

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

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

4. Equiparación salarial.

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

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

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

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

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 17. *Conceptos retributivos.*

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

- a. Salario base de Nivel.
- b. Aumentos por antigüedad.
- c. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
- d. Participación en beneficios.
- e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

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

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

Artículo 18. *Salario Base de Nivel.*

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

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

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

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

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	54.475,01	54.475,01	54.747,73	55.295,20	55.986,39
2	47.442,60	47.442,60	47.680,11	48.156,91	48.758,87
3	40.510,66	40.510,66	40.713,47	41.120,60	41.634,61
4	38.715,35	38.715,35	38.909,17	39.298,26	39.789,49
5	33.813,21	33.813,21	33.982,49	34.322,31	34.751,34
6	31.819,66	31.819,66	31.978,96	32.298,75	32.702,48
7	30.357,16	30.357,16	30.509,14	30.814,23	31.199,40
8	28.894,11	28.894,11	29.038,76	29.329,15	29.695,76
9	26.890,64	26.890,64	27.025,26	27.295,51	27.636,71
10	24.231,32	24.231,32	24.352,63	24.596,15	24.903,61
11	22.078,59	22.078,59	22.189,12	22.411,01	22.691,15

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

2.2.1 En las Empresas con 17,00 pagas devengadas:

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	53.721,79	53.721,79	53.990,73	54.530,64	55.212,28
2	46.791,29	46.791,29	47.025,54	47.495,79	48.089,49
3	39.959,81	39.959,81	40.159,86	40.561,46	41.068,48
4	38.190,53	38.190,53	38.381,72	38.765,54	39.250,11
5	33.359,43	33.359,43	33.526,44	33.861,70	34.284,97

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
6	31.394,78	31.394,78	31.551,95	31.867,47	32.265,81
7	29.953,46	29.953,46	30.103,41	30.404,45	30.784,50
8	28.511,62	28.511,62	28.654,36	28.940,90	29.302,66
9	26.537,19	26.537,19	26.670,04	26.936,74	27.273,45
10	23.916,41	23.916,41	24.036,14	24.276,50	24.579,96
11	21.795,62	21.795,62	21.904,73	22.123,78	22.400,33

2.2.2 En las Empresas con 16,75 pagas devengadas:

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	52.968,56	52.968,56	53.233,73	53.766,07	54.438,15
2	46.139,99	46.139,99	46.370,98	46.834,69	47.420,12
3	39.408,97	39.408,97	39.606,26	40.002,32	40.502,35
4	37.665,70	37.665,70	37.854,26	38.232,81	38.710,72
5	32.905,65	32.905,65	33.070,38	33.401,09	33.818,60
6	30.969,89	30.969,89	31.124,93	31.436,18	31.829,13
7	29.549,77	29.549,77	29.697,70	29.994,68	30.369,61
8	28.129,13	28.129,13	28.269,95	28.552,65	28.909,56
9	26.183,74	26.183,74	26.314,82	26.577,97	26.910,20
10	23.601,50	23.601,50	23.719,66	23.956,85	24.256,31
11	21.512,65	21.512,65	21.620,35	21.836,55	22.109,51

2.2.3 En las Empresas con 16,50 pagas devengadas:

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

2.2.4 En las Empresas con 16,25 pagas devengadas:

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	51.462,11	51.462,11	51.719,74	52.236,94	52.889,90
2	44.837,37	44.837,37	45.061,84	45.512,46	46.081,36
3	38.307,28	38.307,28	38.499,06	38.884,05	39.370,10
4	36.616,05	36.616,05	36.799,36	37.167,35	37.631,94
5	31.998,09	31.998,09	32.158,28	32.479,86	32.885,86
6	30.120,11	30.120,11	30.270,90	30.573,61	30.955,78
7	28.742,39	28.742,39	28.886,28	29.175,14	29.539,83
8	27.364,15	27.364,15	27.501,14	27.776,15	28.123,36
9	25.476,83	25.476,83	25.604,37	25.860,42	26.183,67
10	22.971,68	22.971,68	23.086,68	23.317,55	23.609,02
11	20.946,71	20.946,71	21.051,57	21.262,09	21.527,87

2.2.5 En las Empresas con 16,00 pagas devengadas:

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	50.708,88	50.708,88	50.962,74	51.472,37	52.115,77
2	44.186,06	44.186,06	44.407,27	44.851,34	45.411,98
3	37.756,44	37.756,44	37.945,46	38.324,91	38.803,97
4	36.091,22	36.091,22	36.271,90	36.634,62	37.092,55
5	31.544,31	31.544,31	31.702,23	32.019,25	32.419,49
6	29.695,22	29.695,22	29.843,88	30.142,32	30.519,10
7	28.338,69	28.338,69	28.480,56	28.765,37	29.124,93
8	26.981,66	26.981,66	27.116,74	27.387,90	27.730,25
9	25.123,38	25.123,38	25.249,15	25.501,65	25.820,42
10	22.656,76	22.656,76	22.770,19	22.997,89	23.285,36
11	20.663,74	20.663,74	20.767,19	20.974,86	21.237,05

2.2.6 En las Empresas con 15,75 pagas devengadas:

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

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
10	22.341,85	22.341,85	22.453,70	22.678,24	22.961,71
11	20.380,77	20.380,77	20.482,80	20.687,63	20.946,22

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.*

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

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

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

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

Artículo 20. *Aumentos por antigüedad.*

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

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

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

Artículo 21. *Antigüedad en la Empresa.*

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

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

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

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Por cada trienio.	470,00	470,00	471,18	471,18	471,18

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

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

En aquellas Empresas cuyo número de pagas esté situado por debajo de 17,25 pagas, la cuantía se calculará según el número de pagas que tuviera consolidadas en el año anterior.

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

Artículo 22. *Antigüedad en el Grupo de Técnicos.*

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

Nivel	2019	2020	2021	2022	2023
1	519,32	519,32	520,62	520,62	520,62
2	395,43	395,43	396,42	396,42	396,42
3 y 4	342,38	342,38	343,24	343,24	343,24
5	281,41	281,41	282,11	282,11	282,11
6 y 7	188,84	188,84	189,31	189,31	189,31
8	147,53	147,53	147,90	147,90	147,90

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

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

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

5. Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

Artículo 23. *Participación en beneficios - RAE-Empresa.*

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

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

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

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

- Entidades con negocio bancario exclusivamente en España.
- Sucursales extranjeras intracomunitarias radicadas en España.
- Sucursales extranjeras extracomunitarias radicadas en España.

3. La cuantía de esta percepción, en caso de corresponder, estará en función de la variación interanual del RAE-Empresa de los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023 en comparación con el dato del RAE-Empresa del ejercicio precedente.

En caso de corresponder, en la nómina del mes de Abril de cada uno de los años: 2021, 2022, 2023, y 2024, y en función de la variación interanual del «Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa)» del último ejercicio cerrado, respecto a su inmediato precedente, cada Empresa abonará a todo el personal de plantilla al 31 de diciembre del año anterior, y en la proporción que proceda si la permanencia en la Empresa hubiera sido inferior en dicho año, en el concepto «Participación en Beneficios», los cuartos de paga que correspondan según la siguiente tabla:

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

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

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

Excepcionalmente, se extenderá su aplicación, en los mismos términos y condiciones indicados en este artículo, al ejercicio 2024 (primer año siguiente al último de vigencia del Convenio), para su cobro, en su caso, en la nómina de abril de 2025.

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

Nivel	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2020, a pagar en 2021	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2021, a pagar en 2022	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2022, a pagar en 2023	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2023, a pagar en 2024
1	753,22	756,99	764,56	774,12
2	651,31	654,57	661,12	669,38

Nivel	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2020, a pagar en 2021	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2021, a pagar en 2022	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2022, a pagar en 2023	Salario base del «Cuarto de paga» devengado en 2023, a pagar en 2024
3	550,84	553,60	559,13	566,12
4	524,82	527,45	532,72	539,38
5	453,78	456,05	460,61	466,37
6	424,89	427,02	431,29	436,68
7	403,69	405,71	409,77	414,89
8	382,49	384,40	388,25	393,10
9	353,45	355,22	358,77	363,26
10	314,91	316,49	319,65	323,65
11	284,34	285,76	288,62	292,23

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

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

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

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

La consolidación de nuevos cuartos de paga conllevará consecuentemente la aplicación automática de la tabla salarial transitoria que corresponda de las recogidas en el artículo 18 del presente Convenio desde el 1 de enero del año en que se consiga dicha consolidación.

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

7. Las Empresas tienen la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria el número de pagas de beneficios que tengan consolidadas a 31 de diciembre de 2018, así como cualquier variación en las mismas por aplicación del apartado 5 del presente artículo.

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

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

Artículo 24. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

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

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

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

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

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

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Plus transitorio.	632,39	632,39	635,56	641,91	649,94

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

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

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Plus de polivalencia funcional.	1.235,53	1.235,53	1.241,72	1.254,13	1.269,81

7. Percepción BAI: Se establece la posibilidad de recibir una percepción adicional de carácter variable en función de los beneficios antes de impuestos o del reparto de dividendos.

Para ello, cuando en los ejercicios 2021, 2022 y 2023 el Beneficio Antes de Impuestos (BAI) sea positivo o la Entidad reparta dividendos correspondientes a ese ejercicio, cada entidad abonará dentro del primer semestre del año siguiente, una cantidad equivalente al 0,25% de los conceptos retributivos: Salario Base de Nivel (art. 18.2), gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales (art. 24) y diferencia del artículo 15.4.2, referidos a sus cuantías a 31 de diciembre del ejercicio para el que corresponda el pago.

Estas cantidades no tendrán carácter de pensionables, ni consolidables.

El Beneficio antes de Impuestos (BAI) se determinará según lo estipulado en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

Artículo 25. *Retribución flexible.*

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

CAPÍTULO VI**Tiempo de trabajo****Artículo 26. *Jornada y horarios.***

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

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

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

– Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de marzo, excepto el sábado santo cuando coincida en el mes de marzo, y entre el 1 de octubre al 31 de diciembre, a razón de 5 ½ horas cada uno, serán distribuidas anualmente en función de los Acuerdos Colectivos alcanzados o que se alcancen en cada Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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