

En este sentido, las partes renuevan la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional, así como los relativos a la actualización de la clasificación profesional regulada en el presente Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria Sectorial forma parte de la estructura de gobernanza del sistema de formación para el empleo y constituye un órgano de participación institucional integrado por la AEB, en representación de las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, y de las organizaciones sindicales más representativas, en representación de las personas trabajadoras de dichas Empresas, en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Las principales funciones de la Comisión Paritaria Sectorial residen en el conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realiza en el sector y en la fijación de los criterios y prioridades generales de la oferta formativa, realizando una labor de mediación en los casos de discrepancias surgidas entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, respecto a la formación realizada a través de la iniciativa de acciones de formación susceptibles de ser bonificadas.

Artículo 78. *Formación e Igualdad de Oportunidades.*

1. Las Empresas garantizarán el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas con mayor dificultad de acceso a la misma. Para ello, es recomendable que los planes de formación incluyan acciones positivas respecto al acceso a la formación para estos colectivos (jóvenes, personas con capacidades diversas, personas con menor cualificación, víctimas de violencia de género, mayores de 50 años, o cualquier otro que se estime oportuno).

2. Con el fin de facilitar la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y en general a ocupaciones en las que no haya una representación equilibrada entre mujeres y hombres, se recomienda que el plan de formación de las Empresas incluya acciones formativas específicas con dicha finalidad.

3. En la planificación de la formación se tendrá en cuenta la reserva de acciones formativas para atender a las necesidades de formación de las personas trabajadoras que reingresen tras periodos de excedencia que permitan reforzar su rápida y adecuada integración en su actividad profesional.

CAPÍTULO XV

Transformación digital y derechos digitales

Artículo 79. *Transformación Digital.*

Puesto que la transformación digital es un factor de reestructuración de las Empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación de dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

En los procesos de transformación digital, las Empresas informarán a la RLT sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Artículo 80. *Derechos digitales.*

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

– Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

– Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

– Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las Empresas, cuando carezcan de ellos, deberán elaborar con participación de la RLT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas.

Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

4. Derecho a la educación digital.

Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derecho ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión.

Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

Disposición transitoria.

De conformidad con la propuesta formulada por la Comisión Paritaria del XXIII Convenio Colectivo, en el acta número 28 de fecha 26 de enero de 2021, se establece:

1. El abono de una percepción salarial de naturaleza extraordinaria, por una sola vez, a todo el personal en activo en plantilla de los bancos, que cuenten con más de dos años de antigüedad a fecha de 1 de enero de 2021, equivalente a un 0,25% sobre los conceptos de las tablas salariales anuales del XXIII Convenio Colectivo de Banca liquidadas a dicho personal durante los años 2019 y 2020, abonándose la misma en el mes siguiente al de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

2. Adicionalmente, con el mismo carácter transaccional antes mencionado, se procede a la actualización de las tablas salariales del Convenio, en un 0,25% con efectos desde 1 de enero de 2021.

3. A los efectos de aplicación de esta disposición transitoria, se entenderán por «conceptos de las tablas salariales» los contenidos en los artículos 11, 18, 21, 22, 24 y diferencia del artículo 15.4.2, tanto del XXIII como del XXIV Convenio Colectivo de Banca.

Disposición adicional primera. *Salario Base de Nivel.*

Desde el 1 de enero de 2017, el «Salario Base de Nivel» integra los siguientes conceptos retributivos de los artículos que se indican, todos ellos del XXII Convenio Colectivo de Banca, y que estaban vigentes hasta 31 de diciembre de 2016, a que están referidos en la Disposición Transitoria del XXIII CCB.

1. Sueldo (artículo 13).
2. Sueldo de la media paga por «estímulo a la producción» (artículo 21).
3. Plus de calidad de trabajo (artículo 22).
4. Asignación transitoria (artículo 19.2).
5. Bolsa de vacaciones (artículo 26.VI).
6. Sueldo base de los cuartos de paga por Participación en beneficios que se hayan devengado en cada Empresa a 31 de diciembre de 2014, entre un mínimo de cuatro y un máximo de diez cuartos de paga (artículo 18).
7. Sueldo base del cuarto de paga de «Mejora de la productividad» que pasará a ser pensionable a partir del 1 de enero de 2019 (artículo 19.7).

El Salario Base de Nivel se obtiene, por tanto, de la agrupación de los conceptos indicados anteriormente, por lo que dicha modificación no comportará variación cuantitativa alguna para los perceptores del mismo, respecto a lo que les supondría su cobro por separado