seran distribuïdes anualment en funció dels acords col·lectius aconseguits o que s'assoleixin en cada empresa.
- A falta d'acord, l'empresa pot mantenir la situació que tingués a 31 de desembre de 2014 per aplicació del XXII Conveni Col·lectiu de Banca o adherir-se a qualsevol dels acords vigents en les quatre primeres empreses amb major cens del sector.

En aquest sentit, es reconeixen les previsions recollides en els Acords Col·lectius d'Empresa vigents en aquesta matèria a la data de signatura del present Conveni.

3. Alternativament, s'estableix l'horari partit que figura a continuació:

- Dilluns a dijous: De les 8 hores a les 17 hores, amb 1 hora de pausa per dinar.
- Divendres: De les 8 hores a les 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.
- Del 23 de maig al 30 de setembre: dilluns a divendres: de les 8 hores a les 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

L'horari partit serà voluntari i s'oferirà per cada empresa a qui estimi convenient. Les acceptacions rebudes no podran aplicar-se en més del 25 per cent dels centres de treball de cada empresa, ni representar més del 25 per cent de la plantilla de cada banc.

En l'àmbit de cada empresa, a petició dels sindicats signants del Conveni, se'ls comunicarà la relació dels centres afectats per la partició d'horari que aquí es defineix i el nombre de persones afectades en cada centre, així com les seves modificacions.

Des de l'entrada en vigor del Conveni, els empleats i empleades que realitzin l'horari partit definit en aquest punt en centres de treball radicats en municipis de cens superior a 50.000 habitants, se'ls abonarà per cada dia en què efectivament compleixin l'esmentat horari partit, en concepte d'ajuda alimentària, la quantia de 9,00 euros fins al 30 de setembre de 2021, 10,00 euros a partir del 1 d'octubre de 2021 i fins al 31 de desembre de 2022 i 11,00 euros a partir del 1 de gener de 2023.

4. Les empreses podran establir horaris, continuats o no, diferents per al personal directiu i auxiliar d'aquesta (inclosos els xofers) en el mínim que necessiti, i per al personal de producció (gestors i visitadors), així com adequar l'horari de servei al públic i, per tant, el del mínim de personal indispensable per prestar-lo, a aquell que tinguin altres entitats o establiments no bancaris d'anàloga funció.

5. Les persones que tingueren jornades especials de durada més reduïda respecte a la normal, les mantindran amb la mateixa durada actual només si aquestes jornades fossin inferiors a set hores, i tindran dret a entrar al treball a la mateixa hora que la resta del personal, ja que la sortida anticipada es considera com a condició de dret més beneficiosa.

6. Els dies laborables que en cada cas integrin la setmana natural en què cada localitat celebri la seva Festa Major anual, la jornada del personal serà de quatre hores de treball efectiu, i quan en determinades localitats els dies de festes reals no coincideixin amb els de la setmana abans definida, podran fer-se les variacions necessàries per aconseguir aquesta coincidència, sempre que aquestes suposin el mateix nombre de dies laborables de reducció horària que haguessin correspost en l'esmentada setmana natural. Per a aquestes variacions serà sempre necessari acord formal previ de la Comissió Paritària. La sol·licitud s'ha de cursar dins del primer trimestre de cada any. Qualsevol altra alternativa a aquesta jornada reduïda s'ha de negociar amb la RLT en l'àmbit de cada Empresa.

Article 27. Treball a distància i teletreball

1. Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma d'organització i execució de la prestació laboral derivada de l'avanç de les tecnologies de la informació i de la comunicació, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de la empresa, i és aplicable en aquesta matèria allò que es disposa a l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, al Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància i en el present article.

Qualsevol modificació en les empreses sobre el que estableix requerirà acord col·lectiu amb més del 50 % de la representació laboral d'aquestes.

Aquelles empreses en què, a data d'entrada en vigor d'aquest conveni, ja vinguessin oferint la modalitat de teletreball a la seva plantilla sense que hi hagués acord col·lectiu, procediran a adaptar les condicions, com a mínim, en els termes que preveu aquest article.

Així mateix, aquelles altres que ja tinguessin acord col·lectiu en matèria de teletreball previ a aquest conveni, adequaran aquest a allò que aquí s'ha establert, sense perjudici del manteniment de les condicions més beneficioses de què ja vinguessin gaudint, per a la qual cosa disposaran del termini de 6 mesos des de la data de signatura del conveni.

2. El treball a distància i el teletreball és voluntari, tant per a la persona treballadora com per a l'empresa. El teletreball s'ha de documentar per escrit mitjançant un «acord individual de teletreball», que reculli els aspectes estipulats en la legislació vigent i en el present article. Així mateix es podran incloure qualssevol altres aspectes que les parts considerin convenients.

3. La realització de la feina a distància o el teletreball pot ser reversible per voluntat de l'empresa o de la persona treballadora, sempre que aquest treball a distància o teletreball no formi part de la descripció inicial del lloc de treball.

La reversibilitat pot produir a instància de l'empresa o de la persona treballadora, comunicant-se per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

En el supòsit de causa greu sobrevinguda o de força major, la reincorporació al lloc presencial es realitzarà amb la major promptitud possible, permetent, sempre que no hi hagi un greu risc cap a les persones o un potencial perjudici empresarial cap al negoci, un marge de fins a 3 dies hàbils, si la persona requereix temps per organitzar les seves necessitats de conciliació.

Si el règim del teletreball és inferior al 100 % de la jornada, la reversibilitat implicarà la volta al centre i lloc de treball en el qual cada persona desenvolupa el treball en modalitat presencial. En el cas de teletreball del 100 % de la jornada en què no hi hagi centre físic de treball presencial, la persona retornarà a un centre dins dels límits que estableix l'article 40è del present Conveni.

4. La publicació de les vacants que requereixin teletreball ho han d'indicar expressament, a més del percentatge que comporta.

5. Dotació de mitjans i compensació de despeses

Donant compliment a allò que disposen els articles 11 i 12 de Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre les persones que teletreballin tindran dret a la dotació per part de l'empresa dels següents mitjans, equips i eines, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional i que tindran la consideració de mínimes i podran ser objecte de millora en l'àmbit de les empreses i mitjançant acord amb la RLT:

- Ordinador, tauleta, portàtil o similar.
- Telèfon mòbil amb línia i dades necessàries i suficients per a la connexió (wifi) compartida amb l'ordinador, tauleta o portàtil.
- A petició de la persona treballadora, cadira ergonòmica homologada.

Addicionalment, i a opció de l'empresa, podrà facilitar directament o bé compensar per una quantitat màxima a preu fet de fins a 130 euros, els següents mitjans i eines:

- Teclat.
- Ratolí.
- Pantalla

En el cas que l'empresa opti per la compensació de les despeses en què hagi incorregut la persona treballadora, fins al màxim de la quantitat indicada, s'ha de justificar per la persona treballadora mitjançant factures degudament emeses.

Adicionalment a la dotació dels mitjans i compensacions establertes en els apartats anteriors, per la totalitat de les despeses restants que per qualsevol concepte pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància percebrà una quantitat màxima de 55 euros mensuals que s'abonarà en proporció al percentatge de jornada acordada en teletreball.

Durant la vigència del Conveni, les citades quantitats es revaloritzaran anualment en el mateix percentatge d'increment de les taules salarials, i en cap cas, podrà ser compensable ni absorbible per cap altre concepte salarial.

Quan la persona treballadora torni a la feina presencial complet ha de reintegrar tots els mitjans materials que l'empresa hagi posat a la seva disposició.

6. Drets d'informació i participació.

Les empreses:

- Identificaran de manera expressa en els censos de plantilla que es faciliten a la RLT a les persones que teletreballin.
- Lliuraran trimestralment a la RLT la relació de persones, identificades per NIF i / o número de matrícula, nom, sexe i lloc, que hagin subscrit un "acord individual de teletreball". Igualment, aquests llistats inclouran: centre de treball a què estan adscrites, percentatge de distribució entre treball presencial i teletreball i correu electrònic corporatiu de les persones en aquesta modalitat d'acord.
- Es garantirà per part de les empreses, respectant les necessitats organitzatives i de servei i sempre que no pertorbi el normal desenvolupament de la feina, la comunicació individualitzada amb les persones en situació de teletreball per qualsevol mitjà telemàtic realitzada per part de la representació sindical del seu àmbit, de manera lliure i sense cap tipus de filtres ni traves que dificultin o impossibilitin la comunicació.
- Donaran a conèixer a les persones teletreballadores i a la RLT aquells procediments, mètodes, i suport tècnic que poguessin posar-se en marxa fruit de la implementació del teletreball.

La RLT rebrà la informació relativa a les instruccions sobre confidencialitat i protecció de dades, mesures de vigilància i control sobre l'activitat de les persones teletreballadores.

Les parts signants consideren que, en l'àmbit de les empreses, es pot acordar l'aplicació del teletreball, quan sigui possible, com a mecanisme que permeti contribuir a resoldre problemes conjunturals o estructurals d'ocupació.

7. Seguretat i salut laboral

L'avaluació de riscos del personal en teletreball es realitzarà preferentment a distància i s'ajustarà a allò que estableixi la legislació vigent en cada moment.

Les entitats elaboraran i informaran a la RLT en l'àmbit de Seguretat i Salut de l'Empresa una metodologia basada en l'emplenament d'un formulari per part de les persones treballadores,

a partir del qual, el servei de prevenció avaluarà i emetrà informe amb propostes preventives i mesures de protecció de què serà coneixedora tant la persona teletreballadora com el comitè de salut laboral.

És aconsellable que les persones que realitzin teletreball mantinguin el vincle presencial amb la seva unitat de treball i amb l'empresa per tal d'evitar situacions d'aïllament. Per això, les parts recomanen que els acords de teletreball incloguin mecanismes que facilitin una certa presència de la persona treballadora en el centre de treball.

8. Drets col·lectius i sindicals

La persona teletreballadora tindrà els mateixos drets col·lectius que la resta de la plantilla de l'empresa i estarà sotmesa a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a qualsevol instància representativa dels treballadors i treballadores. A aquests efectes, el personal en teletreball haurà d'estar adscrit al mateix centre de treball en què desenvolupi el treball presencial.

S'ha de garantir que dins de la jornada laboral cada persona teletreballadora pugui comunicar-se amb la RLT de manera efectiva i amb garanties de privacitat.

S'han de garantir les possibilitats pels mitjans actuals i futurs de recepció de la informació sindical per part de les persones teletreballadores.

Es garantirà la participació i el dret de vot presencial de la plantilla a teletreball a les eleccions sindicals i altres àmbits de representació de la plantilla. L'empresa està obligada a informar per tots els mitjans disponibles i amb antelació suficient de tot allò que sigui relatiu al procés electoral.

9. Treball a distància com a mesura de contenció derivada d'emergències sanitàries, pandèmies o de circumstàncies imprevisibles o extraordinàries sobrevingudes.

El teletreball en aquestes situacions, requerirà que les empreses dotin les persones treballadores dels següents mitjans, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, tauleta, portàtil o similar.
- Telèfon mòbil amb línia i dades necessàries i suficients per a la connexió (wifi) compartida amb l'ordinador, tauleta o portàtil.
- A petició de la persona treballadora, teclat, ratolí i pantalla, o bé compensar el seu import per una quantitat màxima a preu fet de 45 euros.

Quan la persona treballadora torni a la feina presencial completa ha de reintegrar tots els mitjans materials que l'empresa hagi posat a la seva disposició.

Durant la vigència del Conveni, les citades quantitats es revaloritzaran anualment en el mateix percentatge d'increment de les taules salarials, i en cap cas, podrà ser compensable, ni absorbible per cap altre concepte salarial.

En el cas que la persona en teletreball per les situacions contemplades en aquest punt

decidís realitzar el teletreball en un lloc diferent del seu domicili habitual, hauran de comunicar prèviament a l'empresa.

Article 28. Treball a distància i teletreball inferior al 30 % de la jornada de treball

En aquells supòsits que la Direcció de l'empresa autoritzi a qualsevol persona treballadora la realització de treball a distància o teletreball durant un temps inferior al 30 % de la jornada de treball previst en el RDL 28/2020 se li dotarà dels següents mitjans, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, tauleta, portàtil o similar..
- Telèfon mòbil, amb línia i dades.

Aquesta modalitat de treball no presencial es podrà realitzar des del lloc lliurement elegit per la persona treballadora.

No és aplicable el règim establert en el Real-Decret llei 28/2020 de 22 de setembre, ni el que estableix l'article 27è del present Conveni.

Article 29. Registre de jornada

I. Consideracions generals sobre el sistema de "Registre diari de Jornada"

1. Àmbit d'aplicació

Amb la finalitat de complir amb el que s'estableix en l'apartat 9 de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses adherides al Conveni Col·lectiu sectorial, han de garantir el registre diari de jornada de tot el personal vinculat a elles mitjançant una relació laboral.

Sense detriment de l'abast universal de la normativa legal sobre el Registre de Jornada per a tota la plantilla, pel que fa a aquest Acord, aquest serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores inclosos dins l'àmbit del Conveni Col·lectiu de Banca.

Les empreses podran establir excepcions o particularitats en el model d'organització i documentació del registre de jornada per al personal que exerceixi les funcions d'alta direcció, alt govern o alt consell, característiques, tal com recull el Conveni en el seu article 2º, dels següents càrrecs o altres de semblants: Director/a General, Director/a Gerent de l'Empresa, Sotsdirector/a General, Inspector/a General, Secretari/a General i altres de caràcter similar, entre les quals es trobarien les desenvolupades pel personal inclòs en el denominat "Col·lectiu Identificat", definit d'acord amb el Reglament Delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014 que complementa la Directiva 2013/36 / UE.

2. Garantia i neutralitat del sistema de "Registre diari de jornada".

Les dues parts acorden que la implantació d'un sistema de "registre diari de jornada" no comporta alteració ni en la jornada, ni en l'horari de treball, ni en els descansos, pauses i altres interrupcions de treball de la plantilla de les empreses, que seguirà regint-se per les

normes legals i convencionals aplicables, així com pels pactes col·lectius o contractuals que afectin cada persona treballadora i per allò que estableix el calendari laboral que es publica cada any.

A més, el registre ha de ser objectiu, fiable i accessible, així com plenament compatible amb les polítiques internes orientades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com amb la flexibilitat en la distribució del temps de treball, adequació de jornada i prestació de serveis en model de teletreball, treball en remot o a distància i altres similars, tot això en els termes que puguin estar establerts en els pactes col·lectius o contractuals aplicables a la persona treballadora.

3. Prevalença sectorial en matèria de “registre diari de jornada”.

Aquelles empreses que, amb anterioritat a l'entrada en vigor del RDL 8/2019 de 12 de març, disposessin d'un sistema de “registre diari de jornada” implantat per decisió de l'empresa o per acords col·lectius d'empresa vigents en aquesta matèria, podran continuar aplicant aquest sistema, si bé introduint, si s'escau, les modificacions que fossin necessàries per a la seva adequació o adaptació a l'esmentada norma legal i a aquest acord.

Aquells acords que hagin estat aconseguits a l'empara del que estableix l'article 34.9 de l'ET en la redacció donada pel RDL 8/2019 de 12 de març, seguiran aplicant-se en la seva totalitat en entendre que els aquests han estat negociats sota els criteris establerts en aquesta norma, de manera que el que s'ha pactat en aquest acord serà complementari.

En qualsevol cas, en l'àmbit de cada empresa es podran subscriure acords col·lectius, amb la majoria de la representació laboral, que desenvolupin, complementin i / o millorin el que estableix el present Acord per a la seva adaptació a la realitat i particularitats d'aquella.

4. El model de “Registre diari de jornada”.

Tenint en compte les característiques pròpies de les empreses del sector bancari, els sistemes a implantar per aquestes seran preferentment telemàtics i, en tots els casos, han de preveure els elements de seguretat necessaris per garantir l'objectivitat, fiabilitat, traçabilitat i accessibilitat del registre i garantir la impossibilitat de manipulació. El registre diari establert ha de respectar els drets de la persona treballadora a la intimitat i a la pròpia imatge.

La implantació del sistema de registre de jornada s'ha d'acompanyar d'una guia d'ús que l'empresa facilitarà a totes les persones treballadores, així com de l'establiment de mesures que garanteixin el dret a la desconnexió digital.

També s'impartiran accions formatives de sensibilització en aquesta matèria a tota la plantilla, incloent-hi especialment el personal que ocupi llocs de responsabilitat i amb equips al seu càrrec.

Les aplicacions, desenvolupades per les empreses per facilitar el registre de jornada, han de resultar accessibles per a les persones usuàries i podran descarregar-se en dispositius propietat de les empreses.

En el cas que les empreses establissin sistemes de vigilància i control (geolocalització) per

a la finalitat que preveu l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'haurà d'informar a la RLT prèviament a la seva implantació i complir amb les garanties previstes en la normativa vigent, tal com es recull en l'apartat 5 següent, sobre el tractament de dades de caràcter personal.

En el supòsit excepcional que la persona treballadora no disposés de cap aplicació tecnològica o dispositiu posat a la seva disposició per l'empresa, el registre es podrà dur a terme en paper, de forma manual, mitjançant un full que la persona haurà d'emplenar cada dia. En aquest full s'hauran d'incorporar, com a mínim, les dades següents: l'hora concreta d'inici de la jornada de treball, l'hora de finalització d'aquesta, el nombre d'hores de treball efectiu i la seva signatura.

No obstant això, en l'àmbit de cada empresa es podrà concretar la regulació sobre el registre dels excessos i dèficits de jornada, així com els temps i pauses que no es considerin temps efectiu de treball diari.

En cap cas està permès que es registri i signi l'hora d'entrada i sortida a la vegada, o que s'acumulin els registres per a la ser emplenats i signats en dates posteriors. A més, aquest sistema de registre en suport paper ha de garantir que proporciona informació fiable, immodificable i no manipulable a posteriori.

Les empreses d'informar prèviament l'RLT d'aquests supòsits excepcionals en què s'apliqui el sistema de registre de jornada en suport paper.

5. Dades de caràcter personal

Tenint en compte la necessitat d'incorporació de dades de caràcter personal als sistemes de registre de jornada, el tractament dels mateixos haurà de respectar en tot moment les normes legals de protecció de dades recollides a l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors així com les que s'estableixen en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i Garantia de drets digitals, així com qualsevol altra norma que en el futur sigui aplicable per a la protecció de dades personals.

II. Característiques i funcionament de sistema de "Registre diari de Jornada"

1. Principis fonamentals a tenir en compte

Tots els treballadors i treballadores, inclosos en l'àmbit d'aplicació del "registre diari de jornada" han d'emplenar el model de registre diari implantat per l'empresa, sota el principi de bona fe contractual i d'acord amb la legalitat vigent. Emplenar el model tindrà, per tant, caràcter de deure laboral per a tota la plantilla.

En el cas que la persona treballadora no complís amb l'obligació de registre, l'empresa haurà de requerir-li fer-ho, advertint-li del caràcter de deure laboral d'aquesta obligació.

En l'àmbit de cada empresa es pot regular com ha de quedar registrada aquesta incidència que, sempre, haurà de ser validada tant per la persona treballadora, com per l'empresa.

2. Funcionament del registre

Totes les persones de la plantilla hauran d'incorporar en l'aplicació o suport posat a la seva disposició, diàriament i obligatòriament, l'hora d'inici de la jornada, l'hora de finalització i el nombre d'hores de treball efectiu.

En l'àmbit de cada empresa pot concretar la regulació sobre el registre dels excessos i dèficits de jornada, així com els temps i pauses que no es considerin temps efectiu de treball diari.

3. Dades objecte de registre:

3.1. Hora d'inici de la jornada.

Com a "hora d'inici de jornada" s'haurà de registrar l'hora concreta en què la persona treballadora comenci la seva jornada laboral, trobant-se en el seu lloc de treball (article 34.5 de l'ET) o a disposició de l'empresa. Aquest darrer supòsit, només serà aplicable quan la persona treballadora per les seves funcions o responsabilitats estigui autoritzada per l'empresa per iniciar la seva prestació de serveis des d'una altra ubicació física.

Excepte autorització expressa de l'empresa, l'hora d'inici de computar, a efectes d'hores efectives, sempre que aquesta es trobi dins de la franja de jornada i horaris que correspon a treballador.

3.2. Hora de finalització de la jornada.

Com a "hora de finalització de jornada", la persona treballadora ha de registrar l'hora concreta en què aquesta finalitzi trobant-se en el seu lloc de treball (article 34.5 de l'ET) o a disposició de l'empresa. Aquest darrer supòsit, només serà aplicable quan la persona treballadora per les seves funcions o responsabilitats estigui autoritzada per l'empresa a finalitzar la seva prestació de serveis des d'una altra ubicació física.

3.3. Temps efectiu de treball

La jornada regular ordinària diària de cada persona treballadora és la que correspon a l'horari general del Conveni Col·lectiu de Banca o aquell horari, diferent del general, resultant dels acords col·lectius o contractuals subscrits en cada empresa i que li siguin d'aplicació, així com pels calendaris laborals que es publiquen cada any.

Es considera "temps efectiu de treball" el comprès entre l'hora d'inici de la jornada i l'hora de finalització de la jornada, descomptades les pauses que no es considerin temps efectiu de treball.

No tindran la consideració de temps efectiu de treball, a títol orientatiu:

- a) El temps corresponent a la pausa del dinar, quan es presti el servei en règim de jornada partida.
- b) Interrupcions que obeeixin a una raó o motivació d'índole personal.

c) Les absències de centre de treball que no estiguin previstes dins de les llicències retribuïdes estipulades per l'ET i/o pel Conveni Col·lectiu i que hagin estat comunicades i autoritzades prèviament per responsables jeràrquics.

Sí tenen consideració de temps efectiu de treball:

a) El temps destinat a tota aquella formació (presencial o online) de caràcter obligatori, tant dins com fora de l'empresa, ja sigui per exigències regulatòries o per decisió de la pròpia empresa.

b) L'assistència a les reunions i/o sessions formatives obligatòries, tant si l'horari queda establert dins o fora de la jornada laboral, tindran la consideració de temps de treball efectiu.

c) Les llicències retribuïdes de l'article 29 del Conveni col·lectiu i altres supòsits que hagin de considerar-se, legalment o convencionalment, com a temps de treball efectiu.

d) Els quinze minuts diaris de descans obligatori regulats legalment o convencionalment.

En qualsevol cas, les entitats podran establir els criteris que han de determinar i regular els temps i pauses que no es considerin temps efectiu de treball diari.

3.4. Viatges o desplaçaments de treball i/o activitats formatives.

Quan la persona treballadora hagi de realitzar desplaçaments fora de la seva localitat habitual de treball durant tota la jornada laboral diària per raó de la seva activitat laboral i/o activitats formatives, es consideren complertes les hores de treball efectives que corresponguin al seu règim de jornada i horari, registrant com a incidència el "viatge de treball". Tot això, sense perjudici de la validació posterior, si és el cas, per part de l'empresa i de la persona treballadora. Aquest mateix procediment de registre és aplicable als viatges internacionals.

Així mateix, en l'àmbit de cada empresa s'establiran els criteris que han de determinar i regular les característiques del sistema de registre de jornada per a tots aquells altres supòsits, no previstos en el paràgraf anterior, en què la persona treballadora hagi de realitzar desplaçament per raó de seva activitat laboral i/o formativa.

III. Hores extraordinàries

Les parts consideren que la realització d'hores extraordinàries constitueix una pràctica desaconsellable, excepte en supòsits excepcionals en què pugui ser necessari per raons justificades d'organització empresarial.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles que excedeixin de la jornada ordinària de treball de cada persona treballadora, havent de comptar per a la seva realització amb l'autorització prèvia de l'empresa.

En qualsevol cas, la realització d'hores extraordinàries té caràcter voluntari per a la persona treballadora.

IV. Accesibilidad a la información registrada.

1. Per part de la persona treballadora

Qualsevol treballador o treballadora podrà accedir i descarregar del sistema, en qualsevol moment i de forma exclusiva el seu registre diari de jornada per consultar les seves pròpies dades tal com figuren en l'esmentat registre.

2. Pels representants legals dels treballadors

Amb caràcter mensual l'empresa facilitarà a la representació legal dels treballadors, mitjançant suport informàtic que permeti el seu tractament (full de càlcul o similars) el contingut del registre de jornada de les persones treballadores de centre de treball en què exerceixin la seva representació. La mateixa informació, i en els mateixos termes, es facilitarà als delegats sindicals en l'àmbit de la seva representació, de conformitat amb el que estableix l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

Aquesta informació, també es pot facilitar a través de les seccions sindicals d'empresa, segons el que estableix l'article 64 del Conveni col·lectiu.

Article 30º.- Vacances

1. El personal inclòs en aquest Conveni tindrà dret anualment a un període de vacances retribuïdes de vint dies en què no es computaran dissabtes, diumenges, ni festius. Dit gaudi podrà ser fraccionat fins en quatre períodes, essent necessari per al quart l'acord entre les parts.

2. Les vacances del personal que ingressi, reingressi o cessi en el transcurs de l'any, seran proporcionals als dies treballats dins de l'any i es gaudiran en els dos primers casos quan ho permetin les necessitats del servei.

3. El personal de nou ingrés, el que es traslladi a les Illes Canàries i el que va optar per la compensació econòmica segons el que estableix l'article 28.4 del XXIII CCB, percebrà una indemnització en concepte de "vacances Canàries" la quantia anual serà la que figura a la següent taula, i que es farà efectiva en la nòmina del mes d'abril de cada any i es mantindrà mentre l'empleat romangui a Canàries. L'any d'incorporació s'abona per la part proporcional que correspongui.

Concepte	2019	2020	2021	2022	2023
Compensació dies de Canaries	260,00	260,00	270,00	280,00	290,00

Així mateix, el personal que en aplicació de l'art. 28.4 del XXIII CCB va optar per seguir mantenint dies addicionals de vacances, seguirà gaudint de l'ampliació del seu període de gaudi de vacances a la Península en cinc dies naturals més.

No obstant això, el personal amb dret actual als cinc dies addicionals de vacances pot optar, per una sola vegada, pel sistema d'indemnització del paràgraf anterior que s'aplicarà de manera permanent mentre es trobi destinat a Canàries per a la qual cosa n'hi haurà prou que ho

comuniqui a l'Empresa abans de final de l'any anterior o en tot cas abans de 31 de desembre de 2023, essent d'aplicació a partir de l'any següent al de la comunicació.

4. El període hàbil per al gaudi de les vacances serà el comprès entre l'1 de gener i el 31 de gener de l'any següent, sempre que les necessitats del servei ho permetin i se sol·licitin amb l'antelació suficient per a la seva adequada planificació.

5. Quadres de vacances

Els quadres de vacances hauran de confeccionar per cada Dependència, i el personal afectat ha de tenir la possibilitat de conèixer-los bé perquè es fixi en el tauler d'anuncis o de qualsevol altra forma que faciliti el seu coneixement, almenys amb dos mesos d'antelació a la data del gaudi. Quan es facin les vacances en diversos períodes, no es tindrà preferència per triar el segon període fins que no hagi triat el primer la resta de personal afectat pel quadre. De la mateixa manera es procedirà amb la resta dels períodes.

Per Dependència s'entén en el present apartat tant una Oficina Bancària, com qualsevol de les seccions en què està organitzada l'empresa, havent de considerar els termes següents pel que fa a la procedència de fer el quadre de vacances per oficines bancàries o per seccions:

- Que els serveis quedin degudament coberts, procurant atendre els desitjos del treballador o la treballadora.
- Que l'extensió de la plantilla i l'organització per seccions de l'oficina permetin realitzar el quadre per secció, sense perjudici de la coordinació que s'ha d'establir entre tots de cara al problema general de l'oficina.

Quan concorrin dues o més persones que pretenguin gaudir les seves vacances en les mateixes dates triarà sempre en primer lloc la de major antiguitat a l'empresa, sempre que els que tenen descendents en edat escolar i preescolar, puguin gaudir-les dintre del període de vacances escolars i entre aquests tindrà preferència la persona de més antiguitat.

A aquests efectes, s'entén per època de vacances preescolars i escolars la que en cada cas disposi l'autoritat competent per raó de territori, i per edat escolar la definida pel Ministeri d'Educació i Ciència com a període legal de preescolarització i escolarització obligatòria, actualment des dels 3 anys d'edat fins als 16 anys. Aquest període pot ampliar-se fins a dos anys més, quan documentalment s'acrediti que aquest temps està essent emprat per concloure el cicle d'ensenyament escolar obligatori.

El període de vacances per a les persones adscrites als nivells 1 a 8 es fixarà de mutu acord amb l'empresa, tenint en compte les necessitats del servei, les circumstàncies de la producció, el fet de tenir descendents en edat escolar i preescolar i qualsevol altra circumstància que afecti la conciliació de la vida personal i laboral. Igualment, hauran de conèixer el seu període de vacances pels mitjans habituals de l'empresa, al menys, amb dos mesos d'antelació a la data del seu gaudi.

6. Supòsits d'interrupció de vacances

Si durant el gaudi de les vacances l'empleat o l'empleada patís una Incapacitat Temporal, internament clínic, amb o sense intervenció quirúrgica, o malaltia greu, justificada i notificada a

l'empresa en el termini de vint hores, no es computaran a efectes de vacances els dies que hagués durat l'internament o malaltia. En aquest supòsit, els dies de vacances pendents es gaudiran quan les necessitats del servei ho permetin, i en tot cas immediatament a continuació de l'alta mèdica si hagués acabat l'any natural a què correspongui.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió de contracte de treball, que preveu l'article 48 ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la Incapacitat Temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspondria al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui.

Article 31.- Llicències

1. Les empreses, a sol·licitud del seu personal, han de concedir les següents llicències retribuïdes:

a. Per matrimoni del treballador o la treballadora: 15 dies naturals ininterromputs. Si el dia en què es produeix el fet que justifica el permís no és laborable, el còmput s'iniciarà el primer dia feiner següent.

b. Per matrimoni d'ascendents, descendents o col·laterals fins al tercer grau: el dia en què se celebri la cerimònia.

c. Dos dies laborables, amb possibilitat que es prenguin de forma no consecutiva per accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius es necessiti fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la seva localitat, la llicència s'ampliarà fins a dos dies laborables més.

d. Dos dies laborables per defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas de defunció de cònjuge o descendents, el permís serà de cinc dies laborables. Aquests permisos podran ampliar-se en dos dies laborables més quan s'hagi de fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la seva localitat.

e. Per mudança (fins i tot les que es realitzin dins d'una mateixa localitat): dos dies, excepte quan es tracti de trasllat a/o des de localitats situades fora de la Península, en aquest cas la llicència serà de tres dies.

f. Pel temps indispensable amb dret a remuneració en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Es reconeixen a les parelles de fet les mateixes condicions que al matrimoni en l'aplicació d'aquest article. A aquests efectes, l'existència o constitució de parella de fet s'acreditarà mitjançant certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents a les comunitats autònomes

o ajuntaments de lloc de residència o mitjançant document públic en què consti la constitució d'aquesta parella.

Article 32.- Suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda i acolliment

Les suspensions de contracte per motiu de naixement, adopció, guarda i acolliment estaran al que estableixi la legislació vigent en cada moment per a aquesta matèria sense detriment d'aquelles millores que puguin pactar en els acords col·lectius d'empresa i/o en els plans d'igualtat d'oportunitats.

Durant el període de suspensió per naixement, adopció, guarda o acolliment, la política retributiva en matèria de salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, s'aplicarà en els termes establerts per cada entitat, amb estricta observança del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Article 33.- Permís per cura de menors lactants

1. El permís per cura de menors lactants estarà subjecte a allò que estableixi la legislació vigent en cada moment per a aquesta matèria sense detriment d'aquelles millores que puguin pactar-se en els acords col·lectius d'empresa i/o en els plans d'igualtat d'oportunitats.

2. S'acorda la possibilitat de gaudir el permís de lactància mitjançant un permís retribuït de 15 dies hàbils a continuació de qualsevol dels períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda o acolliment.

3. Durant el període de permís per cura de menors lactants, la política retributiva en matèria de salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, s'aplicarà en els termes establerts per cada entitat, amb estricta observança del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Article 34.- Llicències i excedències per cura de familiars

1. Es concedirà permís per a l'acompanyament als serveis d'assistència sanitària de fills o filles menors de setze anys i de familiars majors de primer grau de consanguinitat i afinitat que no puguin valer-se per ells mateixos. En aquests supòsits, per tractar-se de permisos no retribuïts, es poden establir mecanismes de compensació horària.

2. Les persones treballadores tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora dins la seva jornada laboral, en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part.

3. El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada descendent, tant ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa

4. També es tindrà dret a un període d'excedència no superior a dos anys per atendre la cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

5. El període en què el personal romangui en situació d'excedència conforme a allò que estableix aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i es tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la reincorporació. Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional considerant, a aquests efectes, les funcions en què s'enquadri el seu nivell retributiu, segons la classificació que per a això s'estableix als apartats 2.1 i 2.2 de l'article 14.2.

En cas de família nombrosa s'estarà al que disposa en cada moment en l'Estatut dels Treballadors (actualment article 46.3).

Article 35.- Reducció de jornada

1. Les persones treballadores tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari, en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part.

2. Progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu (inclosa en el llistat annex RD 1148/2011, de 29 de juliol), que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

3. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una funció retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional de salari, entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

4. Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

5. La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual de la plantilla, homes i dones. Això no obstant, si dos o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

6. La concreció horària i la determinació de la reducció de jornada correspondrà al treballador o la treballadora, dins la seva jornada ordinària. Qui estigui en aquesta situació ha de preavisar l'empresa, amb quinze dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

7. En el supòsit de la reducció de jornada per obligacions familiars establerta en aquest article, i sempre que així ho sol·liciti la persona i sigui possible, es facilitarà l'accés a les activitats formatives dins de la jornada ordinària reduïda que tingui establerta.

8. Les entitats han de garantir que durant els períodes de reducció de jornada per cura de familiars, la política retributiva en matèria de salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials s'aplicarà amb estricta observança del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Article 36.- Altres llicències i permisos no retribuïts

1. Cada empleat i empleada tindrà dret a quatre jornades de llicència retribuïda per any natural. Per al personal de nou ingrés, seran proporcionals als dies treballats dins de l'any. Aquestes jornades de llicència seran gaudides, un cop salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i qui hagi de gaudir-les.

2. El personal amb més de dos anys d'antiguitat, des de la primera data d'entrada en l'empresa, podrà sol·licitar els següents permisos no retribuïts:

2.1. D'una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades, entre les quals s'entendrà inclòs, entre altres, l'adopció a l'estranger i la submissió a tècniques de reproducció assistida, podent ampliar-se fins a sis mesos per accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís no es pot sol·licitar més d'una vegada cada dos anys i computarà a efectes d'antiguitat.

2.2. Entre un i sis mesos per finalitzar estudis superiors o doctorats.

Finalitzat el període de permís, es durà a terme la reincorporació a l'endemà de la seva finalització, en el mateix lloc de treball en què es prestava el servei en l'iniciar el permís. El període de permís no computa a efectes d'antiguitat, a excepció del que estableix l'apartat 2.1 anterior, que comporta la suspensió temporal del contracte i baixa temporal a la Seguretat Social.

3. Es tindrà dret a absència no retribuïda pel temps indispensable per a reconeixements i/o proves mèdiques de la pròpia persona treballadora, si no és possible la seva realització fora de la jornada laboral, respectant en tot cas la llibertat d'elecció de facultatiu, podent establir mecanismes de compensació horària.

Article 37.- Guàrdies

1. Les guàrdies diürnes en dissabte, diumenge o dia de festa tindran caràcter voluntari, excepte per aquells que estiguessin obligats a 31 de desembre de 1995. Un cop acceptada la realització de guàrdies el compromís s'haurà de mantenir, almenys, durant un any.

2. A cada treballador o treballadora se li anotarà el temps en què les guàrdies que realitzi, i que seran sempre de vuit hores, excedeixin de la durada normal de la jornada per a la resta de plantilla. Es tindrà dret a la concessió d'un dia addicional de descans quan el temps anotat

assoleixi, per acumulació dels excessos, un nombre d'hores equivalent al de la jornada normal el dia en què gaudeixi el descans, o que mensualment se li aboni com a hores extraordinàries l'excés de temps treballat. L'opció entre les dues formes de compensació assenyalades correspondrà a la persona treballadora, que l'exerceix d'una sola vegada per a tot el període de vigència del Conveni.

3. A qui presti guàrdies diürnes en dissabte, diumenge o en dia de festa, el descans setmanal compensatori que, d'acord amb la Llei li correspon, se li concedirà en un dia laborable i, a més, se li abonarà un recàrrec del 75 per cent sobre el valor de les hores treballades en aquests dies.

Capítol setè

MOVIMENTS DE PERSONAL

Article 38.- Trasllats

L'Empresa, a banda dels casos de sanció, pot traslladar el seu personal sempre que aquest doni el seu consentiment.

A falta d'acord i per necessitats de servei, l'empresa podrà traslladar, més enllà del límit derivat del radi d'acció que estableix l'article 40 del present Conveni, d'entre el 5 per cent més modern en l'Empresa i dins d'aquest a qui pateixi menys perjudici atenent als següents criteris i ordre de prioritats:

1. Trasllat anterior forçós no disciplinari.
2. Persones amb discapacitat o treballadors dependents de tractament mèdic que no pugui ser impartit a la plaça de destinació.
3. Nombre de descendents reconeguts com a beneficiaris per la Seguretat Social a efectes d'assistència sanitària.
4. Proximitat geogràfica del lloc a cobrir.

No obstant això, amb les mateixes prioritats fixades en el paràgraf anterior i de conformitat amb l'article 40.1 de l'Estatut dels Treballadors, quan el trasllat exigeixi canvi de residència, es requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin, i no és suficient per fer-ho la mera concurrència de "necessitats del servei".

En qualsevol dels supòsits l'antiguitat a l'empresa serà determinant per fixar el trasllat en cas d'igualtat en les prioritats.

Les empreses afavoriran el coneixement de les vacants que es pretenguin cobrir a l'empara d'aquesta suspensió.

El treballador o treballadora a qui es traslladi tindrà preferència per ocupar les vacants que en el termini de tres anys es produeixin en la plaça de la qual hagués estat traslladat.

Les despeses de trasllat de personal i familiars que hi convisquin, així com els de trasllat dels seus béns mobles, seran per compte de l'empresa.

Les empreses ajudaran el personal perquè aconseguixi habitatge a la plaça en què hagués estat traslladat forçosament.

Els trasllats que sol·liciti el personal de la Península que hagués estat destinat a Canàries,

Ceuta, Melilla o l'estranger, romanent-hi més de cinc anys, s'atendran amb preferència absoluta per a la població de la Península que desitgi.

L'Empresa ha de notificar la decisió de trasllat al treballador o la treballadora afectats, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

No podran ser traslladats en els termes que estableix aquest article, sense donar el seu consentiment, les persones en situació d'embaràs, lactància o reducció de jornada per cura de fills o de familiars dependents de primer grau.

Article 39.- Comissions de serveis i dietes

1. S'entén per comissió de servei el desplaçament temporal d'un treballador o treballadora per a cobertura de necessitats del servei en un centre de treball situat en una població diferent d'aquella que constitueix el seu lloc habitual de prestació de serveis, sempre que la distància entre les dues poblacions excedeixi dels límits assenyalats en l'article 40 i la població a què es desplaça no coincideixi amb el seu lloc de residència habitual.

2. Les persones treballadores que siguin desplaçades en comissió de servei hauran de ser informades amb antelació suficient a la data de la seva efectivitat, que no podrà ser inferior a 5 dies laborables en el cas de desplaçaments de durada superior a 3 mesos i s'ampliaran, almenys, en un dia laborable addicional, en els casos en què, a més, sigui necessari pernoctar fora del domicili habitual.

3. Els viatges i dietes a què donin lloc les comissions de servei seran per compte de l'empresa.

4. Des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, la quantia diària de les dietes a què es refereix aquest article tindrà el mateix tractament d'increment percentual que en el futur puguin tenir les retribucions de l'article 18, i seran, com a mínim, les corresponents, segons l'escala següent:

Des de l'1.1.2019	Des de l'1.1.2020	Des de l'1.1.2021	Des de l'1.1.2022	Des de l'1.1.2023
Pernoctant fora del domicili propi				
32,74	32,74	35,00	36,00	37,00
Quan es pernocta en el domicili propi				
14,35	14,35	15,00	15,50	16,00

5. En el cas que les comissions de servei impliquin la necessitat de pernoctar fora del lloc de residència habitual, i es perllonguin més de dos mesos, el personal tindrà dret a una llicència especial d'una setmana, exclusivament utilitzable per visitar els familiars amb què ordinàriament convisqui. Els viatges corresponents a aquestes llicències seran a càrrec de les empreses. Aquestes llicències seran independents de les vacances reglamentàries.

6. Aquells que formin part de la representació legal de la plantilla no podran ser obligats per l'acompliment de Comissions de Servei durant el temps que exerceixin el seu càrrec.

Article 40.- Cobertures de serveis a la mateixa plaça o pròximes

Les empreses poden cobrir les necessitats del servei existents, realitzant canvis de lloc de treball, que no tindran la consideració de trasllat ni de mobilitat geogràfica, dins d'una mateixa plaça o d'un radi de 25 quilòmetres a comptar des del centre del municipi on el personal prestava els seus serveis a 30 de gener de 1996, o des d'on es traslladin voluntàriament, i els ingressats amb posterioritat des d'on siguin destinats.

L'aplicació del radi de 25 quilòmetres no implicarà el canvi entre les Illes. En el cas que el canvi sigui a una altra plaça diferent de la que prestava els seus serveis dins el radi de 25 quilòmetres, les empreses col·laboraran en la solució dels problemes derivats del transport, que puguin generar com a conseqüència de l'aplicació d'aquesta norma.

Sense detriment de les facultats d'organització de la feina de les empreses, aquestes, sempre que es doni la idoneïtat dels que ho sol·liciten, tindran en compte les peticions voluntàries i les circumstàncies de proximitat domiciliària.

Article 41.- Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs

Quan el treball que realitzi una dona embarassada pugui posar en perill el seu estat, segons prescripció facultativa, té dret que se li assigni un nou treball en les condicions adequades, sense reducció de salari, tornant al lloc anterior una vegada finalitzi aquesta situació.

Durant l'embaràs o lactància la treballadora no serà objecte de canvis de lloc de treball que impliquin destinació a un altre municipi. Sempre que sigui possible, i a petició de la treballadora embarassada, es facilitarà el trasllat temporal a un centre de treball proper a domicili, així com la flexibilització d'horaris. La mateixa mesura s'aplicarà, sempre que sigui possible, per al període de lactància, a petició de la persona treballadora.

Article 42.- Excedències i reingressos

1. El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos, i no major a cinc anys.

El treballador o treballadora, en el termini d'un mes des de la sol·licitud, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària. Hauran de sol·licitar el reingrés en l'últim mes del termini de durada de la seva situació i els que no ho facin perdran tots els seus drets.

A l'efecte dels terminis assenyalats anteriorment es computarà com a servei efectiu el temps d'interrupció laboral per exercici de càrrecs públics.

2. Aquestes excedències no es poden sol·licitar per prestar serveis a un altre banc, privat o oficial, ni a entitats o empreses competidores de la Banca com ara institucions de crèdit, caixes d'estalvis, caixes rurals, societats de finançament, Asseguradores, Financeres, Agents financers,

Gestores de Fons, Empreses d'intermediació borsària, Empreses de fintech o de tecnologia financera, etc. L'excedent que presti servei a alguna d'aquestes entitats, perdrà tots els seus drets en l'empresa bancària del qual sigui procedent.

3. L'excedent voluntari que reingressi ocuparà la primera vacant del seu nivell que es produeixi a la mateixa plaça en què prestava els seus serveis en quedar en situació d'excedència. Fins que no hi hagi aquesta vacant, podrà ocupar, si així ho desitja, amb el sou del seu nivell consolidat, una vacant de nivell inferior a la mateixa plaça, sempre que l'empresa accedeixi a això, o ser destinat a una altra plaça en què existís vacant del seu mateix nivell.

4. El temps d'excedència voluntària no es computa a cap efecte, però sí el d'excedència forçosa.

Capítol vuitè

PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 43.- Malaltia

Amb efectes des de la data de signatura del present Conveni, el personal de banca, en cas de baixa per incapacitat temporal per malaltia, té dret a percebre de l'empresa, durant divuit mesos, una percepció econòmica mensual total en concepte de millora voluntària de la prestació que rebí de la Seguretat Social, igual al 100 per cent de la que li correspondria per aplicació del Conveni Col·lectiu, com si en aquest període estigués en actiu. No es percebrà en cap cas, sumades les prestacions econòmiques que pugui atorgar la Seguretat Social i el complement a càrrec de l'empresa, una quantitat superior a la percepció econòmica anteriorment indicada.

En el supòsit excepcional que la Seguretat Social suspengués o s'extingís la prestació, mentre duri aquesta situació, les empreses no estan obligades a abonar aquest complement. Si aquesta prestació es reprengués amb caràcter retroactiu, les empreses hauran d'abonar aquest complement també amb caràcter retroactiu.

Article 44.- Incapacitat permanent total per a la professió habitual

1. Les empreses satisfaran els treballadors o les treballadores que quedin en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual o incapacitat permanent absoluta per a qualsevol professió, a partir de la data en què es declari una o altra situació, una quantitat tal que, sumada a la pensió que l'invàlid percebi de la Seguretat Social com a conseqüència de la seva activitat bancària, li suposi una percepció total anual igual a l'100 per cent de la que li correspondria per les percepcions establertes en el Conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, com si en aquesta data estigués en actiu, en les condicions establertes en aquest i una vegada deduïda la quota de la Seguretat Social a càrrec del treballador.

L'empresa abonarà la quantitat al seu càrrec per dotzenes parts en cada mes natural.

2. La quantitat complementària així determinada no s'alterarà en menys com a conseqüència de les revaloritzacions de pensions de la Seguretat Social acordades amb caràcter general fins que no variï el grau de la invalidesa reconeguda. Per contra, si amb posterioritat al reconeixement d'una incapacitat permanent total per a la professió habitual tingués lloc, per revisió, el d'una incapacitat permanent absoluta per a tot treball, la pensió a càrrec de l'empresa es redueix en la mateixa quantia en què es incrementin les prestacions a càrrec de la Seguretat Social.

3. Tindran la mateixa consideració als efectes d'aquesta qualificació, els majors de 60 anys que estiguin afectats de malaltia crònica que els impedeixi assistir amb assiduitat a la feina i que es jubilin a l'empara de la disposició transitòria quarta de el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

4. Quan la incapacitat d'un empleat o una empleada de banca li sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre ell o ella trobant-se en acte de servei, l'empresa li ha de concedir la quantitat establerta en el punt 2 de l'article 49, amb els augments que li corresponguin durant el temps que li falta per complir seixanta-cinc anys; arribat a aquesta edat, s'aplicaran les disposicions sobre incapacitat, com si en aquesta data se li declarés aquesta.

Article 45.- Jubilació

1. El personal ingressat a l'empresa abans de el 8 de març de 1980 que tingui la condició de mutualista i que es trobi en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, des del moment que compleixi 60 anys d'edat i compti amb 40 o més anys de servei efectiu en la professió, podrà jubilar-se a petició pròpia, percebent la prestació econòmica a càrrec de l'empresa que més endavant s'indica.

Tenen la condició de mutualista aquells empleats que hagin estat cotitzants en alguna de les Mutualitats Laborals de treballadors per compte aliè amb anterioritat a l'1 de gener de 1967.

2. El personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març de 1980 que tingui la condició de mutualista i que es trobi en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, des del moment que compleixi 60 anys d'edat, encara que no compti amb 40 anys de servei efectiu a l'empresa, podrà ser jubilat per mutu acord amb la mateixa, amb la prestació econòmica a càrrec d'aquesta que més endavant s'indica.

3. Per al personal que tingui la condició de mutualista, la prestació a càrrec de l'empresa, que se satisfarà per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, es determinarà aplicant el percentatge PE de la fórmula que a continuació s'insereix, sobre les percepcions establertes en el Conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, a la data en què es produeixi la seva jubilació.

Fórmula:

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

A =	65 anys	100%
	60 a 64 anys amb 40 de servei	95%
	60 a 64 anys amb 40 de servei	90%
B =	65 anys	100%
	64 anys	92%
	63 anys	84%
	62 anys	76%
	61 anys	68%
	60 anys	60%

SNA = Salari nominal de Conveni al 31.12.87, anualitzat, com si en aquesta data tingués complerts cada empleat 60, 61, 62, 63, 64 o 65 anys d'edat, computant en aquest salari els augments que, per aplicació i en les quanties del Conveni vigent en 31.12.87, li correspondrien, tant per venciment de triennis, com per ascensos o per mera antiguitat, fins a cadascuna de les edats esmentades.

SS = Quota de Seguretat Social a càrrec de l'empleat al 31.12.87, anualitzada, calculada tenint en compte el grup de tarifa de cotització i la retribució que li correspondria en cadascuna de les edats de jubilació comentades en el paràgraf precedent (SNA).

BC = Suma de bases de cotització de l'empleat (període 1.1.81 a 31.12.87). A aquests efectes es computaran per determinar les bases de cotització en la forma establerta legalment, els havers que teòricament hauria percebut segons l'apartat (SNA), calculats amb les taules salarials vigents en cada un dels anys de referència, si aquests havers no arribessin al topall de cotització per a cada grup de tarifa aplicable en cada cas i per a cada un dels anys computats. Si aquestes retribucions superessin els límits esmentats, es computarien com a bases de cotització dels esmentats topalls existents en cada any computat. Les bases així determinades, corresponents al període 1.1.81 a 31.12.85, s'indexen d'acord amb la disposició transitòria tercera, número 1, lletra C, en la forma prevista a l'article 3r, punt 1, regla 2, de la Llei 26/85 de 31 de juliol.

PE = Percentatge de prestació econòmica a càrrec d'empresa.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

$B \frac{\sum BC}{84} 12$ El valor màxim aplicable d'aquesta expressió serà de 2.631.300 (187.950 x 14), corresponent al topall de prestació de jubilació de la Seguretat Social.

4. Les treballadores i els treballadors ingressats a l'empresa abans del 8 de març de 1980 que no tinguin la condició de mutualista i que es trobin en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu podran jubilar-se a petició pròpia des del moment que compleixin 63 anys d'edat, en aquest cas, la prestació a càrrec de l'empresa, que se satisfarà per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, s'ha de determinar aplicant el 90 % a aquells que es jubilin als 63 anys, i el 95 % als que es jubilin als 64 anys, del percentatge PE corresponent a l'edat de 65 anys de la fórmula anterior, sobre les percepcions establertes en el Conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, a la data en què es produeixi la jubilació de cada empleat. En el cas que la jubilació als 63 o 64 anys es produís per mutu acord entre l'empleat i l'empresa, la prestació a càrrec de l'empresa s'ha de determinar aplicant el 100 % de l'esmentat percentatge PE de 65 anys.

Aquest mateix percentatge de 100 % del PE de 65 anys, s'aplicarà també en els casos de jubilació a partir dels 65 anys i fins als 67 anys d'edat.

5. El personal contractat per les empreses a partir de 8 de març de 1980, tindrà a la seva jubilació tan sols els drets que en aquell moment li reconegui la legislació general que li sigui d'aplicació a excepció del que disposa l'apartat 6, d'aquest mateix article.

El contingut en el paràgraf precedent no afectarà el personal que canviï d'empresa i que tingués vinculació laboral efectiva amb qualsevol de les compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni al 31 de desembre de 1979.

L'acreditació d'aquesta última circumstància, que correspondrà sempre al treballador o treballadora, li atorgarà els drets compresos en els cinc primers números d'aquest mateix article.

6. Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni disposaran d'un Sistema de Previsió Social Complementari d'aportació definida a favor del personal en actiu contractat a partir del 8 de març de 1980, al qual fa referència el punt anterior, i que comptin almenys amb dos anys d'antiguitat a l'empresa.

L'aportació mínima anual a càrrec de l'empresa serà de 450 euros per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022 i de 550 euros a partir del 2023.

Aquest import podrà complementar-se, mitjançant acord col·lectiu entre l'empresa i la representació sindical majoritària, i/o com estipulen les especificacions del Pla de Pensions d'Ocupació sobre el règim i/o modificació d'aportacions, amb aportacions d'igual import d'empresa i treballador.

L'instrument de previsió social al qual es realitzin les aportacions atorgarà drets econòmics sobre aquestes al personal o als seus beneficiaris drethavents en cas de la mort d'aquest.

Article 46.- Jubilació obligatòria

L'empresa pot extingir el contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) Allò establert en el vigent apartat b) de la disposició addicional desena de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que s'entendrà complert quan l'Empresa adopti algunes de les següents mesures:

- La contractació de noves persones treballadores;
- La transformació de contractes temporals en indefinits;
- La conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet;
- La contractació de persones joves i/o de col·lectius de persones treballadores amb baixa ocupabilitat, aturats de llarga durada o persones en risc d'exclusió, segons els requisits establerts legalment o reglamentàriament en cada moment per a cada un dels esmentats col·lectius.
- El relleu generacional, mitjançant la contractació, per cada contracte extingit, d'una nova persona treballadora amb edat inferior a 35 anys. Aquesta contractació haurà de realitzar-se dins dels sis mesos següents a l'extinció del contracte per jubilació obligatòria.

Artículo 47º.- Viudedad y orfandad.

a) Viduïtat:

1. S'estableix una pensió complementària a favor de les persones en situació de viduïtat amb el personal que hagi mort -en situació d'actiu o de jubilació o d'invalidesa- a partir de 1969.

2. La quantia d'aquesta pensió de viduïtat és complementària de la que correspongui pel règim general de la Seguretat Social, havent d'aconseguir la suma d'ambdues quantitats el 50 per 100 de la base que es determina en l'apartat següent.

3. La base per al càlcul de la pensió de viduïtat serà el total de percepcions del causant, derivades de l'aplicació del Conveni, en les condicions establertes en ell i deduïdes les quotes al seu càrrec de la Seguretat Social, en el moment de la mort

En el cas que la persona morta es trobés en situació de jubilació o invalidesa, la base mensual vindrà determinada per la pensió de jubilació o invalidesa que percebés de la Seguretat Social, i a més, si és el cas, la prestació que pel mateix concepte percebés de l'empresa.

4. Per ser considerats beneficiaris d'aquesta pensió és necessari:

- Que la persona en situació de viduïtat reuneixi les condicions exigides en el Règim General de la Seguretat Social. En aquest sentit es considerarà vidu o vídua del personal mort aquella persona a qui la Seguretat Social reconegui prestació de viduïtat derivada de la mort del causant.
- No obstant això, les vídues o els vidus que no hagin complert 40 anys i no tinguin descendents gaudiran dels beneficis indicats i amb les mateixes exigències.

5. S'extingirà automàticament la pensió complementària de viduïtat quan deixi de percebre i s'extingeixi la pensió de viduïtat que reglamentàriament li correspongui de la Seguretat Social.

b) Orfandat

1. Queda establerta una pensió complementària en els casos d'orfandat produïts a partir de 1969, que ascendirà al 20 o al 30 per cent (aquest últim percentatge quan es tracti d'orfandat total) sobre les bases, que es determinaran de la mateixa manera que en els casos de viduïtat.

2. La pensió complementària d'orfandat així establerta s'aplicarà per a cadascun dels descendents que reuneixin els requisits que exigeix la Llei de Seguretat Social i les disposicions complementàries.

3. Quan l'orfe obtingui una qualificació de discapacitat d'acord amb les disposicions vigents, la prestació s'estendrà fins a la seva recuperació, amb independència de l'edat, sempre que estigui incapacitat per al treball i percebi la prestació d'orfandat de l'organisme corresponent de la Seguretat Social.

c) Limitació per a aquestes pensions complementàries:

L'acumulació dels complements de pensions per viduïtat i orfandat no pot superar en cap cas el 100 per cent de les percepcions del causant en el moment de la mort derivades de l'aplicació del Conveni, tant si estava en actiu com jubilat o invàlid.

Article 48.- Assegurança de vida

Coexistent amb les assegurances de vida que puguin tenir contractats les empreses i amb independència d'elles i dels acords realitzats a l'empara de l'article 51 d'aquest Conveni, s'estableix una assegurança col·lectiva de vida per a tot el personal en actiu, per un capital únic assegurat de 10.000 euros, el beneficiari serà l'últim cònjuge supervivent i, si no, qualsevol altra persona designada expressament pel titular sempre que es tracti de convivent o familiar de primer grau d'aquesta.

Es considerarà "cònjuge supervivent" aquella persona a la qual la Seguretat Social atorgui una prestació de viduïtat, derivada de la defunció del causant (empleat o empleada en situació d'actiu). Aquesta persona, a l'efecte d'aquest article, tindrà també la consideració d'"últim cònjuge supervivent", sempre que en el moment de la defunció mantingués amb el causant la mateixa relació per la qual la Seguretat Social li va atorgar la prestació de viduïtat.

En cas que hi hagués concurrència de dos o més beneficiaris de prestació de viduïtat de la Seguretat Social derivades de la defunció d'un mateix causant (empleat o empleada en situació d'actiu), tindrà la consideració d'"últim cònjuge supervivent", exclusivament aquell que en el moment de la mort mantingués amb el causant la mateixa relació per la qual la Seguretat Social li va atorgar la prestació de viduïtat.

Article 49.- Defunció en acte de servei

1. L'empresa concedeix als vidus/vídues i/o orfes/òrfenes del personal mort com a conseqüència de les lesions sofertes trobant-se en acte de servei la quantitat establerta en el punt 2, sempre que en la mort concorrin les següents condicions:

a. Que entre la prestació estricta del servei i el fet de la mort hi hagi un indubtable nexa de causalitat o ocasionalitat.

b. Que les lesions causants de la mort es produeixin:

1r. O per esdeveniment fortuït a causa d'un agent físic exterior, llevat que es tracti d'un sinistre que, per la seva naturalesa o generalitat no sigui racionalment referible a les condicions en què es presta el servei, o sent-ho, escapi a l'ordre d'allò que és humanament previsible.

2n. O per actes propis dels quals en resulti víctima, llevat que per la seva banda intervingués imperícia, imprudència o inobservança d'obligacions.

3r. O per actes d'un tercer.

2. La quantitat a satisfer per l'empresa serà la que per tots els conceptes retributius establerts en el Conveni percebés el treballador o treballadora en el moment de la seva defunció en les condicions establertes en aquest, deduïda, si escau, la renda que pogués percebre si el risc està cobert per l'assegurança obligatòria d'accidents de treball o per qualsevol sistema d'assegurança establert o concertat per l'empresa. A aquests efectes, si l'assegurança donés lloc a un lliurament de capital, es calcularà la renda en un 6 per cent d'aquesta.

L'empresa abonarà la quantitat al seu càrrec per dotzenes parts en cada mes natural.

3. Quan la mort d'un empleat o una empleada de banca li sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre la seva persona trobant-se en acte de servei, l'empresa concedeix al vidu/vídua i/o orfes/òrfenes la quantitat establerta en el punt 2 del present article, amb els augments que li correspondrien durant el temps que li faltés per complir els seixanta-cinc anys.

Article 50.- Edat de jubilació

S'entén per edat ordinària de jubilació el compliment de 67 anys d'edat, o 65 anys quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització, de conformitat amb la normativa de la Seguretat Social. Aquestes edats de jubilació s'aplicaran de manera gradual, en els mateixos termes que resultin d'aplicació en la normativa vigent en cada moment de la Seguretat Social

Article 51.- Remissió als acords d'empresa

En l'àmbit de cada empresa, mitjançant acord amb la representació dels treballadors, es podran regular o establir sistemes de previsió social, substitutius o complementaris, diferents d'allò establert en els articles 44, 45 i 47 del present Conveni Col·lectiu.

Capítol novè

BENEFICIS SOCIALS

Article 52.- Bestretes al personal

Prèvia petició motivada, qualsevol treballador o treballadora tindrà dret a que se li anticipi, al més aviat possible, la mensualitat corresponent al mes en curs.

Article 53.- Préstecs sense interès

1. La quantia dels préstecs que es concedeixin a la seva plantilla no podrà superar l'import de nou mensualitats i hauran de destinar-se a cobrir necessitats peremptòries justificades. A aquests efectes s'entendran com a peremptòries les necessitats motivades per les següents causes:

- a. Matrimoni.
- b. Trasllat fora de la plaça.
- c. Mort de cònjuge, parella de fet o descendents.
- d. Obres en habitatge per risc d'inhabitabilitat.
- e. Divorci, separació o nul·litat matrimonial.
- f. Naixement i adopció de fills o filles o submissió a tècniques de reproducció assistida.
- g. Malaltia greu de la persona empleada o dels seus familiars fins a primer grau.
- h. Despeses generades a empleades per situacions de violència de gènere, acreditades en els termes que estableix la Llei, de les quals n'hagin estat víctimes.

Les causes esmentades, que dispensen de la prova de peremptorietat, no són excloents, poden haver-hi altres la peremptorietat de les quals, en canvi, ha de ser provada.

Es reconeixen a les parelles de fet les mateixes condicions que al matrimoni en l'aplicació d'aquest article. A aquests efectes, l'existència o constitució de parella de fet s'acreditarà mitjançant certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents a les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o mitjançant document públic en què consti la constitució d'aquesta parella.

2. El personal tindrà dret a la concessió de préstecs

a) Amb el límit màxim de nou mensualitats per atendre peticions formulades per les següents causes:

- Obres i reformes al seu domicili habitual, incloses instal·lacions ecològiques.
- Assistència mèdica en cas de malaltia greu de la persona emprada, així com del seu cònjuge o parella de fet i/o descendents de primer grau, sempre que es justifiqui que no perceben rendes o aquestes siguin inferiors a 8.000 euros nets anuals.

- Adquisició de vehicles ecològics.

b) Amb el límit màxim de cinc mensualitats per atendre peticions formulades per les següents causes:

- Adquisició de mobiliari, estris domèstics, equips informàtics i electrodomèstics.
- Compra de vehicle propi. Aquesta denominació inclou la usualment anomenada “caravana”.
- Tractaments odontològics de la persona emprada, així com del seu cònjuge o parella de fet i/o descendents de primer grau, sempre que es justifiqui que no perceben rendes o aquestes siguin inferiors a 8.000 euros nets anuals.
- Pagament del seu IRPF i despeses d’escriptura, registre, IVA i plusvàlua per adquisició del seu habitatge habitual.
- Impost de Transmissions Patrimonials i Actes Jurídics Documentats.
- Reparació d’avaries de vehicle propi.
- Despeses sanitàries i assistència mèdica corresponents a atencions que no necessitin internament hospitalari o malalties no greus amb internament hospitalari.
- Despeses derivades d’estudis propis o dels seus descendents, incloent despeses de desplaçament i d’allotjament quan aquests estudis es cursin fora de la residència familiar.

S’haurà de justificar que el préstec concedit s’ha utilitzat per a la finalitat sol·licitada.

3. No es tindrà dret a la concessió d’un nou préstec dels definits en aquest article en tant n’hi hagués un altre en vigor.

Quan estigui pendent part del préstec concedit a l’empara del número 2 i sorgeixi alguna de les causes específiques ressenyades en el número 1, es concedirà el préstec que pugui correspondre per la nova necessitat, cancel·lant-se, amb la concessió, el saldo anterior pendent.

4. No es podrà exigir amortització superior al 10 per cent del total de les percepcions.

5. Les bestretes i préstecs a què es refereix aquest article no meriten interès i es podrà formalitzar com a pòlissa de préstec amb quotes d’amortització a deure en compte corrent, o com a avançament de nòmines amb descompte de les quotes a la nòmina mensual.

6. No hi ha incompatibilitat entre les bestretes de l’article 52 i els préstecs de l’article 53.

7. En cas de causar baixa a l’empresa, abonaran la quantia pendent del préstec o es constituirà un préstec comercial amb les condicions generals de client per a la quantitat pendent d’amortitzar.

Article 54.- Préstecs per a adquisició d'habitatge

Les empreses han de concedir préstecs al seu personal per a l'adquisició de l'habitatge habitual.

Les empreses atendran també preferentment i en les mateixes condicions, les peticions dels que tinguin dret de tempteig o retracte per adquirir l'habitatge que fossin arrendataris i dels que foren traslladats forçosos, d'acord amb l'article 38 del Conveni.

El termini màxim d'amortització d'aquests serà de 30 anys, tenint com a límit la data en què l'empleat o empleada compleixi els 70 anys d'edat, i en cap cas podran ser superiors a 150.000 euros.

Aquest tipus de préstecs es podrà formalitzar o amb garantia personal o amb garantia hipotecària, a criteri de l'empresa. En els casos de formalització del préstec amb garantia personal serà necessari disposar o concertar una assegurança d'amortització del préstec per al cas de mort, a favor de l'empresa, amb l'entitat asseguradora escollida per la persona titular del préstec, amb la conformitat de la empresa.

Es respectaran les condicions més favorables que hi hagi a les entitats per als préstecs habitatge a favor de la seva plantilla, considerades en el seu conjunt i globalitat. No obstant això, serà decisió de la persona treballadora optar pel préstec habitatge de Conveni o pel préstec habitatge de l'entitat, corresponent a la direcció de les empreses el determinar si els dos préstecs, per a la mateixa finalitat, es poden combinar o no.

El tipus d'interès, anual i variable, aplicable a aquestes operacions, serà l'Euribor a un any, o valor de referència que el substitueixi, més 0,15, sense que en cap cas pugui resultar un tipus d'interès negatiu. L'Euribor de cada any serà calculat d'acord amb el valor mitjà existent l'últim dia laborable del mes d'octubre de l'any anterior.

La dotació mínima que les empreses han de destinar cada any a aquesta finalitat serà la quantitat resultant de multiplicar el total de plantilla a 31 de desembre de l'any anterior per la quantitat de 600 euros. La dotació no consumida l'any no s'acumularà a l'any següent.

En cas de causar baixa a l'empresa, abonaran la quantia pendent del préstec o es constituirà hipoteca, amb les condicions generals de client per a la quantitat pendent d'amortitzar.

Article 55.- Habitatges arrendades amb motiu de la relació laboral

Tenint en compte l'excepcionalitat de les situacions que regulava l'article 41 del XXII Conveni per a aquests supòsits, es manté la seva vigència per als casos existents a la data de signatura de el present Conveni.

Article 56.- Préstec per a atencions diverses.

Per altres necessitats de consum (excloses refinançaments) no especificades en l'article 53, s'estableixen préstecs per al personal fix en actiu un cop superat el període de prova a l'entitat,

amb les següents condicions:

a) El capital màxim serà la més gran de les dues quantitats següents:

- El 25 % de la retribució anual de conveni que tingui establerta cada persona.
- 10.000 euros

b) El tipus màxim d'interès variable serà l'EURIBOR a un any més 1,25 %, sense que en cap cas pugui resultar un tipus d'interès negatiu.

c) Per a la determinació de l'EURIBOR en anys successius s'ha de prendre com a referència el tipus publicat al BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponent a l'últim dia laborable del mes d'octubre de l'any anterior (publicat pel Banc d'Espanya al novembre).

d) Es podrà formalitzar com a pòlissa de préstec amb quotes d'amortització a debitar en compte corrent, o mitjançant descompte de les quotes a la nòmina mensual.

e) El termini d'amortització serà el que sol·liciti l'empleat o empleada amb un màxim de vuit anys.

f) En matèria de préstecs per a atencions diverses es respectaran les condicions més favorables que existeixin en cada entitat, considerades en el seu conjunt i globalitat. En cas que l'empresa disposi d'una línia de préstecs per a aquest tipus de necessitats en condicions més favorables, la persona treballadora haurà d'optar pel préstec de Conveni recollit en aquest article o per aquell ofert per l'empresa.

g) En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars que regula l'article 34 del present Conveni, i durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització d'aquest préstec.

Capítol desè

IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Article 57.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

En compliment de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que eleva a la categoria de drets els diferents instruments de conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i treballadores per fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats personals i familiars i evitar tota discriminació laboral per al seu exercici, les empreses, per a la seva organització, tindran en compte aquestes circumstàncies.

Així mateix, per fer efectiu aquest dret a la conciliació de la vida familiar i laboral, les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la seva jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, en els termes que estableix l'article 34.8 de l'ET.

Article 58.- Garantia d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones

1. Les relacions laborals a les empreses han d'estar presidides per la no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, adhesió sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2. Els drets establerts en el present Conveni afecten per igual l'home i la dona, d'acord amb les disposicions vigents en cada moment. Cap clàusula d'aquest Conveni podrà ser interpretada en sentit discriminatori en els grups professionals, condicions de treball o remuneració entre treballadors d'un i altre sexe.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra situació comparable. També es considera discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a la dona relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a la persona d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre, llevat que la disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris o adequats.

En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament o indirectament per raó de sexe.

3. Les empreses realitzaran esforços tendents a aconseguir la igualtat d'oportunitats en totes les seves polítiques, en particular la igualtat de gènere, adoptant mesures dirigides a evitar i corregir, si s'escau, qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

En el cas d'empreses que comptin amb una plantilla de més de 50 persones, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació en la forma i terminis que determini la legislació laboral, i el seu posterior registre. Per a les empreses amb una plantilla inferior a 50 persones, es recomana disposar de polítiques internes en matèria d'igualtat amb els mateixos objectius.

Per a l'elaboració dels plans d'igualtat, l'empresa juntament amb la RLT realitzarà un diagnòstic previ consistent en l'estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació, que permeti conèixer la realitat de la plantilla, detectar els problemes i necessitats, així com definir objectius i mesures en l'objectiu d'assolir la igualtat real i eradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic previ analitzarà totes aquelles matèries especificades en la legislació vigent i, a més, és recomanable, que també s'abordi, des de la perspectiva de la igualtat de tracte i d'oportunitats, aspectes relatius a la violència de gènere, la salut laboral, la comunicació i la cultura d'empresa.

Aquesta informació serà actualitzada periòdicament, en els termes acordats entre la RLT i l'empresa. A més, serà facilitada a la Comissió d'Igualtat o a l'òrgan establert a l'efecte per tal d'analitzar i valorar l'evolució i el compliment dels objectius i les mesures establertes en cada Pla d'Igualtat.

4. En els plans d'igualtat per acordar, en ocasió de la renovació dels vigents, o en qualsevol moment, si així s'acorda entre les parts, s'hi inclourà, en aquells que no els tinguin, objectius numèrics i temporals adequats a la realitat i circumstàncies concretes en cada empresa, per tal d'aconseguir la paritat de gènere en aquells nivells on puguin existir desequilibris.

Article 59.- Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe

1. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

2. Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

La Llei per a la Igualtat considera discriminatoris l'assetjament sexual o per raó de sexe, a més el condicionar un dret o l'expectativa laboral a l'acceptació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe també és un acte de discriminació per raó de sexe.

3. Per tal de prevenir aquestes situacions, l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció.

Amb aquesta mateixa finalitat, i per tal de treballar en l'objectiu d'eradicar qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral, les empreses han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores "Protocols de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe", l'estructura que es recomana que continguin, com a mínim, són els següents punts:

- Declaració de principis, objectius i àmbit d'aplicació.
- Definicions i exemples de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Principis i garanties.
- Drets i obligacions de la direcció, de la RLT i de les persones treballadores.
- Mesures generals i procediments de comunicació, assessorament, denúncia, actuació i resolució.
- Seguiment i avaluació.
- Informació i sensibilització.
- Faltes i sancions.
- Model de denúncia.

Així mateix, també es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb la representació dels treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

4. Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant de qualsevol instància, siguin administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures adients a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les actuacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots aquells intervinguts, practicant totes les diligències que es considerin conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies, tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva, per no afectar directament la intimitat ni honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

Article 60.- Protecció contra la violència de gènere

En la lluita contra la violència de gènere, garantir l'accés i manteniment de l'ocupació així com l'aplicació dels drets laborals reconeguts de les dones que pateixen aquesta violència, contribueix a fer real i efectiu aquest principi. En l'àmbit de les empreses, es podran establir procediments que garanteixin la informació, l'accés i l'aplicació dels drets que puguin ser sol·licitats, i es podran desenvolupar mitjançant la negociació col·lectiva tot en tot allò que no preveu aquest article o la legislació vigent.

Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement dels drets regulats per normativa s'acreditaran mitjançant una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.

També es poden acreditar les situacions de violència de gènere mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats o dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència de gènere de l'administració pública competent; o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst en les disposicions normatives generals o les de caràcter sectorial que regulin l'accés a cada un dels drets i recursos vigents en cada moment.

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, si pot ser amb el mateix o similar nivell de responsabilitat, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o aquelles que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de dotze mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'obligació de reserva.

Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa a la major brevetat.

En el supòsit de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de dotze mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en ocasió de la declaració d'aquesta i per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció

de la jornada de treball sense que per això vegi minvat el seu salari, durant un període màxim de sis mesos, o a la reordenació del temps de treball en els termes que estableix aquest conveni col·lectiu o acord amb l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

Es garantirà la privacitat de la treballadora víctima de violència de gènere a les bases de dades internes de l'entitat per garantir la seva seguretat efectiva.

Les treballadores víctimes de violència de gènere, que tinguin préstecs en vigor podran suspendre durant un any els pagaments de les quotes mensuals corresponents, en els termes i condicions que es regulin en cada empresa.

Capítol onzè

SALUT LABORAL

Article 61.- Prevenció de riscos laborals

La protecció de la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari compartit per empreses i sindicats signants del present Conveni. Per a la seva consecució es requereix del desenvolupament d'accions preventives orientades a eliminar o reduir els riscos en el seu origen, a partir de la seva prèvia identificació i posterior avaluació, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i adoptant si s'escau les mesures necessàries per a la prevenció dels riscos derivats de la feina.

1. Les empreses, juntament amb els treballadors i les treballadores i els seus representants legals especialitzats en la matèria, han de procurar l'adequat compliment de les obligacions establertes en la normativa de prevenció de riscos laborals, així com el foment d'una cultura adequada de la prevenció, inclosa la formació que han d'impartir les empreses i que han de cursar els treballadors, en els termes de l'article 5.b de l'ET i article 19 de la LPRL.

2. El marc natural de la participació i desitjable consens per a l'acció preventiva és el que es configura a través dels delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut. A cada empresa s'acordaran espais de diàleg i treball adequats a la seva pròpia organització, preferentment amb acords de constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut d'àmbit estatal, com a via fonamental per canalitzar els drets de participació i consulta de les representacions legals dels treballadors en totes aquelles matèries legalment regulades.

3. La figura de delegada/delegat de prevenció és fonamental per implementar el dret de participació i consulta regulats legalment. Perquè puguin desenvolupar la seva funció d'una manera eficaç:

- a) S'establiran programes de formació específics.
- b) S'ampliarà el seu crèdit horari, mitjançant acord en l'empresa.

4. En compliment del deure de protecció de la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina, les empreses han d'adoptar les mesures necessàries en matèria d'identificació i avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta, i formació i participació dels treballadors, actuació en casos d'emergència, vigilància de la salut, i organització de l'activitat preventiva.

5. Els riscos psicosocials han de ser objecte d'identificació i, si escau, d'avaluació i d'intervenció preventiva en el nostre sector.

6. Es farà especial èmfasi en la prevenció i vigilància de la salut dels riscos derivats de les eines habituals d'ús a la professió bancària, com poden ser les pantalles d'ordinador o similars

incloent la verificació dels requisits de disseny i condicionament ergonòmic de el lloc de treball.

7. El risc d'atracament, agressions o qualsevol modalitat de violència externa exercida per personal aliè a l'empresa, en la mesura que es tracta d'un risc laboral present a les nostres entitats, ha de ser previngut i per tant inclòs en el Pla de Prevenció, essent considerat en les avaluacions de riscos i en la planificació de l'activitat preventiva. Així mateix, s'impartirà a les plantilles els oportuns cursos de formació. Especialment es facilitarà, des del moment en què es pateixi aquest tipus de violències, el suport i seguiment mèdico-psicològic a totes aquelles persones víctimes de d'aquestes.

Capítol onzè

DRETS SINDICALS

Article 62.- Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical

El dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement, així com a exercir l'activitat sindical, sense que es puguin veure afectats, ni a la seva feina, ni en les seves condicions de treball per la seva afiliació o per l'exercici de tasques de representació de la plantilla, està recollida i emparada tant en el dret constitucional com en les normes laborals vigents.

Per part de les empreses s'atendrà al principi d'igualtat d'oportunitats, evitant qualsevol tipus de discriminació a les persones que exerceixin funcions de representació de les treballadores i els treballadors.

Amb la finalitat de facilitar la compatibilitat entre aquestes funcions sindicals i les inherents al seu grup i nivell professional en l'organització, a continuació s'enuncien alguns criteris d'actuació aplicables en l'àmbit de cada empresa:

1. En el cas que, a criteri de l'empresa, l'exercici de l'activitat sindical no sigui compatible amb el desenvolupament de la funció encomanada, l'empresa pot efectuar les adequacions organitzatives necessàries per a la seva compatibilitat, prèvia comunicació a la secció sindical corresponent. En el cas que aquestes mesures comportin canvi de lloc o de funció, per part de l'empresa s'aplicaran els acords subscrits amb la Representació sindical i en defecte d'acord al respecte, es mantindrà el nivell de percepcions, els complements econòmics, derivats del lloc o funció que l'empleat o empleada vingués percebent fins a aquell moment i es tindrà en compte l'àmbit de representació per al qual va ser elegit.

2. En aquelles empreses que tinguin establerts sistemes de retribució variable, es poden acordar, entre l'empresa i la majoria de la representació sindical, les mesures necessàries per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats dels representants sindicals.

Així mateix, les empreses, de mutu acord amb la majoria de la representació sindical, analitzaran i poden acordar mecanismes que garanteixin la promoció i el desenvolupament professional d'aquesta representació sindical.

3. Les i els representants legals de les persones treballadores seran avaluats, si s'escau, sense que les hores dedicades a la seva activitat sindical puguin significar menyscabament en l'avaluació corresponent ni, per tant, en la retribució variable que pogués correspondre'ls derivada de la avaluació.

4. Per tal de facilitar la reversibilitat de la funció sindical en qualsevol moment en què el delegat o la delegada així ho decideixi, per part de les empreses, es facilitarà amb la màxima brevetat possible, la seva assistència als cursos de formació que fossin necessaris per facilitar el desenvolupament professional en igualtat d'oportunitats.

5. La RLT tindrà accés a activitats formatives i al reciclatge, tant durant el seu mandat com en concloure aquest.

Article 63.- Acció Sindical en Àmbit Sectorial

L'Associació Espanyola de Banca podrà negociar amb cada un dels sindicats, que tenint legitimació suficient formalment ho sol·licités, els termes de l'exercici de la seva acció sindical en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 64.- Drets d'informació a la RLT

En constituir la via d'interlocució preferent, tant en el sector com en cada empresa, les seccions sindicals d'empresa assumeixen les competències d'informació i documentació que la legislació vigent assigna als comitès d'empresa i delegats de personal, de forma tan àmplia com legalment sigui possible, de manera que es consideraran complides les obligacions de l'empresa amb la comunicació efectuada a la persona responsable de cadascuna de les seccions sindicals estatals, que es corresponsabilitzen d'informar els seus respectius delegats i delegades en els comitès d'empresa.

Article 65.- Comunicacions sindicals

1. Les empreses, sempre que disposin d'intranet com a eina usual de treball i d'informació als seus treballadors i treballadores, posaran a disposició de les representacions sindicals amb presència en els comitès d'empresa, d'un lloc particular, habilitat per a cada sindicat, en el qual puguin difondre les comunicacions que periòdicament dirigeixin a la seva afiliació i plantilla en general, dins del seu àmbit de representació.

Els portals virtuals sindicals han de figurar en lloc fàcilment accessible, per a totes les persones, independentment del seu nivell o categoria

Aquestes zones particulars seran recursos independents de gestió documental, d'accés públic de la plantilla i, exclusivament, de consulta per al personal, amb possibilitat d'avís de novetat dins el propi portal sindical.

El manteniment de les publicacions serà responsabilitat dels administradors que cada sindicat designi a l'efecte i d'accés restringit amb aquesta finalitat.

2. Per facilitar la comunicació, les empreses proporcionaran un compte específic de correu a cadascuna de les seccions sindicals d'empresa legalment constituïdes (LOLS), dels sindicats que tinguin la condició de més representatius en l'àmbit sectorial, si així ho sol·liciten.

Així mateix, en els casos en què resulti necessari atendre necessitats de comunicació personal i individualitzada amb una persona treballadora, les empreses permetran que la RLT pugui fer ús dels canals telemàtics propietat de les empreses (incloses videoconferències, àudio conferències o qualsevol altre canal d'ús habitual de la plantilla) per poder comunicar-se, amb ella, tant si es troba en treball presencial com en teletreball,

La utilització d'aquests mitjans telemàtics, que haurà de realitzar-se sense pertorbar l'activitat productiva, ha de garantir la deguda confidencialitat de el dret de les persones treballadores a l'assistència sindical, per la qual cosa queda expressament prohibit qualsevol tipus de monitoratge, gravació, emmagatzematge de missatges o similar, dels contactes establerts entre la RLT i la persona treballadora.

En l'àmbit de cada empresa es determinarà per acord entre aquesta i la representació sindical, els termes i condicions dels enviaments relatives als correus que tinguin per destinació la totalitat de la plantilla o un col·lectiu de treballadores i treballadors.

3. Les comunicacions, així com els correus electrònics, han de tenir contingut estrictament laboral i relacionat directament amb l'exercici de les funcions de representació legal de la plantilla, sense que pugui utilitzar-se per a altres fins, i està subjecte als mateixos controls tècnics i, si s'escau, de salvaguarda legals fixats per la Llei de Protecció de Dades personals i Garantia dels Drets digitals, a l'igual que tota la informació que es difon a través d'aquests nous mitjans tècnics en les empreses.

El contingut de la informació del lloc particular de cada sindicat, així com el dels correus electrònics, s'ha d'atenir a allò que preveu l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, tant pel que fa a les persones com a les institucions.

En correspondència amb aquesta facilitat, en l'àmbit de l'empresa, se suprimiran els taulers d'anuncis, excepte en aquells centres de treball on no es tingui accés a la intranet. Les seccions sindicals, en la mesura que utilitzin aquests sistemes, hauran de reduir d'acord el volum de comunicacions remeses pels mitjans tradicionals (fotocòpies, notes en suport paper, telèfon, etc.).

Article 66.- Informació de plantilles

Amb la finalitat de facilitar la tasca inherent a la seva funció, les empreses de lliurar a la representació sindical, informació del personal, del seu àmbit de representació, en format informàtic, amb les previsions de la LOPDGDD i de l'article 65.2 de l'ET

La informació s'ha de facilitar amb periodicitat trimestral, dins el mes següent al trimestre natural que correspongui i ha de contenir, almenys les següents dades:

Nombre d'empleat/empleada o matrícula, nom, cognoms, sexe, data d'ingrés, nivell de conveni, centre de treball, clau d'oficina, província, tipus de contracte i venciment del contracte (si és temporal).

Article 67.- Quotes sindicals

De conformitat amb l'article 11.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de Llibertat Sindical, a sol·licitud del present sindicat de la persona treballadora afiliada i prèvia conformitat, sempre, d'aquesta, les Empreses descomptaran en la nòmina mensual del seu personal afiliat l'import de la quota sindical corresponent.

Article 68.- Eleccions sindicals

En ocasió de la promoció d'eleccions a representants unitaris dels treballadors que s'instin a nivell sectorial, es poden adoptar acords entre l'AEB i les representacions sindicals per determinar, dins de les possibilitats legals vigents, les modalitats més adequades d'agrupació de centres que puguin afavorir la participació generalitzada dels treballadors en el procés electoral, així com la consideració de l'ús del vot electrònic.

Capítol tretzè

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 69.- Definició

Es considera falta qualsevol acció o omissió que suposi una infracció o incompliment de deures laborals derivats d'allò que estableix el present Conveni o d'altres normes de treball vigents, ja siguin legals o contractuals.

Article 70.- Classificació de les faltes.

L'empresa pot sancionar els treballadors i les treballadores que incompleixin les seves obligacions laborals, d'acord amb la qualificació de faltes que s'estableix en el present conveni, o que resultin equiparables. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Es consideren faltes lleus, les següents:

1. Els retards en l'entrada i els avenços en la sortida, injustificats i menors o iguals a cinc en un mes, sense perjudici dels marges de flexibilitat establerts en les empreses.
2. Absentar-se de la feina sense causa que ho justifiqui, i sense comptar amb permís del seu responsable immediat, sempre que no excedeixi d'una hora, i que no afecti greument el servei.
3. El tracte incorrecte o descortès al públic o als companys/companyes de treball.
4. No comunicar a l'empresa amb la deguda diligència els canvis de domicili, així com variacions en la situació familiar que puguin tenir incidència en la Seguretat Social, Hisenda Pública, acció assistencial o règim obligacional de l'empresa.
5. No informar la persona responsable o superior immediata, en les primeres hores de la jornada de les causes d'inassistència a la feina, llevat que hi hagi motius justificats que ho impedeixin.
6. Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causin o derivin perjudici als interessos de l'empresa.
7. Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

Es consideren faltes greus, les següents:

1. Faltar a la feina, sense causa justificada, dos dies en un període de dos mesos.

2. La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causi o derivi perjudici greu als interessos de l'empresa.
3. Els retards en l'entrada i els avenços en la sortida de la feina, injustificats i que excedeixin de cinc en un mes; o que es reiterin en un període de tres mesos superant el seu nombre el de vuit, prèvia advertència al treballador; o que la suma d'aquells superi les hores d'una de les seves jornades laborals en un trimestre. Tot això sense perjudici dels marges de flexibilitat establerts en les Empreses.
4. Interrompre o pertorbar el servei, sense justificació legal, realitzant o permetent al centre de treball qualsevol activitat aliena a l'interès de l'empresa.
5. Causar danys, de manera intencionada, a persones o elements materials propietat de l'empresa.
6. No comunicar a l'empresa fets presenciats o coneguts que causin o puguin causar perjudici greu als interessos de l'empresa.
7. L'ocultació maliciosa d'errors propis i de retards produïts en la feina que causin perjudici a l'empresa.
8. La retenció, sense autorització de la persona responsable competent, de documents, cartes, dades, informes, etc. o la seva aplicació, destinació o usos diferents dels que siguin procedents.
9. Registrar la presència d'un altre treballador o treballadora amb la seva fitxa, signatura, targeta de control o alterant els controls d'entrada i sortida a la feina.
10. La reincidència o reiteració en falta lleu, dins d'un període de tres mesos, quan hi hagi hagut sanció per escrit, excepte les regulades en el punt 1 de faltes lleus, que es regiran pel que estableix el punt 3 d'aquest apartat de greus.

Es consideren faltes molt greus, les següents:

1. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment de la feina i/o en les gestions encomanades.
2. El frau o deslleialtat en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de les persones que treballen a l'empresa o de la clientela. Així mateix, la realització d'aquests últims fets sobre qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.
3. La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de baixa per malaltia o accident.
4. El trencament o violació de secrets d'obligada reserva.
5. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

6. La infracció a les normes de l'empresa, comesa amb el propòsit d'ocultar, falsejar o emmascarar la veritable situació i naturalesa dels estats comptables o dels riscos contrets.
7. L'assetjament laboral i l'abús d'autoritat per part de superiors.
8. L'assetjament sexual i per raó de sexe en els termes que s'estableix a la Llei i en el Conveni Col·lectiu.
9. La indisciplina o desobediència en el treball.
10. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactat.
11. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, o a les persones que treballin a l'empresa o als seus familiars que convisquin amb elles.
12. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
13. La reiteració o reincidència en falta greu en un període de dotze mesos, sempre que hi hagi hagut sanció per escrit.

Article 71.- Procediment sancionador

1. Correspon a la direcció de l'empresa la facultat de realitzar advertències o trucades d'atenció, de forma verbal o escrita, sense caràcter sancionador i d'imposar sancions, que l'ha d'exercir en la forma que s'estableix en el present Conveni i d'acord amb el regulat en l'Estatut dels Treballadors.

De tota sanció imposada, s'ha de traslladar per escrit a la persona interessada, que ha de justificar recepció o signar l'"assabentat" de la comunicació, sense que això suposi conformitat amb els fets, podent acudir si no a qualsevol altra forma acreditativa de la recepció d'aquesta comunicació.

L'empresa, atenent les circumstàncies concurrents, podrà aplicar a les faltes qualssevol de les sancions previstes per a tipus d'inferior gravetat, sense que aquesta disminució de la sanció impliqui variació en la qualificació de la falta.

2. En aquells supòsits o situacions que, per les seves especials característiques, l'empresa requereixi d'un període previ d'investigació per al més adequat coneixement de l'abast i naturalesa dels fets, es pot decretar cautelàriament la suspensió d'ocupació però no de sou, de la persona afectada per aquesta situació, per un termini màxim de dos mesos, estant aquesta a disposició de l'empresa durant el temps que duri aquesta suspensió.

3. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada a la RLT de l'empresa.

4. En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus a membres de Comitè d'empresa, delegats o delegades de personal o delegats/delegades sindicals, serà obligatori l'obertura d'expedient contradictori en el qual han de ser escoltats, a part de la persona interessada, la Secció Sindical, el Comitè d'empresa o restants delegats de personal i/o sindicals.

La comunicació d'obertura de tal expedient comportarà l'inici del termini de tres dies hàbils per a l'audiència prèvia, incloent-hi la data, els fets en què es fonamenta i la infracció normativa que se li imputa. Durant aquest tràmit podran articular les al·legacions i proves oportunes i aportar quant al seu dret. Podent-se ampliar fins a cinc dies hàbils més si així s'instés per la persona interessada.

Finalitzat l'expedient contradictori, si escau, es procedirà a la imposició de la sanció o al seu sobreseïment, entenent durant la tramitació de la mateixa suspesos els terminis de prescripció de la falta.

5. La persona treballadora pot impugnar la sanció que li hagi estat imposada mitjançant demanda davant la jurisdicció competent, en els termes que estableix la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (articles 114 i següents).

6. Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

A) Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

B) Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de fins a 20 dies.
- Trasl·lat forçós a una població diferent de la de residència habitual de l'empleat o l'empleada, per un termini màxim de 3 anys, dins de la mateixa província. A aquests efectes no es computaran les suspensions del contracte de treball.
- Inhabilitació temporal, per termini de fins a 2 anys, per passar a nivells superiors.
- Pèrdua temporal del nivell passant a l'immediatament inferior, amb la seva repercussió econòmica, per un termini màxim d'1 any.

C) Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de fins a 6 mesos.
- Trasl·lat forçós a població diferent de la de residència habitual de l'empleat o empleada.
- Pèrdua definitiva de nivell amb la seva repercussió econòmica.
- Inhabilitació temporal per un termini de fins a 4 anys per passar a nivells superiors.
- Acomiadament disciplinari.

Article 72.- Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus als 10 dies; per a les faltes greus als 20 dies, i per a les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 73.- Cancel·lació de faltes i sancions

Les notes desfavorables que constin en els expedients personals al personal per faltes comeses es cancel·laran en els terminis següents: a les faltes lleus als dos anys, en les greus als quatre anys i en les molt greus als vuit anys.

La cancel·lació estarà subordinada a la bona conducta de la persona sancionada, podent, en cas molt destacat, reduir-se el termini a petició de la persona interessada, previ expedient especial instruït per l'empresa. La cancel·lació no afectarà les conseqüències a què va donar lloc la sanció.

Capítol catorzè

FORMACIÓ

Article 74.- Formació en les empreses

La formació és un valor estratègic que facilita tant a les persones treballadores com a les empreses, una millor adaptació a les noves tecnologies així com la seva adequació a uns entorns laborals i de negoci en constant i permanent evolució. Per això, totes les persones que componen les plantilles de les entitats tenen com un dels seus deures laborals, la necessitat d'una permanent actualització i adequació dels seus coneixements i habilitats tecnològiques aprofitant els instruments formatius i mitjans que, amb aquesta finalitat, les empreses posin a la seva disposició.

Les empreses han de promoure la realització d'accions formatives que facilitin el desenvolupament de les habilitats i competències i la carrera professional de les seves plantilles. Per a això fomentaran polítiques de formació al llarg de tota la trajectòria professional com a factor de competitivitat i innovació per a això, es recomana que cada entitat estableixi plans de formació per funció on es determinen la relació de cursos o accions formatives obligatòries i necessàries per a l'ocupació de cada lloc de treball. Per la seva banda, les persones treballadores hauran de participar en aquest tipus d'accions formatives per al seu desenvolupament i actualització permanent.

Article 75.- Formació regulatòria obligatòria

Totes les empreses posaran a disposició de les persones treballadores que ho requereixin els cursos i les acreditacions que per regulació europea i nacional els sigui exigida, de manera obligatòria, per les funcions encomanades. Aquestes accions formatives formaran part dels plans de formació de cada empresa.

Es considera temps de treball efectiu tota aquella formació de caràcter obligatori, ja sigui per exigències regulatòries o per decisió de la pròpia empresa.

Les empreses assumiran les despeses inherents a aquesta formació en els termes establerts en cada cas per la norma reguladora corresponent.

Article 76.- Comissió Paritària de Formació en les empreses

Les empreses informaran anualment la representació sindical dels plans de formació previstos.

En aquest sentit, és recomanable la creació, per aquelles empreses que encara no la tinguin constituïda, d'una Comissió Paritària de Formació, amb la finalitat de contribuir a una millor detecció de les necessitats formatives de les plantilles i facilitar informació periòdica sobre l'execució i

resultats dels plans formatius.

Les empreses, així com la RLT, podran dirigir-se a la Comissió Paritària Sectorial de Formació del conveni col·lectiu de Banca per sol·licitar assessorament en la detecció de necessitats formatives, en l'elaboració, seguiment, difusió i/o en l'avaluació dels seus plans de formació.

Article 77.- Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua

Les parts signants d'aquest Conveni, essent plenament conscients de la transcendència de la formació i la qualificació professional dels treballadors i treballadores del sector, assumeixen el contingut íntegre de l'Acord Nacional de Formació Contínua en l'edició vigent, que desenvolupa els seus efectes en l'àmbit funcional del present Conveni Col·lectiu.

En aquest sentit, les parts renoven la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua que queda facultada per desenvolupar totes les iniciatives necessàries per a l'aplicació d'aquest Acord Nacional, així com els relatius a l'actualització de la classificació professional regulada en el present conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària Sectorial forma part de l'estructura de governança del sistema de formació per a l'ocupació i constitueix un òrgan de participació institucional integrat per l'AEB, en representació de les empreses incloses en l'àmbit de el present Conveni, i de les organitzacions sindicals més representatives, en representació de les persones treballadores d'aquestes empreses, en el marc de la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal.

Les principals funcions de la Comissió Paritària Sectorial resideixen en el coneixement de la formació professional per a l'ocupació que es realitza en el sector i en la fixació dels criteris i prioritats generals de l'oferta formativa, fent una tasca de mediació en els casos de discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores, respecte a la formació realitzada a través de la iniciativa d'accions de formació susceptibles de ser bonificades.

Article 78.- Formació i Igualtat d'Oportunitats

1. Les empreses han de garantir el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en la incorporació a la formació de les persones amb major dificultat d'accés a la mateixa. Per a això, és recomanable que els plans de formació incloguin accions positives respecte a l'accés a la formació per a aquests col·lectius (joves, persones amb capacitats diverses, persones amb menor qualificació, víctimes de violència de gènere, majors de 50 anys, o qualsevol altre que s'estimi oportú).

2. Per tal de facilitar la promoció de dones a llocs de més responsabilitat i en general a ocupacions en què no hi hagi una representació equilibrada entre dones i homes, es recomana que el pla de formació de les empreses inclogui accions formatives específiques amb aquesta finalitat.

3. En la planificació de la formació es tindrà en compte la reserva d'accions formatives per atendre les necessitats de formació de les persones treballadores que reingressin després de períodes d'excedència que permetin reforçar la seva ràpida i adequada integració en la seva activitat professional.

Capítol quinzè

TRANSFORMACIÓ DIGITAL I DRETS DIGITALS

Article 79.- Transformació Digital

Ja que la transformació digital és un factor de reestructuració de les empreses, amb potencials efectes sobre l'ocupació i les característiques i condicions de treball, les parts reconeixen que la negociació col·lectiva, per la seva naturalesa i funcions, és l'instrument per facilitar una adequada i justa governança de l'impacte de la transformació digital de les entitats sobre l'ocupació de el sector, dinamitzant les relacions laborals en un sentit proactiu, és a dir, anticipant-se als canvis i els seus efectes, i equilibrant la relació d'aquestes relacions laborals, prevenint i mitigant els possibles riscos de segmentació i exclusió.

En els processos de transformació digital, les empreses han d'informar la RLT sobre els canvis tecnològics que es produiran en elles, quan aquests siguin rellevants i puguin tenir conseqüències significatives sobre l'ocupació i/o canvis substancials en les condicions laborals.

Article 80.- Drets digitals

Les parts reconeixen els següents drets digitals que la plantilla té en l'àmbit laboral:

1. Dret a la desconexió digital i laboral

Les parts signants consideren que la desconexió digital és un dret la regulació contribueix a la salut de les persones treballadores disminuint, entre altres, la fatiga tecnològica o estrès, i millorant, d'aquesta manera, el clima laboral i la qualitat de la feina.

La desconexió digital és més necessària per fer viable la conciliació de la vida personal i laboral, reforçant així les diferents mesures regulades en aquesta matèria.

Per això, d'acord amb el que regula l'article 20 bis de l'ET, les parts acorden que les persones treballadores tenen dret a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball legalment o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances o baixes per malaltia, així com la seva intimitat personal i familiar.

A l'efecte de la regulació d'aquest dret, es tindran en compte tots els dispositius i eines susceptibles de mantenir la jornada laboral més enllà dels límits de la legalment o convencionalment establerta: telèfons mòbils, tauletes, aplicacions mòbils pròpies de les empreses, correus electrònics i sistemes de missatgeria, o qualsevol altre que pugui utilitzar-se.

Per tal de garantir el compliment d'aquest dret i regular les possibles excepcions, s'acorden les següents mesures que tindran el caràcter de mínimes:

a) Es reconeix el dret de les persones treballadores a no atendre dispositius digitals, fora de la seva jornada de treball, ni durant els temps de descans, permisos, llicències o vacances, llevat que es donin les causes d'urgència justificada estipulades en el punt 3 següent.

b) Amb caràcter general, les comunicacions sobre assumptes professionals es realitzaran dins de la jornada de treball.

En conseqüència, s'ha d'evitar, llevat que es donin les situacions d'urgència estipulades en el punt c), la realització de trucades telefòniques, l'enviament de correus electrònics o de missatgeria de qualsevol tipus fora de la jornada laboral

Les persones treballadores tenen dret a no respondre a cap comunicació, un cop finalitzada la seva jornada laboral diària.

c) Es considera que concorren circumstàncies excepcionals molt justificades quan es tracti de supòsits que puguin suposar un greu risc cap a les persones o un potencial perjudici empresarial cap al negoci, on la urgència requereixi de l'adopció de mesures especials o respostes immediates.

d) Així mateix, per a una millor gestió del temps de treball, es procurarà l'adopció de les següents mesures:

- Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència, indicant les dates en les quals no es estarà disponible, i designant el correu o les dades de contacte de la persona a qui s'hagin assignat les tasques durant aquesta absència.
- Evitar les convocatòries de formació, reunions, videoconferències, presentacions, informació, etcètera, fora de la jornada laboral ordinària diària de cada persona treballadora.
- Convocar les sessions indicades en el paràgraf anterior amb l'antelació suficient perquè les persones puguin planificar la seva jornada.
- Incloure en les convocatòries l'hora d'inici i finalització, així com tota la documentació que vagi a ser tractada amb la finalitat que es puguin visualitzar i analitzar prèviament els temes a tractar i les reunions no es dilatin més d'allò que s'ha establert.

Per tal que el dret a la desconnexió digital i laboral sigui efectiu, les empreses han de garantir que les persones que exerceixin aquest dret no es veuran afectades per cap tipus de sanció, motivada per l'exercici d'aquesta, ni es veuran perjudicades en les seves avaluacions d'acompliment, ni en les seves possibilitats de promoció.

Com a complement d'aquestes mesures, en l'àmbit de l'empresa es podran establir protocols d'actuació que ampliin, desenvolupin i/o millorin aquest dret.

2. Dret a la intimitat i a l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

Les empreses, quan no en tinguin, hauran d'elaborar amb participació de la RLT protocols en els quals es fixin els criteris d'utilització dels dispositius digitals que, en tot cas, han de garantir, en la mesura legalment exigible, la deguda protecció a la intimitat de les persones treballadores que facin ús d'aquests així com els seus drets establerts constitucionalment i legalment.

Els dispositius digitals necessaris per a l'exercici de l'activitat laboral s'han de facilitar a les persones treballadores per les empreses.

Per part de l'empresa, en compliment de la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD), es podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats a les persones treballadores només als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.

En el cas que es permeti, per part de les empreses, l'ús privat a través dels dispositius digitals propietat d'elles, els protocols han d'especificar quins tipus d'usos són els autoritzats, i establiran garanties per preservar la intimitat de les persones treballadores com ara, si escau, la determinació dels períodes en què els dispositius es poden utilitzar per a finalitats privades. Les persones treballadores han de ser informades dels criteris d'utilització.

3. Dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància, enregistrament de sons i geolocalització en l'àmbit laboral.

La implantació per part de les empreses de tecnologies de la informació per al control de la prestació laboral, com ara videovigilància, enregistrament de sons, controls biomètrics, controls sobre l'ordinador (monitorització remota, indexació de la navegació per internet, o la revisió o monitorització del correu electrònic i/o de l'ús d'ordinadors) o controls sobre la ubicació física de la persona treballadora mitjançant geolocalització, es realitzarà d'acord amb la legislació vigent. A més, aquestes mesures han de ser proporcionals a la finalitat de verificar el compliment per part de les persones treballadores de les seves obligacions i deures laborals.

Per als casos d'enregistraments d'imatges i sons, es procuraran establir els mitjans necessaris per gravar aquelles imatges i/o converses considerades com a necessàries per l'empresa per a garantir la seguretat i/o la qualitat de l'activitat desenvolupada en el centre de treball i/o l'exigible, si se'ls requereix per la normativa legal en matèria de protecció de la clientela.

4. Dret a l'educació digital

Les empreses es comprometen a formar el seu personal, en les competències i habilitats digitals necessàries per afrontar la transformació digital i facilitar així la seva reconversió digital i l'adaptació als nous llocs de treball, així com per evitar i eradicar les bretxes digitals i garantir la seva ocupabilitat. Per la seva banda, les persones treballadores hauran de participar en aquest tipus d'accions formatives per al seu desenvolupament i actualització permanent.

5. Dret davant la intel·ligència artificial

Les noves eines basades en algorismes poden aportar valor cap a una gestió més eficient de les empreses, oferint millores en els seus sistemes de gestió. No obstant això, el desenvolupament

creixent de l'aportació de la tecnologia requereix d'una implantació acurada quan s'aplica en l'àmbit de les persones. Per això, les persones treballadores tenen dret a no ser objecte de decisions basades únicament i exclusivament en variables automatitzades, excepte en aquells supòsits previstos per la Llei, així com dret a la no discriminació en relació amb les decisions i processos, quan tots dos estiguin basats únicament en algorismes, podent sol·licitar, en aquests supòsits, el concurs i intervenció de les persones designades a aquest efecte per l'empresa, en cas de discrepància.

Les empreses han d'informar la RLT sobre l'ús de l'anàlisi de dades o els sistemes d'intel·ligència artificial quan els processos de presa de decisions en matèria de recursos humans i relacions laborals es basin, exclusivament en models digitals sense intervenció humana. Aquesta informació, com a mínim, comprendrà les dades que nodreixen els algorismes, la lògica de funcionament i l'avaluació dels resultats.

Disposicions transitòries, addicionals i finals

Disposició transitòria

De conformitat amb la proposta formulada per la Paritària del XXIII Conveni Col·lectiu, en l'acta número 28 de data 26 de gener de 2021, s'estableix:

1. L'abonament d'una percepció salarial de naturalesa extraordinària, per una sola vegada, a tot el personal en actiu en plantilla dels bancs, que compten amb més de dos anys d'antiguitat a data d'1 de gener de 2021, equivalent a un 0,25 % sobre els conceptes de les taules salarials anuals del XXIII Conveni col·lectiu de Banca liquidades a aquest personal durant els anys 2019 i 2020, abonant aquesta en el mes següent al d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu.
2. Addicionalment, amb el mateix caràcter transaccional abans esmentat, es procedeix a l'actualització de les taules salarials del Conveni, en un 0,25 % amb efectes d'1 de gener de 2021.
3. A l'efecte d'aplicació d'aquesta disposició transitòria, s'entendran per "conceptes de les taules salarials" els continguts en els articles 11, 18, 21, 22, 24 i diferència de l'article 15.4.2, tant del XXIII com del XXIV Conveni Col·lectiu de Banca.

Disposició adicional primera. Salari base de Nivell.

Des de l'1 de gener de 2017, el "salari base de nivell" integra els següents conceptes retributius dels articles que s'indiquen, tots ells del XXII Conveni Col·lectiu de Banca, i que estaven vigents fins a 31 de desembre de 2016, a què estan referits a la disposició transitòria del XXIII CCB.

1. Sou (article 13).
2. Sou de la mitjana paga per "estímul a la producció" (article 21).
3. Plus de qualitat de treball (article 22).
4. Assignació transitòria (article 19.2).
5. Fons de vacances (article 26.VI).
6. Sou base dels quarts de paga per Participació en beneficis que s'hagin meritats en cada empresa a 31 de desembre de 2014, entre un mínim de quatre i un màxim de deu quarts de paga (article 18).
7. Sou base de la cambra de paga de "Millora de la productivitat" que passarà a ser pensionable a partir de l'1 de gener de 2019 (article 19.7).

El salari base de nivell s'obté, per tant, de l'agrupació dels conceptes indicats anteriorment, de manera que aquesta modificació no comportarà variació quantitativa alguna per als perceptors de la mateixa, respecte al que els suposaria seu cobrament per separat.

Disposició Addicional Segona. Determinació del Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE).

1. La determinació i càlcul del RAE s'obtindrà de les següents fonts segons la tipologia d'entitat.

1.1. Entitats amb negoci bancari exclusivament a Espanya (sense sucursals a l'estranger):

El càlcul del RAE-Empresa es realitzarà amb els epígrafs que consten en el punt 2.1. d'aquesta disposició i amb les xifres que figuren en el Compte de Pèrdues i Guanys Individual Anual Pública dels estats financers públics primaris de les entitats de crèdit publicats pel Banc d'Espanya (<https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html>). Si no, es podran obtenir de les dades que constin en l'informe d'auditoria de cada empresa, en els informes anuals que es publiquin al web de l'empresa o en els anuaris estadístics de l'AEB.

1.2. Entitats amb negoci bancari a Espanya i sucursals fora d'Espanya comptabilitzat en el Compte de Pèrdues i Guanys Individual Anual.

El càlcul del RAE-Empresa es realitzarà amb els epígrafs que consten en el punt 2.2. d'aquesta disposició i amb les xifres que figuren a la informació anual de el model "FI 2 Estat de Resultats Individual Reservat - Negocis a Espanya" que consta a la "Circular 4/2017, de 27 de novembre, del Banc d'Espanya, a entitats de crèdit, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers".

Per a la seva verificació, les empreses posaran a disposició de la RLT, en la forma que ambdues parts acordin, els models/plantilles presentats en Banc d'Espanya, tant pel que fa als negocis a Espanya, com els negocis totals.

1.3. Sucursals estrangeres intracomunitàries radicades a Espanya.

El càlcul del RAE-Empresa es realitzarà amb els epígrafs que consten en el punt 2.1 d'aquesta disposició i amb les xifres que figuren en la informació anual de les plantilles del "Annex IV de Reglament d'Execució (UE) núm. 680/2014 de la Comissió de 16 d'abril "i en concret a la plantilla 20.3 "Desglossament geogràfic de les partides de l'estat de resultats per localització de les activitats" referida al negoci a Espanya que es presentin al país on es trobi la seu.

Per a la seva verificació, les empreses posaran a disposició de la RLT, en la forma que ambdues parts acordin, aquests models/plantilles.

1.4. Sucursals estrangeres extracomunitàries radicades a Espanya.

El càlcul del RAE-Empresa es realitzarà amb els epígrafs que consten en el punt 2.2. d'aquesta disposició i amb les xifres que figuren en el Compte de Pèrdues i Guanys Individual Anual Pública dels Estats financers públics primaris de les entitats de crèdit publicats pel Banc d'Espanya (<https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html>). Si no, es podran obtenir de les dades que constin en l'informe d'auditoria de cada empresa, en els informes anuals que es publiquin al web de l'empresa o en els anuaris estadístics de l'AEB.

2. Càlcul del Resultat de l'Activitat d'Explotació (RAE).

2.1. El Resultat de l'Activitat d'Explotació de les entitats referenciades en el punt 1.1. i 1.4. d'aquesta disposició, es calcularà a partir de les xifres que figuren en els següents epígrafs del "Compte de Pèrdues i Guanys Individual" de cada empresa:

Ingressos per interessos

Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global

Actius financers a cost amortitzat

Restants ingressos per interessos

(Despeses per interessos)

(Despeses per capital social reemborsable a la vista)

A) MARGE D'INTERESSOS

Ingressos per dividends

Ingressos per comissions

(Despeses per comissions)

Guany o (-) pèrdues en donar de baixa en comptes actius i passius financers no valorats a valor raonable amb canvis en resultats, netes

Actius financers a cost amortitzat

Restants actius i passius financers

Guany o (-) pèrdues per actius i passius financers mantinguts per negociar, netes

Reclassificació d'actius financers des valor raonable amb canvis en un altre resultat global

Reclassificació d'actius financers des cost amortitzat

Altres guanys o (-) pèrdues

Guany o (-) pèrdues per actius financers no destinats a negociació valorats obligatòriament a valor raonable amb canvis en resultats, netes

Reclassificació d'actius financers des valor raonable amb canvis en un altre resultat global

Reclassificació d'actius financers des del cost amortitzat

Altres guanys o (-) pèrdues

Guany o (-) pèrdues per actius i passius financers designats a valor raonable amb canvis en resultats, netes

Guany o (-) pèrdues resultants de la comptabilitat de cobertures, netes

Diferències de canvi [guany o (-) pèrdua], netes

D'altres ingressos d'explotació

(Altres despeses d'explotació)

B) MARGE BRUT

(Despeses d'administració)

(Despeses de personal)

(Altres despeses d'administració)

(Amortització)

(Provisions o (-) reversió de provisions)

(Deteriorament de valor o (-) reversió de la deterioració de la valor d'actius financers no valorats a valor raonable amb canvis en resultats i pèrdues o (-) guanys nets per modificació)

(Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global)

(Actius financers a cost amortitzat)

RESULTAT DE L'ACTIVITAT D'EXPLOTACIÓ (RAE)

2.2. El Resultat de l'Activitat d'Explotació de les entitats referenciades en el punt 1.2. i 1.3. d'aquesta

disposició, es calcularà a partir de les xifres que figuren en els següents epígrafs de les plantilles/ models corresponents.

ESTAT DE RESULTATS INDIVIDUAL RESERVAT NEGOCIS A ESPANYA

Ingressos per interessos

- Actius financers mantinguts per negociar
- Actius financers no destinats a negociació valorats obligatòriament a valor raonable amb canvis en resultats
- Actius financers designats a valor raonable amb canvis en resultats
- Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global
- Actius financers a cost amortitzat
- Derivats - comptabilitat de cobertures, risc de tipus d'interès
- altres actius
- Ingressos per interessos de passius

Despeses per interessos)

- (Passius financers mantinguts per negociar)
- (Passius financers designats a valor raonable amb canvis en resultats)
- (Passius financers a cost amortitzat)
- (Derivats - comptabilitat de cobertures, risc de tipus d'interès)
- (Altres passius)
- (Despeses per interessos d'actius)

(Despeses per capital social reemborsable a la vista)

Ingressos per dividends

- Actius financers mantinguts per negociar
- Actius financers no destinats a negociació valorats obligatòriament a valor raonable amb canvis en resultats
- Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global
- Inversions en dependents, negocis conjunts i associades comptabilitzades per mètodes diferents de mètode de la participació per mètodes diferents de mètode de la participació

Ingressos per comissions

(Despeses per comissions)

Guanyos o (-) pèrdues en donar de baixa en comptes actius i passius financers no valorats a valor raonable amb canvis en resultats, netes

- Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global
- Actius financers a cost amortitzat
- Passius financers a cost amortitzat
- altres

Guanyos o (-) pèrdues per actius i passius financers mantinguts per negociar, netes

Guanyos o (-) pèrdues per actius financers no destinats a negociació valorats obligatòriament a valor raonable amb canvis en resultats, netes

Guanyos o (-) pèrdues per actius i passius financers designats a valor raonable amb canvis en resultats, netes

Guanyos o (-) pèrdues resultants de la comptabilitat de cobertures, netes

Diferències de canvi [guany o (-) pèrdua], netes

D'altres ingressos d'exploració

(Altres despeses d'exploració)

(Despeses d'administració)

(Despeses de personal)

(Altres despeses d'administració)

(Aportacions en efectiu a fons de resolució i sistemes de garantia de dipòsits)

(Amortització)

(Immobilitzat material)

(Inversions immobiliàries)

(Altres actius intangibles)

Guanyos o (-) pèrdues per modificació, netes

Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global

Actius financers a cost amortitzat

(Provisions o (-) reversió de provisions)

(Compromisos de pagament a fons de resolució i sistemes de garantia de dipòsits)

(Compromisos i garanties concedits)

(Altres provisions)

(Deteriorament de valor o (-) reversió de la deterioració de la valor d'actius financers no valorats a valor raonable amb canvis en resultats)

(Actius financers a valor raonable amb canvis en un altre resultat global)

(Actius financers a cost amortitzat)

RESULTAT DE L'ACTIVITAT D'EXPLOTACIO

3. En el supòsit que es produeixi qualsevol modificació de la norma comptable, de les instruccions de Banc d'Espanya sobre informació financera de les entitats de crèdit, o de les directives o reglaments comunitaris que impedeixi que es pugui conèixer de la manera oficial i/o pública les dades per calcular aquest indicador a cada entitat, correspon a la Comissió Paritària, en la seva comesa d'anàlisi i interpretació, acordar, en el termini de 30 dies, el procediment de verificació de la dada del RAE de l'empresa.

Disposició addicional tercera. Determinació del Benefici abans d'impostos (BAI).

1. El Benefici Abans d'Impostos (BAI) serà el resultat positiu que consti en l'epígraf "GUANYS O (-) PÈRDUES ABANS D'IMPOSTOS PROCEDENTS DE LES ACTIVITATS CONTINUADES" de cada un dels models/plantilles que s'indiquen a continuació per a cada tipus importants i referit al negoci a Espanya.

1.1. Entitats amb negoci bancari exclusivament a Espanya (sense sucursals a l'estranger):

Compte de Pèrdues i Guanys Individual Anual Pública dels estats financers públics primaris de les entitats de crèdit publicats pel Banc d'Espanya (<https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html>). Si no, es podran obtenir de les dades que constin en l'informe d'auditoria de cada empresa, en els informes anuals que es publiquin al web de l'empresa o en els anuaris estadístics de l'AEB.

1.2. Entitats amb negoci bancari a Espanya i sucursals fora d'Espanya comptabilitzat en el Compte de Pèrdues i Guanys Individual Anual:

Model "FI 2 Estat de Resultats Individual Reservat - Negocis a Espanya" que consta a la "Circular 4/2017, de 27 de novembre, de el Banc d'Espanya, a entitats de crèdit, sobre normes

d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers”.

Per a la seva verificació, les empreses posaran a disposició de la RLT, en la forma que ambdues parts acordin, els models/plantilles presentats en Banc d'Espanya, tant pel que fa als negocis a Espanya, com els negocis totals.

1.3. Sucursals estrangeres intracomunitàries radicades a Espanya.

Plantilla 20.3 “Desglossament geogràfic de les partides de l'estat de resultats per localització de les activitats” que consta en Annex IV de Reglament d'Execució (UE) núm. 680/2014 de la Comissió de 16 d'abril “, referida al negoci a Espanya, que es presenti al país on es trobi la seu.

Per a la seva verificació, les empreses posaran a disposició de la RLT, en la forma que ambdues parts acordin, aquests models/plantilles.

1.4. Sucursals estrangeres extracomunitàries radicades a Espanya.

Compte de Pèrdues i Guanys Individual Anual Pública dels Estats financers públics primaris de les entitats de crèdit publicats pel Banc d'Espanya (<https://www.bde.es/bde/es/areas/supervision/estados-financieros-publicos-primarios-de-las-entidades-de-credito-2b306d3fa9e4471.html>). Si no, es podran obtenir de les dades que constin en l'informe d'auditoria de cada empresa, en els informes anuals que es publiquin al web de l'empresa o en els anuaris estadístics de l'AEB.

2. En el supòsit que es produeixi qualsevol modificació de la norma comptable, de les instruccions de Banc d'Espanya sobre informació financera de les entitats de crèdit, o de les directives o reglaments comunitaris que impedeixin la possibilitat de conèixer o determinar de la manera oficial i/o pública aquesta dada en cada entitat, correspon a la Comissió Paritària, en la seva comesa d'anàlisi i interpretació, acordar, en el termini de 30 dies, el procediment de verificació de la dada del Benefici Abans d'Impostos (BAI).

Disposició addicional quarta. Observatori sectorial

1. Com fòrum estable de diàleg social sobre matèries d'interès comú, durant la vigència d'aquest Conveni es crea un Observatori sectorial de caràcter paritari, integrat per la representació de les entitats i les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni, que realitzarà les corresponents anàlisis de la realitat sectorial, per a estudiar i avaluar pràctiques en el sector financer enfocat a la millora de la productivitat i competitivitat, de la professionalitat de les plantilles, així com millors pràctiques organitzatives o qualsevol altre tema que, a proposta d'alguna de les organitzacions integrades en el citat Observatori Sectorial, fos admès com a objecte d'anàlisi per la majoria de cada representació.

2. Els resultats i conclusions que s'assoleixin en el si de l'Observatori Sectorial durant la vigència del Conveni Col·lectiu, seran portats per les parts a la Comissió Negociadora del Conveni.

3. L'Observatori es dotarà per al seu funcionament de les normes internes que en cada moment consideri més adequades per al millor desenvolupament de les tasques encomanades.

Disposició addicional cinquena. Inaplicació de condicions.

Conforme al que es preveu en l'article 85.3.c. de l'Estatut dels Treballadors, per a solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball, establertes en el present Conveni, a les quals es refereix l'article 82.3 del citat E.T., s'estableix el següent procediment:

1. Quan el període de consultes previst en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, finalitzi sense acord, serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Paritària, entre les funcions de la qual, segons es recull en la Disposició final del present Conveni, figura en el punt 4.b) d'aquesta, precisament la de resoldre aquestes discrepàncies. En aquest supòsit, la Comissió paritària disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des del moment en què la discrepància li fos formalment plantejada, de manera completa. Per a això, la comunicació haurà d'efectuar-se per escrit i a la mateixa haurà d'adjuntar-se la documentació corresponent que acrediti la causa que motiva la sol·licitud d'inaplicació.

2. Finalment, en cas que després del pronunciament de la Comissió Paritària, persistís la discrepància entre les parts respecte a l'anteriorment indicat, amb caràcter previ a qualsevol reclamació, les parts signants del Conveni, acorden sotmetre's als procediments del VI Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals (*ASAC), publicat en el BOE núm. 334, de 23 de desembre de 2020, que, a l'efecte d'aquesta Disposició, es dona íntegrament per reproduït.

Disposició final. Comissió Paritària.

Amb idèntic terme de vigència del Conveni, es constituirà una Comissió amb la comesa específica de conèixer i pronunciar-se sobre totes les qüestions d'interpretació sobre allò estipulat en ell que li siguin formalment sotmeses.

Aquesta Comissió estarà composta per un màxim de 12 membres, dels quals cadascuna de les parts signatàries designarà un màxim de 6; almenys 2 dels membres designats per cada part hauran d'haver format part de la Comissió Negociadora de Conveni.

En els trenta dies següents a la seva constitució, la Comissió d'aprovar el seu propi reglament, en el qual, entre altres aspectes es regularà amb la major precisió, tot el referent a secretaria, convocatòries i reunions.

Sol·licitada la convocatòria per qualsevol de les dues parts d'aquesta Comissió, aquesta haurà de reunir-se i resoldre en el termini màxim de quinze dies hàbils.

Seràn funcions d'aquesta Comissió Paritària, les següents:

1. Informar l'autoritat laboral i/o judicial, si escau, sobre totes les qüestions que es suscitin sobre la interpretació d'aquest Conveni.

2. Exercir funcions d'arbitratge i mediació en les qüestions sotmeses per les parts a la seva consideració.

3. Vigilar el compliment del que s'ha pactat en el present Conveni Col·lectiu.
4. Conèixer i decidir sobre les qüestions que se suscitin en les següents matèries:
 - a) Aplicació i interpretació del Conveni Col·lectiu d'acord amb el que estableix l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervenir aquesta comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte.
 - b) Resoldre les discrepàncies que sorgeixin després del període de consultes per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb el que preveu la legislació vigent.
5. Desenvolupar funcions d'interpretació, gestió o, si s'escau, administració del Conveni durant la seva vigència, segons el procediment que preveu la normativa laboral vigent.
6. Analitzar la correcta aplicació del Conveni al voltant dels continguts i principis d'igualtat, estudiar l'evolució de la igualtat d'oportunitats en el sector, tractar polítiques actives que eliminin les discriminacions que poguessin detectar-se o el trencament de la igualtat de tracte i oportunitats .
7. A més de les funcions anteriorment establertes, aquesta Comissió Paritària ha d'adequar des de la seva constitució el seu funcionament a la normativa legal vigent en cada moment, incloent-hi les funcions i competències que aquesta normativa estableixi.
8. Dins de la Comissió Paritària, els acords s'adoptaran per majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé, i pel que fa a la representació sindical, el vot serà ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat a la taula negociadora, del Conveni. Les representacions presents a la Comissió hauran de guardar el degut deure de sigil respecte a la informació a la qual tinguin accés, i els acords quedaran reflectits en una acta succincta que hauran de subscriure tots els assistents a la reunió. D'aquesta acta es facilitarà còpia a les entitats consultants i a la Representació Legal dels Treballadors de l'Empresa.
9. Si sorgissin discrepàncies en el si de la Comissió Paritària que impedeixin l'adopció d'acords en matèries objecte del seu àmbit de decisió, ambdues representacions podran, de mutu acord, sotmetre a mediació o arbitratge la qüestió sobre la qual es tingui la discrepància.
10. Per a la validesa dels acords es requerirà la presència de la totalitat dels membres de la Comissió.

CCOO  **serveis**
s. financer