

## 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.

Desde la entrada en vigor del Convenio a los empleados y empleadas que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 9,00 euros hasta el 30 de septiembre de 2021, 10,00 euros a partir del 1 de octubre de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022 y 11,00 euros a partir del 1 de enero de 2023.

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

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

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

#### Artículo 27. *Trabajo a distancia y Teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y que tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora en el ámbito de las Empresas y mediante acuerdo con la RLT:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la Empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 Euros, los siguiente medios y herramientas:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla

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

Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

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

6. Derechos de información y participación.

Las Empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.
- Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF y/o número de matrícula, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que

están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.

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

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

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

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

#### 7. Seguridad y salud laboral.

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

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

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

#### 8. Derechos colectivos y sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

– A petición de la persona trabajadora, teclado, ratón y pantalla, o bien compensar su importe por una cantidad máxima a tanto alzado de 45 euros.

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

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable, ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

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

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

En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en el RDL 28/2020 se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil, con línea y datos.

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

No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

#### Artículo 29. *Registro de jornada.*

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

##### 1. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

Ambas partes acuerdan que la implantación de un sistema de «registro diario de jornada» no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de las Empresas, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los

pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

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

#### 5. Datos de carácter personal.

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

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

#### 1. Principios fundamentales a tener en cuenta.

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

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

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

#### 2. Funcionamiento del registro.

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

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

#### 3. Datos objeto de registro:

##### 3.1 Hora de inicio de la jornada.

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

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

### 3.2 Hora de finalización de la jornada.

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

### 3.3 Tiempo efectivo de trabajo.

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

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

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

- a) El tiempo correspondiente a la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida.
- b) Interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal.
- c) Las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el ET y/o por el Convenio Colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos.

Sí tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo:

- a) El tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la Empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.
- b) La asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- c) Las licencias retribuidas del artículo 29 del Convenio colectivo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.
- d) Los quince minutos diarios de descanso obligatorio regulados legal o convencionalmente.

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

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

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

Asimismo, en el ámbito de cada Empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las características del sistema de registro de jornada para todos aquellos otros supuestos, no contemplados en el párrafo anterior, en que la persona trabajadora deba realizar desplazamiento por razón de su actividad laboral y/o formativa.



### III. Horas extraordinarias

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

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

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

### IV. Accesibilidad a la información registrada

#### 1. Por parte de la persona trabajadora.

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

#### 2. Por los representantes legales de los trabajadores.

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

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

### Artículo 30. Vacaciones.

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

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

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

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023
Compensación días de Canarias.	260,00	260,00	270,00	280,00	290,00

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

No obstante, el personal con derecho actual a los cinco días adicionales de vacaciones podrá optar, por una sola vez, por el sistema de indemnización del párrafo anterior que se aplicará de manera permanente mientras se encuentre destinado en

Canarias para lo que bastará que lo comunique a la Empresa antes de fin del año anterior o en todo caso antes del 31 de diciembre de 2023, siendo de aplicación a partir del año siguiente al de la comunicación.

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

5. Cuadros de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

El período de vacaciones para las personas adscritas a los Niveles 1 al 8 se fijará de mutuo acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las circunstancias de la producción, el hecho de tener descendientes en edad escolar y preescolar y cualquier otra circunstancia que afecte a la conciliación de la vida personal y laboral. Igualmente, deberán conocer su período de vacaciones por los medios habituales de la Empresa, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

6. Supuestos de interrupción de vacaciones.

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

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

#### Artículo 31. *Licencias.*

1. Las Empresas, a solicitud de su personal, concederán las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del trabajador o la trabajadora: 15 días naturales ininterrumpidos. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga.

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

c) Dos días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días laborables más.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Permiso por cuidado de menores lactantes.*

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

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

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

Artículo 34. *Licencias y excedencias para cuidado de familiares.*

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

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

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

Artículo 35. *Reducción de jornada.*

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

2. Progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad

grave (incluida en el listado anexo RD 1148/2011, de 29 de julio), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

5. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la plantilla, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

8. Las entidades garantizarán que durante los periodos de reducción de jornada por cuidado de familiares, la política retributiva en materia de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales se aplicará con estricta observancia del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### Artículo 36. *Otras licencias y permisos no retribuidos.*

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

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

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

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

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo en que se prestaba el servicio al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, a excepción de lo establecido en el apartado 2.1 anterior, y conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

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

#### Artículo 37. *Guardias.*

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

2. A cada trabajador o trabajadora se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, y que serán siempre de ocho horas, excedan de la duración normal de la jornada para el resto de plantilla. Se tendrá derecho a la concesión de un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado alcance, por acumulación de los excesos, un número de horas equivalente al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso, o a que mensualmente se le abone como horas extraordinarias el exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al trabajador o trabajadora, que la ejercerá de una sola vez para todo el periodo de vigencia del Convenio.

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

### CAPÍTULO VII

#### Movimientos de personal

#### Artículo 38. *Traslados.*

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

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

1. Traslado anterior forzoso no disciplinario.
2. Personas con discapacidad o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino.
3. Número de descendientes reconocidos como beneficiarios por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.
4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

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

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

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

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