

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19603 *Resolución de 10 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Banco de España.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Banco de España (código de convenio n.º 90000622011981), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2026, de una parte, por los designados por la Comisión Ejecutiva del Banco de España, en representación del mismo, y de otra por el Comité Nacional de Empresa, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 7 de septiembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 10 de septiembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DEL BANCO DE ESPAÑA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo, de ámbito de empresa, se circunscribe a las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de banco central integrado en el Sistema Europeo de Bancos Centrales, su pertenencia al Mecanismo Único de Supervisión y Mecanismo Único de Resolución, y demás funciones encomendadas por la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, así como por cualquier otra disposición legal que resulte de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio resulta solo de aplicación al personal del Banco de España que, prestando sus servicios dentro del ámbito funcional que se concreta en el párrafo anterior, está unido al mismo por una relación jurídica de naturaleza laboral y sujeto, en calidad de norma básica, al Reglamento de Trabajo del Banco de España (en adelante,

«RTBE»), con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979 (BOE de 19 de julio).

Quedan fuera del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Quienes desempeñen las funciones de gobierno del Banco, esto es, el/la Gobernador/a, el/la Subgobernador/a, los/as directores/as generales, los/as directores/as generales adjuntos/as y el/la Secretario/a General.

b) El personal que preste su actividad en virtud de un contrato civil de arrendamiento de obras o servicios, y sea retribuido a tanto alzado o por trabajo realizado.

c) El personal de los servicios de cualquier clase que el Banco tenga concertados con empresas privadas.

d) El personal que preste algún servicio al Banco en razón a pertenecer al funcionariado público y sea dicho servicio propio de su función.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente convenio será 2025 y 2026, y se producirá su entrada en vigor el 1 de enero de 2025, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2026, todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que, en su caso, se contemplen en su texto.

Artículo 5. *Vigencia y denuncia.*

El presente convenio colectivo, cuya vigencia finalizará el citado 31 de diciembre de 2026, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia expresa del mismo, en los términos establecidos, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto, con anterioridad a la fecha fijada para su finalización o, en su caso, la de sus prórrogas.

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

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

Artículo 6. *Cláusula sustitutoria.*

De conformidad con los artículos 82.4 y 86.5 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo declara que se mantiene en vigor el RTBE, con las modificaciones aprobadas por posteriores convenios –con excepción de aquellos acuerdos que con la evolución legislativa hubiesen devenido contrarios a normas de derecho necesario– en aquellos extremos que no modifica directa o indirectamente, y sustituye y renueva cuantas materias incorpora en la medida que produce alteraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, y con la determinación de aunar la normativa convencional vigente del Banco de España, ambas partes negociadoras acuerdan recopilar la misma en un único texto, incluyendo las adaptaciones pactadas en el presente convenio, que se publicará internamente para conocimiento de la plantilla en el primer trimestre de 2027.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que la autoridad o jurisdicción competente modificase o anulase alguno de sus pactos o que estos no pudieran materializarse por cualquier causa sobrevenida, este convenio colectivo podrá quedar anulado en su totalidad a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II**Condiciones de carácter económico****Artículo 8. Retribuciones salariales y extrasalariales.**

2025:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio colectivo del Banco de España para los años 2023-2024, y en el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, las retribuciones del personal del Banco de España experimentarán un incremento global máximo del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025. El incremento salarial del 2,5 % indicado, con sus correspondientes atrasos, se aplicó, sin necesidad de convocar a la comisión paritaria interpretativa de convenio, en la nómina de febrero de 2026, mediante anticipo a cuenta. Es por ello que los indicados importes correspondientes al ejercicio 2025 quedan consolidados a la fecha de firma del presente convenio.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2025, otros incrementos salariales adicionales, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

2026:

En aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, las retribuciones del personal del Banco de España experimentarán un incremento global máximo del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo reflejado en el párrafo anterior, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026, y se abonará en la primera nómina que sea posible tras la firma del convenio colectivo.

Asimismo, y caso de darse las circunstancias establecidas en el artículo 2.2. del mismo Real Decreto-ley 14/2025, se abonará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo reflejado en el primer párrafo, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento, que se abonará en el primer trimestre de 2027, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPC del año 2026, y aprobada la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros que se publique en el BOE.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2026, otros incrementos salariales adicionales, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

2027:

De manera excepcional, el Banco abonará como anticipo a cuenta del futuro convenio de 2027, el incremento salarial que se establezca para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2027 o norma de carácter similar. Este anticipo a cuenta se abonará, sin necesidad de convocar a la comisión paritaria interpretativa de convenio, en la primera nómina que sea posible tras la publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2027 o norma similar. Con la firma del futuro convenio colectivo 2027 se consolidará dicho anticipo.

Si en el seno de la Mesa General de la Administración General del Estado se acordasen, para el año 2027, otros incrementos salariales adicionales respecto de los previstos en Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2027 o norma de carácter similar, se procedería a la convocatoria de la comisión paritaria interpretativa de convenio para tratar su aplicación al Banco de España.

CAPÍTULO III

Promoción profesional

Artículo 9. *Promoción vertical de 2025 y 2026.*

a) Promoción vertical 2025.

Se pacta para el año 2025 un 10% de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10%, en su caso, las promociones ya efectuadas.

b) Efectos económicos promoción vertical 2025.

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2025 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2026.

c) Promoción vertical 2026.

Se pacta para el año 2026 un 10% de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10%, en su caso, las promociones ya efectuadas.

d) Efectos económicos promoción vertical 2026.

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2026 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2027.

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

Artículo 10. *Promoción adicional especial.*

Con carácter singular y excepcional, se establece una promoción adicional en el convenio 2025-2026, que absorbe las promociones que pudieran entenderse derivadas del artículo 39 del Convenio Colectivo de 1995, por el periodo de vigencia de este convenio colectivo y las anteriores que pudieran quedar pendientes.

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

1. Llevar un periodo de quince años sin promocionar a 31 de diciembre de 2025 y no haber promocionado en 2026. Para tener por cumplido este requisito, no se deberá haber promocionado entre el 31 de diciembre de 2010 y el 31 de diciembre de 2025 (ambas fechas incluidas).

Dado el carácter especial (y adicional) de esta promoción, en el presente convenio se pacta, de manera excepcional, que se incluya en este colectivo a aquellas personas trabajadoras para las que ha transcurrido un período de 15 años desde la fecha de su última promoción económica (fecha de efectos económicos en el nivel). En ningún caso, esto supone reconocer que la promoción efectiva se produce en la fecha de efectos económicos.

2. Tener una nota de evaluación del desempeño igual o superior a 3,5 en el proceso de evaluación de desempeño 2025.

3. No ejercer puesto de jefatura por designación de la Comisión Ejecutiva.

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

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

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

Los requisitos deberán reunirse a 31 de diciembre de 2025 y mantenerse hasta la resolución del proceso. La convocatoria se publicará en el segundo semestre de 2026.

Los efectos económicos de esta promoción especial serán de fecha 1 de enero de 2026.

Quienes hayan promocionado mediante el proceso de promoción especial regulado en este apartado, no podrán promocionar en los procesos de promoción vertical ordinarios correspondientes a los ejercicios 2025 a 2026, ambos inclusive.

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

Se distinguen dos colectivos diferenciados:

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

El número de plazas a cubrir por esta vía será de 25, equivalente al número de personas que reúnen los requisitos de antigüedad en el nivel y nota de evaluación de desempeño establecidos, en los distintos grupos y niveles. Si realizado el proceso anterior no se cubriesen la totalidad de las plazas convocadas, se procederá a su cobertura dentro de este colectivo promocionable, disminuyendo el requisito del número de años sin promocionar de quince a catorce años, con el mantenimiento del resto de requisitos establecidos anteriormente. En este caso, las personas con 14 años sin promocionar se ordenarán conforme a los siguientes criterios:

1. Mayor tiempo sin promocionar.

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

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

El colectivo de personal en este grupo es de 7, en los distintos niveles. Dado que se requiere la propuesta de la dirección general correspondiente, únicamente promocionarán las personas propuestas por su dirección general, sin que las promociones no realizadas incrementen el número de plazas asignado a ningún otro grupo, nivel o colectivo.

Las partes se comprometen a analizar en próximos meses los sistemas de promoción.

CAPÍTULO IV

Modificaciones normativas

Artículo 11. *Modificaciones del Reglamento de Trabajo del Banco de España (RTBE).*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, salvo que en el concreto artículo se indique una fecha de vigencia diferente, los artículos del RTBE relacionados a continuación quedan redactados como sigue:

«CAPÍTULO V

De las personas trabajadoras

Sección primera. Clasificación según la permanencia

Artículo 15. *Clasificación según la permanencia.*

El personal del Banco de España se clasifica, atendiendo a la naturaleza de su relación laboral, en:

1.º Personal fijo, considerándose como tal aquel que, ingresado mediante alguno de los sistemas establecidos en el artículo 39, y una vez superado el período de prueba correspondiente, reciban un nombramiento definitivo.

2.º Personal temporal, considerándose como tal aquel que presta servicios para el Banco al amparo de cualquier modalidad de contratación temporal prevista en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 16. *Contratación temporal.*

Los contratos de duración determinada se formalizarán por escrito, con expresión de su objeto, condiciones y duración. Cuando se trate de contratos para la sustitución de una persona trabajadora, deberá hacerse constar el nombre de la persona sustituida y causa de sustitución.

La persona trabajadora deberá recibir una copia debidamente autorizada por ambas partes contratantes.

Sección segunda. Clasificación profesional

Artículo 20. *Grupos, niveles y cometidos profesionales.*

El personal del Banco de España quedará encuadrado en los tres grupos siguientes:

Grupo directivo.

Grupo administrativo.

Grupo de actividades diversas.

El grupo directivo comprende 14 niveles retributivos, desde el nivel 14, inferior del grupo, hasta el nivel 1 o nivel superior del mismo. En estos 14 niveles se encuadra el personal del Banco que realice cometidos técnicos, de dirección, supervisión, inspección, asesoramiento y otros similares, para cuyo desempeño el Banco requiera la titulación establecida en el artículo 44.1.

El grupo administrativo comprende 5 niveles retributivos, desde el nivel 5, inferior del grupo, hasta el nivel 1 o nivel superior del mismo. En estos 5 niveles se encuadra el personal del Banco que, con los conocimientos de cultura general o con los teóricos y prácticos de carácter bancario necesarios, realice los trabajos administrativos y auxiliares propios de una entidad bancaria de las características del Banco de España.

El grupo de actividades diversas comprende 11 niveles retributivos, desde el nivel K hasta el nivel A (niveles inferior y superior del grupo, respectivamente). Y en ellos, se encuadra el personal del Banco que, con los conocimientos de cultura general y con los teóricos y prácticos necesarios en su oficio o profesión, realice funciones de carácter no específicamente bancario, y de la forma siguiente:

Los niveles E a K se corresponden con los anteriormente existentes niveles retributivos 1 a 7 del grupo de actividades diversas.

Los nuevos niveles A a D se reservan para la progresión del personal de actividades diversas que desarrolle funciones de gestión y coordinación de equipos (encargados de oficios varios y personal con cometidos análogos).

Artículo 21. *Definiciones del grupo directivo.*

Se diferenciarán dos carreras:

1. Carrera de gestión: centrada en la consecución de resultados a través del conocimiento y mediante la gestión adecuada de un equipo, siendo responsables de su desarrollo y carrera.

Los cometidos comprendidos en esta carrera de gestión (con niveles de referencia) son los siguientes:

Dirección de departamento (niveles 2 y 1): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, es responsable de toda la operativa del departamento, de la alineación de su estrategia con la global del Banco de España y de su buena dirección y funcionamiento.

Subdirección de departamento (niveles 4 a 2): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, lidera, en coordinación con la dirección, el funcionamiento, desempeño y resultados del departamento, siendo responsable de la ejecución de las funciones delegadas, ya sea sobre la totalidad de la operativa o sobre un ámbito específico y sustituirlos circunstancialmente en cualquier momento.

Jefatura de División/Grupo (niveles 6 a 2): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, es responsable del logro de los objetivos, y ejecución de los servicios de su ámbito de responsabilidad. Realiza la gestión táctica y asegura el resultado técnico, coordinando y transmitiendo las directrices de la dirección.

Jefatura de división adjunta (niveles 9 a 4): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, y en coordinación con la jefatura de división, es responsable del logro de los objetivos y ejecución de los servicios de su ámbito de responsabilidad. Es responsable de gestión de los equipos, la ejecución y asignación de funciones.

Responsable de Unidad (niveles 9 a 4): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, coadyuva a la gestión de un equipo, la

ejecución y asignación de funciones, proporcionando habilidades y conocimientos técnicos.

Jefatura de oficina (niveles 9 a 1): quien es responsable del equipo asignado a las oficinas, las cuales tienen como finalidad impulsar iniciativas estratégicas, coordinar actuaciones interdepartamentales o liderar ámbitos de especial relevancia. Su encuadramiento podrá ser asimilable a una dirección o subdirección de departamento, jefatura de división o responsable de unidad.

Subjefatura de oficina (niveles 9 a 2): su encuadramiento podrá ser asimilable a una subdirección de departamento, jefatura de división/jefatura de división adjunta o responsable de unidad.

Jefatura de la división de Seguridad (niveles 5 a 3): quien es responsable de la seguridad física, desempeña las funciones de director de Seguridad a efectos de la normativa de aplicación en materia de seguridad privada, y es responsable de garantizar la seguridad de las personas, los bienes, los valores y los procesos, así como el normal funcionamiento de los servicios del Banco, tanto en Madrid como en las sucursales.

Subjefatura de seguridad (niveles 8 a 4): quien, bajo la dirección de la jefatura de Seguridad, es responsable de la unidad operativa de Seguridad.

Dirección de sucursal (nivel 7 a 1): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, es el máximo responsable de la sucursal y representa al Banco de España en el ámbito de actuación de esta, ante autoridades, organismos públicos y privados, entidades y particulares. El nivel de la dirección estará correlacionado con las responsabilidades y funciones asignadas a cada sucursal.

Responsable de unidad en sucursales distintas de Barcelona que realice funciones de intervención, de caja y operaciones y de secretaría: (niveles 9 a 6): quien, con los necesarios conocimientos técnicos y experiencia, es responsable de alguna de las indicadas unidades existentes en las sucursales, gestiona equipos y asigna tareas al personal a su cargo.

2. Carrera técnica: centrada en la coordinación técnica, ejecución y/o la aplicación de conocimientos especializados o asesoramiento.

Los cometidos comprendidos en esta carrera técnica (con niveles de referencia) son los siguientes:

– Adviser (niveles 3 a 1): quien, con una elevada competencia técnica en un área relevante para el BE, elevada cualificación y experiencia, prestan apoyo técnico a la dirección y facilitan la influencia externa en grupos nacionales e internacionales. Puede liderar iniciativas o proyectos multidisciplinares coordinando los aspectos técnicos de los equipos.

– Coordinador/a de Funciones Corporativas-CFC (niveles 5 a 3): quien coordina funciones transversales entre unidades organizativas (dentro de la misma dirección general y/o entre distintas direcciones generales), sin ostentar una responsabilidad jerárquica sobre ellas, con el nivel de confianza requerido para un puesto de apoyo técnico a la dirección.

– Experto/a (niveles 9 a 5): quien centrado en la ejecución y/o aplicación de conocimientos especializados o asesoramiento de actividades técnicamente complejas, con un elevado grado de autonomía, desempeñado por profesionales cualificados, con conocimientos y/o experiencia acreditados en su ámbito de actividad. Incluye, sin perjuicio de otros cometidos de experto que se puedan crear atendiendo a lo dispuesto en el artículo 33, las siguientes especialidades:

- Personal inspector.
- Personal economista.
- Personal letrado.
- Personal experto en TI.

- Personal médico del trabajo.
- Otro personal experto en diferentes materias.
- Personal Técnico (niveles 14 a 9): quien con conocimientos teóricos y prácticos superiores, desarrollan normalmente, y con la perfección debida, las distintas funciones o trabajos que se les encomienden, auxiliando a sus responsables y sustituyéndolos accidental o interinamente, y prestando apoyo técnico en el ámbito de todos los departamentos del Banco y sucursales.

Incluye, sin perjuicio de otros cometidos de técnico que se puedan crear atendiendo a lo dispuesto en el artículo 33, al personal técnico especializado, en atención a la especificidad de los conocimientos y/o funciones o trabajos a realizar, las siguientes especialidades: personal técnico en tecnologías de la información, personal técnico en prevención de riesgos laborales, personal técnico de enfermería, personal técnico en trabajo social, personal técnico en mantenimiento y personal técnico documentalista.

Se adjunta como anexo I cuadro resumen de los niveles de referencia de cada cometido.

Artículo 22. Funciones desarrolladas por el personal del grupo directivo.

El personal del grupo directivo desarrollará alguna de las funciones siguientes:

Dentro de la carrera de gestión:

- a) Gestión de equipos.

Dentro de la carrera técnica:

- a) Función bancaria.
- b) Inspección.
- c) Económica.
- d) Jurídica.
- e) Informática.
- f) Adquisiciones y Compras.
- g) Auditoría interna.
- h) Ciencia de Datos.
- i) Continuidad de Negocio y Riesgo Operacional.
- j) Documentalista.
- k) Emisión y Puesta en Circulación del Efectivo.
- l) Estadística e Información Financiera.
- m) Intervención en los mercados de cambios e inversiones interiores y exteriores.
- n) Mercados financieros y sistemas de pago.
- o) Planificación, Organización y Procesos.
- p) Recursos humanos y organización.
- q) Servicios Generales y Auxiliares.
- r) Diversa.

Artículo 25. Definiciones del grupo administrativo.

Dentro de este grupo se incluyen los siguientes cometidos:

Personal Oficial administrativo (niveles 3 a 1): quien, con conocimientos bancarios y administrativos teóricos y prácticos, de tipo medio, realicen toda clase de funciones o trabajos bancarios y contables y administrativos de nivel medio.

Personal Oficial de oficina técnica (niveles 3 a 1): quien estando ya formado en la elaboración y edición electrónica de documentos de contenido económico en los

que los datos son presentados en forma de gráficos y cuadros, o en el conocimiento y manejo de diseño gráfico asistido por ordenador.

Personal Auxiliar administrativo de oficina (niveles 5 a 4): quien, con conocimientos bancarios y administrativos teóricos y prácticos, de tipo básico, realizan trabajos bancarios, contables, administrativos y de oficina de acuerdo a los procedimientos establecidos.

Personal Auxiliar de caja (niveles 5 a 4): quien con conocimientos bancarios y del efectivo realizan, los trabajos administrativos relacionados con la operativa del efectivo propios de las competencias y funciones del Banco de España.

Artículo 27. *Definiciones del grupo de actividades diversas.*

Dentro de este grupo se incluyen los siguientes cometidos:

Personal encargado de oficios varios (niveles D a A): quien, bajo la dirección de los responsables del Servicio de Mantenimiento y Obras, se encarga, entre otras tareas, de la coordinación de equipos, detección de necesidades de ejecución de nuevas instalaciones y mantenimiento, gestión y coordinación de empresas contratistas, supervisión y control de la ejecución de instalaciones en obras, ya sea en los ámbitos de la comunicación y seguridad, instalaciones mecánicas y climatización, instalaciones eléctricas, o mantenimiento en general.

Personal conductor (niveles I al E): quienes realizan, principalmente, el servicio diario de conducción para altos cargos y los servicios de transporte de personas o documentación que le sean asignados.

Personal actividades diversas (niveles K a E): se dedica a la realización de trabajos de carácter no específicamente bancario. Incluye puestos específicos tales como mantenimiento, instalación de informática, el traslado de documentos, la recogida y entrega de correspondencia y paquetería, el movimiento de fondos, servicios auxiliares, cocina, y tareas similares.

Artículo 33. *Carácter no exhaustivo de las definiciones.*

Las definiciones que se consignan en los artículos precedentes, correspondientes a los respectivos cometidos, funciones y trabajos, tienen mero carácter enunciativo, recogiendo tan solo sus rasgos más fundamentales, sin agotar, por tanto, las tareas asignadas a cada uno de ellos.

El Banco podrá crear nuevas funciones o cometidos cuando así lo requieran las necesidades organizativas o como consecuencia del avance en las tecnologías y formas de trabajo. Los nuevos cometidos serán encuadrados en los niveles y funciones correspondientes.

En estos casos, se consultará, con la suficiente antelación, al Comité Nacional de Empresa, que tendrá la posibilidad de emitir informe en el plazo de 15 días naturales, de carácter no vinculante, con carácter previo a su implantación.

Artículo 33 bis. *Movilidad funcional en el grupo directivo.*

El personal del grupo directivo podrá solicitar, si así lo estima conveniente, el cambio de función dentro de un mismo nivel. La consecución de esta aspiración estará supeditada a las limitaciones a que se refiere el párrafo siguiente y a las necesidades del Banco en el campo de la función o cometido de que se trate, así como al mejor servicio y conveniencia en el cumplimiento de los fines que tiene encomendados. En todo caso, el Banco se reserva la facultad de comprobar previamente, de la forma que estime más conveniente, los conocimientos, así como la competencia y capacidad de los/as interesados/as, necesarios para desarrollar las funciones a las que aspiran. Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente a quienes realizan cometidos de personal médico del trabajo, personal técnico de enfermería, personal técnico en trabajo social, personal

traductor, personal técnico documentalista y personal técnico de mantenimiento, quienes no podrán solicitar movilidad funcional.

Por otro lado, el Banco de España podrá proponer la movilidad funcional dentro del grupo directivo, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a la persona trabajadora, y sin más limitaciones que las constituidas por su capacidad de desempeñar los cometidos que se le asignen, así como por la posesión de la titulación académica o profesional oficialmente necesaria, en su caso, para ejercerlos.

En todo caso, para poder llevarse a efecto dicha movilidad funcional deberán estar de acuerdo el Banco y la persona interesada.

Artículo 33 ter. Movilidad funcional en el grupo administrativo.

El personal del grupo administrativo podrá ser designado por el Banco para el desempeño de cualesquiera de los cometidos a que se refiere el artículo 25.

No obstante, como regla general, los cometidos correspondientes a personal Oficial (administrativo y de oficina técnica) serán realizados, por personas encuadradas en los niveles 3, 2 y 1 del grupo administrativo, mientras que los cometidos de personal Auxiliar (administrativo de oficina y de caja) serán encomendados a las encuadradas en los niveles 5 y 4.

Artículo 33 quater. Movilidad funcional en el grupo de actividades diversas.

El personal perteneciente al grupo de actividades diversas podrá, de común acuerdo con el Banco, cambiar de cometido dentro del grupo, siempre que a juicio del Banco tenga capacidad suficiente para desempeñar el solicitado. Al objeto de comprobar este extremo se establecerán las pruebas que se estimen necesarias y que habrán de ser similares en su contenido a los requerimientos de ingreso.

Artículo 34. Encargo y realización de trabajos correspondientes a cometidos superiores o inferiores.

El enunciado y definición de los cometidos previstos en los artículos anteriores, no impedirá atribuir tareas pertenecientes a cometidos superiores o inferiores, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, lo que se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de realización de funciones inferiores, la persona trabajadora mantendrá la retribución de origen, mientras que cuando se atribuyan funciones superiores, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, según lo siguiente:

La retribución a percibir será calculada en función de la diferencia existente entre las retribuciones salariales totales anuales brutas de entrada del nivel en que esté encuadrado el cometido superior ejercido y aquella correspondiente al nivel de origen de la persona que sustituye.

Determinada así la diferencia entre ambas retribuciones salariales se dividirá su importe por el número de días laborables del año, y el cociente que resulte, multiplicado por el número de días trabajados que corresponda computar en la sustitución, representará la diferencia retributiva a abonar por dichas funciones superiores.

El simple ejercicio de funciones superiores no dará derecho a consolidación, sino a percibir las diferencias de salario que procedan con arreglo a lo dispuesto en este artículo. No se considerará que se ejercen funciones superiores cuando no exista una clara distinción en el trabajo desarrollado y tan solo se aprecie una diferencia puramente administrativa.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

Sección tercera. Plantilla y escalafones

Artículo 35. Plantilla.

No será preciso que en las dependencias del Banco de España existan todos los cometidos que se han enumerado y definido en la sección anterior, sino tan solo los que realmente sean necesarios para realizar los trabajos precisos en cada una de ellas.

La Comisión Ejecutiva aprobará anualmente la plantilla de personal fijo del Banco de España, tanto en sus departamentos y oficinas de Madrid como de las sucursales, dando cuenta de la misma a la representación de las personas trabajadoras, sin que pueda disminuirla dentro del año, si no es conforme a las disposiciones vigentes. Cada sucursal y cada oficina y departamento de Madrid tendrán al día su plantilla numérica y la lista del personal que la integra.

Artículo 36. Escalafones.

El Banco de España publicará en el mes de abril de cada año el escalafón general de todo el personal fijo a su servicio, con separación de los grupos en que se integran, atendiendo a un riguroso orden de antigüedad dentro de cada grupo y nivel, con indicación de cuantos datos estime de interés.

La antigüedad en el nivel se determinará por la fecha del nombramiento en el mismo, siempre que la persona interesada haya tomado posesión dentro del plazo fijado en la correspondiente convocatoria. En caso de coincidencia en la indicada fecha, se atenderá a la posición obtenida en la resolución definitiva de aprobados del respectivo concurso, concurso-examen, concurso-oposición u oposición.

Artículo 37. Reclamaciones.

Corresponde a la plantilla vigilar por su situación dentro del escalafón. La persona que se considere perjudicada deberá presentar en el departamento de Estrategia y Personas, dentro del mes siguiente a la fecha en que tenga lugar su publicación, la oportuna reclamación por escrito, debidamente razonada, indicando el lugar o puesto que, conforme a su criterio, le corresponde ocupar en el escalafón.

Artículo 38. Identidad.

El Banco de España facilitará a cada uno de los integrantes de su plantilla una tarjeta de identidad.

En los servicios centrales, todo el personal deberá llevar, por razones de seguridad, dicha tarjeta en lugar visible desde su entrada en las dependencias del Banco y durante el período de permanencia en las mismas, hasta el momento de la salida.

En los servicios centrales, la tarjeta de identidad permitirá, asimismo, el acceso a los distintos lugares de trabajo y a los servicios y áreas comunes.

En las sucursales, quedará a criterio de la dirección de cada sucursal el uso de la tarjeta en lugar visible, de acuerdo con las necesidades de identificación que se produzcan en cada caso.

En caso de pérdida de la tarjeta de identidad, se dará cuenta inmediatamente del hecho a la división de Seguridad en Madrid, y a la secretaría o en su defecto a la dirección en las sucursales.

En todos los casos de renovación o expedición de nuevas tarjetas de identidad, se devolverán las que tuviesen en uso hasta el momento para su cancelación.

Al cesar la persona trabajadora, por cualquier causa, en la prestación de servicios efectivos al Banco las tarjetas de identidad serán devueltas a la división de Seguridad, o a la secretaría o en su defecto a la dirección de la sucursal. Al personal jubilado y excedente podrá proveérsele de una tarjeta que acredite su condición de tal. La no devolución o su uso indebido, dará motivo a la exigencia de las responsabilidades a que haya lugar.

Anualmente, el Banco facilitará una cartera a cada persona trabajadora.

CAPÍTULO VI

De la iniciación de la relación laboral

Artículo 39. *Ingreso del personal fijo en el Banco de España.*

En el ingreso del personal fijo en el Banco de España se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos en el artículo 6 bis de la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, y se realizará por los niveles y en las condiciones indicados en los artículos correspondientes a cada uno de los grupos, y con arreglo a alguno de los sistemas siguientes:

- a) Concurso, en el que se apreciarán exclusivamente los méritos de todo orden, especialmente los profesionales, alegados por las personas solicitantes.
- b) Concurso-examen, por el que se pretende comprobar, mediante pruebas de aptitud, la mínima que se precisa para ejercer la función correspondiente, apreciándose después los méritos para determinar el orden de colocación de quienes hayan aprobado.
- c) Concurso-oposición, en el que se estimará fundamentalmente el resultado de los ejercicios teóricos y prácticos a que deben someterse las personas aspirantes, completando la estimación con la de los méritos expuestos por quienes los hubieran superado. Podrá incluir una fase formativo-selectiva.
- d) Libre designación, en los términos señalados en el artículo 40.III.
- e) Oposición, en el que se estimará el resultado de los diferentes ejercicios a los que deban someterse las personas aspirantes. Podrá incluir una fase formativo-selectiva.

Para los concursos-oposición y concursos-examen se establece una preferencia especial en favor de las personas huérfanas del personal fallecido en acto de servicio, siempre que cumplan los requisitos exigidos para su admisión en la correspondiente convocatoria. En virtud de tal preferencia especial, dichas personas huérfanas, cuando alcancen la puntuación mínima exigida en la respectiva convocatoria, obtendrán siempre plaza, sin perjuicio de tercero, ya que las plazas así obtenidas no mermarán el número de las convocadas.

Normalmente, y en el caso de no especificar nada en contrario, el ingreso supondrá la percepción de las retribuciones iniciales del nivel respectivo. Ello no

obstante, el personal del Banco que promocióne en virtud de la vía de promoción externa conservará los complementos de antigüedad y permanencia en las condiciones establecidas.

Artículo 39 bis. Ingreso del personal temporal en el Banco de España.

En el ingreso del personal temporal en el Banco de España se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos en el artículo 6 bis de la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, y tendrá por finalidad la cobertura inmediata del puesto. Se realizará por los niveles y en las condiciones indicados en los artículos correspondientes a cada uno de los grupos, a través de procesos de selección de empleo temporal, cuando las necesidades concurrentes o la celeridad necesaria en la cobertura de las vacantes así lo aconsejen.

Artículo 40. Modalidades de ingreso en los distintos cometidos del grupo directivo.

I. Ingreso en el cometido de técnico:

1. Vía externa de ingreso:

Como regla general, en el grupo directivo se ingresará como personal técnico por el nivel 14 a través de cualquiera de los sistemas de oposición, concurso-examen o concurso-oposición, en cuyas pruebas de aptitud y conocimientos se prestará la atención debida a los requerimientos de las diversas funciones practicadas en el grupo. En caso de convocarse oposición o concurso-oposición, se podrá incluir una fase formativo-selectiva.

En las convocatorias externas para la cobertura del personal técnico, se podrán reservar plazas para personal administrativo fijo del Banco.

Para el ingreso en el cometido Técnico no se exigirá experiencia profesional previa como requisito de acceso a la convocatoria correspondiente.

2. Vía interna de ingreso:

2.1 Ingreso en el nivel 14 del grupo directivo como personal técnico:

El ingreso en el nivel 14 del grupo directivo como personal técnico, función bancaria, por la vía de promoción vertical interna, se reservará normalmente al personal del nivel 1 del grupo administrativo que, con una adecuada evaluación del desempeño, supere los procesos de formación y promoción que al efecto se establezcan por el Banco.

Del número de plazas que como promoción se convoquen para pase al nivel 14 del grupo directivo, función bancaria, un 25% se reservará al personal fijo del Banco que poseyendo titulación universitaria superior o estando exento de ella según lo establecido en la actual normativa, haya alcanzado, al menos, dos puntos en la evaluación anual del desempeño referida al último año completo. La Comisión paritaria asesora de Formación estudiará el sistema a seguir.

2.2 Desarrollo del personal técnico a niveles superiores:

Se potenciará el desarrollo profesional del personal técnico a niveles superiores al de ingreso en el nivel 14, que se podrá articular a través de procesos que tengan en cuenta diversos factores objetivos, como la formación.

2.3 Ingreso en el nivel 12 del grupo directivo como personal técnico de mantenimiento:

El personal de actividades diversas que desarrolle profesiones técnicas, encuadrado en el nivel A, podrá acceder, con carácter muy excepcional y a través de un proceso interno, a aquellos puestos vacantes de técnico de nivel 12 que se determinen. Las convocatorias especificarán el número de vacantes disponibles, así como los requisitos de antigüedad y experiencia requeridos. Se exigirá una titulación de grado superior de formación profesional, acorde al puesto a desempeñar o superior. El proceso contará con las pruebas de aptitud y conocimientos necesarios para la cobertura de los puestos y con una persona representante de las personas trabajadoras, en los términos del artículo 45.

II. Ingreso en el cometido de personal experto:

El nivel de entrada en el cometido de personal experto será el 9, requiriéndose conocimientos especializados y consolidados y/o experiencia previa.

El ingreso como personal experto en el nivel de entrada será mediante alguno de los sistemas siguientes:

1. Vía interna de ingreso:

El personal técnico fijo podrá acceder al cometido de personal experto, nivel 9, a través de un proceso interno para la cobertura de las vacantes que se publiquen internamente.

Para la cobertura de personal experto, se acudirá preferentemente a los procesos de cobertura interna, mediante la publicación de las ofertas en las que se especificarán el número de plazas a cubrir, los requisitos de formación y experiencia necesarios para acceder a la convocatoria, las funciones a realizar en el puesto, así como otros aspectos valorables del perfil de las candidaturas. El proceso contará con pruebas de aptitud y conocimientos relacionados con las características y requerimientos de los puestos a cubrir, y participará la representación legal de las personas trabajadoras en los términos del artículo 45.

Estos procesos respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

También se podrá acceder al nivel 9 a través de la promoción vertical desde el nivel 10 del grupo directivo.

2. Vía externa de ingreso:

Personal inspector: se ingresará mediante oposición o concurso-oposición en los que se podrá incluir una fase formativo-selectiva.

Personal letrado, economista, médico del trabajo y experto en TI: se ingresará mediante concurso, concurso-examen, concurso-oposición u oposición.

Resto de personal experto: se ingresará mediante concurso, concurso-examen, concurso-oposición u oposición, a los que se acudirá en los casos en los que no exista cantera suficiente de personas candidatas internas, no hayan podido cubrirse las vacantes internamente con carácter previo, o sea necesario por necesidades organizativas.

En las convocatorias para cubrir vacantes de cualquiera de estos cometidos, se podrán reservar plazas para personal técnico fijo.

Para el ingreso como personal experto no se reconocerá la experiencia adquirida como personal administrativo.

Con carácter excepcional, el Banco podrá ingresar a personal experto en cualquiera de los niveles 8 a 5, cuando se trate de personal experto con perfiles de difícil captación en el mercado nacional o internacional, o personal experto de reconocida competencia técnica y experiencia que esté en situación de afrontar de

manera inmediata los requerimientos exigidos por el puesto a un nivel pleno de profesionalidad. Estos ingresos se efectuarán a través del sistema de concurso.

III. Ingreso en el Banco de España en otros cometidos del grupo directivo:

El Banco asimismo podrá ingresar por libre designación externa al siguiente personal:

Cometidos de dirección y subdirección de departamento, y jefatura de división/grupo, así como los cometidos de jefatura y subjefatura de oficina cuando sean asimilables a los anteriores.

Desde el nivel 5, a quien desempeñe la jefatura de la división de Seguridad, y desde el nivel 8, a quien desempeñe la subjefatura de la división de Seguridad.

Cometido de Adviser.

El ingreso mediante libre designación externa se realizará mediante procesos selectivos con pruebas objetivas, justificando la excepcionalidad en cada caso y con plena transparencia.

Artículo 40 bis. *Modalidades de ingreso en el grupo administrativo.*

Sin perjuicio de las modalidades de ingreso reservadas a la plantilla fija procedente de otros grupos, en el grupo administrativo se ingresará, como regla general, por el nivel 5, a través del sistema de oposición o concurso-oposición, en los que se podrá incluir una fase formativa, y en cuyas pruebas de aptitud y conocimientos se tendrán en cuenta los requerimientos exigidos para desarrollar los diversos cometidos del grupo.

Además, podrán producirse ingresos en el nivel 3, de forma que el personal esté en situación de afrontar de manera inmediata los requerimientos exigidos por el cometido a desempeñar. Estos ingresos se efectuarán, asimismo, a través del sistema de oposición o concurso-oposición, en el que se podrá incluir una fase formativa.

No se exigirá experiencia profesional previa como requisito de acceso a la convocatoria correspondiente.

Artículo 40 ter. *Modalidades de ingreso en el grupo de actividades diversas.*

Como norma general, en el grupo de actividades diversas se ingresará dentro de cada función por el nivel inferior de cada uno de los cometidos establecidos, mediante el sistema de concurso-examen o concurso-oposición.

No obstante, podrán producirse ingresos en otros niveles para que el Banco pueda, en caso de necesidad, reclutar personas de experiencia y capacidad en cualesquiera de los oficios que actualmente existen o puedan crearse.

Artículo 41. *Procedimiento.*

La Comisión Ejecutiva aprobará las convocatorias de ingreso del personal fijo en atención a lo previsto en los artículos anteriores.

Las convocatorias del concurso, concurso-examen, concurso-oposición y oposición, contendrán, al menos, los siguientes extremos:

- a) Requisitos de las personas concursantes.
- b) Plazo de presentación de las solicitudes de admisión.
- c) Desarrollo del proceso.
- d) Extremos que deberán justificar quienes hayan aprobado antes de tomar posesión de sus destinos.
- e) Número de plazas a cubrir.
- f) Destinos ofertados para las personas aprobadas.

g) Clasificación profesional, nombramiento y condiciones laborales.

A las convocatorias externas se les dará la oportuna publicidad y amplia difusión, procediéndose, en todo caso, a la inserción del correspondiente anuncio en el BOE.

Artículo 43. *Requisitos genéricos.*

Serán requisitos genéricos para acceder a cualquiera de los cometidos de ingreso, a que se refieren los artículos 40, 40 bis y 40 ter, ser mayor de edad, estar en situación legal para trabajar en España, poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño del puesto acreditada mediante el reconocimiento médico que disponga el Banco de España, no haber sido separado o despedido mediante sanción disciplinaria del servicio del Banco de España o de cualquier otro empleo al servicio de las Administraciones Públicas, poderes públicos y sus organismos vinculados o dependientes, ya sean nacionales o extranjeros, ya sea como personal funcionario o laboral; no hallarse inhabilitado para empleo o cargo público ni en España ni en el extranjero.

Artículo 44. *Requisitos de titulación y exenciones.*

1. Grupo directivo.

Para el ingreso en el grupo directivo será requisito general, salvo excepciones derivadas de los procesos de formación y promoción interna, la posesión de alguna de las siguientes titulaciones: (i) licenciatura, arquitectura superior o ingeniería superior universitarias; o (ii) grado universitario u otra titulación universitaria oficial con un mínimo de 240 créditos europeos (alcanzables mediante titulación universitaria y/o posgrado oficiales); u (iii) otra superior, equivalente o análoga, aunque en el puesto de trabajo encomendado no se realicen las funciones inherentes al mismo o dicho título no se requiera oficialmente para desempeñar la función.

Cuando la función a desempeñar requiera oficialmente la posesión de un título determinado, hallarse en posesión de dicho título será requisito imprescindible para poder ejercitar tal función en el Banco.

2. Grupo administrativo.

Para el ingreso en el nivel 5 del grupo administrativo será requisito estar en posesión, por lo menos, del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria u otra superior, equivalente o análoga.

Para el ingreso en el nivel 3 del grupo administrativo será requisito estar en posesión del título de Bachiller u otro análogo.

El requisito de titulación al que se refiere el párrafo anterior no será de aplicación en los procesos de promoción vertical para pase del nivel 4 al nivel 3 del grupo administrativo.

3. Grupo de actividades diversas.

Para el ingreso en el grupo de actividades diversas será requisito general, salvo excepciones, la posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria u otra superior, equivalente o análoga.

No obstante, el Banco podrá exigir para desempeñar determinadas funciones el título de formación profesional que en cada caso corresponda.

Artículo 44 bis. *Exenciones de titulación para el personal fijo a 9 de octubre de 1990.*

No serán exigibles los requisitos de titulación a que se refiere el artículo anterior, al personal fijo del Banco a 9 de octubre de 1990, en los siguientes casos:

- a) Para el ingreso en los niveles 5 y 3 del Grupo Administrativo.
- b) Para el acceso al cometido de personal técnico (nivel 14 del grupo directivo), en los casos de (i) haber prestado dos años de buenos servicios como oficial administrativo, o (ii) tener dos años de antigüedad en otra categoría, que no sea de las generales, pero para cuyo ingreso en el Banco se les hubiera exigido titulación análoga o superior a la que se requiere para el acceso a la de oficial administrativo, o (iii) poseer los títulos de Profesorado Mercantil o diplomatura en Ciencias Empresariales.
- c) Para el acceso al cometido de personal experto en tecnologías de la información (nivel 9 del grupo directivo), en los casos de haber prestado cinco años de buenos servicios como personal técnico de informática.

Artículo 45. *Tribunales.*

Los méritos y la actuación de quienes concursen serán valorados por un tribunal libremente designado por la Comisión Ejecutiva.

En todos los tribunales existirá una persona representante de las personas trabajadoras, con voz pero sin voto.

El tribunal someterá a la definitiva resolución de la Comisión Ejecutiva la propuesta de quienes hayan aprobado por orden de puntuación.

En todos los casos en que la promoción vertical requiera el concurso del personal aspirante a la promoción para realizar las oportunas pruebas constitutivas del análisis de capacidades, se nombrará por el Banco un tribunal del que formará parte una persona integrante de la representación legal de las personas trabajadoras, nombrada por el Comité Nacional de Empresa.

El Comité Nacional de Empresa designará como representante de la plantilla en el tribunal a una persona que ostente la condición de miembro electo de la representación legal de los trabajadores o de delegado/a sindical, así como a una persona suplente que deberá reunir igualmente dicha condición representativa.

La persona suplente actuará en casos de ausencia de la persona titular, y también cuando resulte necesario para atender a las entrevistas personales o exámenes que se realicen simultáneamente a aquellas a las que acuda la persona titular.

En el caso de que se celebren de manera simultánea más de dos entrevistas personales en un proceso selectivo, el CNE podrá designar adicionalmente las personas colaboradoras necesarias de la persona representante de la plantilla en el tribunal para poder asistir a todas ellas. Estas personas colaboradoras deberán reunir idéntica condición representativa que la persona representante titular y su suplente.

La secretaría del tribunal comunicará a las personas representantes de la plantilla (titular, suplente y, en su caso, colaboradores) su designación por el CNE y les solicitará que declaren por escrito: (a) no hallarse incurso en causa de abstención alguna a la vista de la relación definitiva de aspirantes admitidos a participar en el proceso selectivo correspondiente; así como, (b) su compromiso de respetar el deber de sigilo sobre toda la información y documentación a la que tengan acceso con motivo de su presencia en el tribunal.

La designación de los representantes de la plantilla en el tribunal será efectiva una vez hayan declarado no hallarse incurso en causa de abstención alguna y se hayan comprometido a respetar el referido deber de sigilo.

Para la asistencia a las sesiones de tribunal, entrevistas y exámenes las personas representantes utilizarán permiso sindical oficial.

En el caso de que los exámenes se realicen en días no laborables, no se utilizará permiso sindical oficial, y las personas representantes de la plantilla en el tribunal (titular y/o, en su caso, suplente) que asistan a tales exámenes serán compensadas con horas extraordinarias en los términos previstos convencionalmente.

La fecha de efectos de lo dispuesto en este artículo será el 1 de enero de 2025.

Artículo 46. *Toma de posesión.*

Tras la resolución definitiva del proceso, las personas aprobadas con plaza ocuparán las vacantes que existan por el orden en el que figuren en la relación definitiva de las mismas, aprobada por la Comisión Ejecutiva, y serán citadas por el Banco de España para la toma de posesión, debiendo tenerse en cuenta a efectos de antigüedad inicial lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 36.

En caso de no presentarse dentro del plazo que se fije, salvo que mediante acuerdo con el Banco de España se establezca otro plazo, se entenderá que renuncian a la plaza, sin conservar ningún derecho. Sin perjuicio de lo anterior, la toma de posesión no podrá demorarse más de un año, por circunstancias imputables al Banco.

En los procesos selectivos con destinos en distintas plazas geográficas, las vacantes que se produzcan dentro de los seis meses siguientes a la resolución del proceso se ofrecerán, siguiendo el orden de los resultados del proceso, a las personas candidatas que hayan obtenido plaza y tomado posesión. Esta oferta se realizará siempre que la aceptación de la nueva vacante implique movilidad geográfica.

Artículo 60. *Cobertura de las plazas de responsable de las unidades que realizan funciones de intervención, de caja y operaciones en sucursales distintas de Barcelona.*

En las vacantes de responsables de las unidades que realizan funciones de intervención y de caja y operaciones en sucursales distintas de Barcelona se ingresará por el nivel 9 del grupo directivo, y se cubrirán por el sistema de concurso entre el personal fijo que (i) desempeñen cometidos de técnico y esté encuadrado, como mínimo, en el nivel 12; o (ii) tenga el nivel 12 aprobado sin plaza en un proceso de promoción vertical.

El Tribunal formará una lista ordenada en función del resultado de valoración de los méritos de las personas concursantes. Los méritos que valorar serán, entre otros, los siguientes:

- Los profesionales que consten en los respectivos expedientes.
- Los títulos y conocimientos especiales.
- La antigüedad en el cometido.
- La antigüedad al servicio del Banco.

En cada concurso se señalarán las vacantes que se van a proveer.

Los destinos a sucursales de nuevas personas responsables de unidad, lo serán, atendiendo al puesto obtenido en el correspondiente concurso y a las preferencias manifestadas por las personas interesadas.

Los puestos de responsable de unidad en sucursales regulados en el presente artículo se consideran puestos de confianza, por lo que su remoción en el cargo se regirá por lo dispuesto en el artículo 70.

Artículo 69. *Los cargos de confianza.*

Se considerarán cargos de confianza, los siguientes:

El personal en cualquier cometido de la carrera de gestión tanto en los servicios centrales como en las sucursales, encuadrado en los niveles 9 a 1 del grupo directivo, y ello independientemente de que su cobertura se realice por libre designación o por concurso.

Los cometidos de Jefatura y subjefatura de la división de Seguridad.

Los cometidos de Adviser y de Coordinación de Funciones Corporativas-CFC.

Artículo 69 bis. *La libre designación interna de los cargos de confianza.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 40.III y 60, el Banco podrá nombrar por libre designación interna a los cometidos que tengan la consideración de cargos de confianza.

La libre designación interna solo podrá recaer en personal fijo, que esté encuadrado, como mínimo, en el nivel 12 del grupo directivo.

Artículo 70. *Remoción o renuncia de los cargos de confianza.*

Quienes desempeñen cargos de confianza podrán ser separados/as libremente por el Banco de sus cargos. Esta separación no tendrá carácter de corrección disciplinaria, ni supondrá nota desfavorable en el expediente y carrera de la persona afectada.

Si la separación se produjese en un plazo inferior a tres años desde el nombramiento: (i) no se consolidará la progresión salarial asociada al mismo, en su caso; y (ii) retornará al nivel inmediatamente anterior al nombramiento.

La separación del cargo de jefatura implicará dejar de percibir el complemento de carrera de gestión indicado en el artículo 141.B).

Estas mismas previsiones serán de aplicación en el caso de renuncia voluntaria al cargo de confianza en un plazo inferior a tres años desde el nombramiento, en los mismos términos y condiciones.

En los casos previstos en este artículo, si la persona trabajadora no procediere de grupo alguno del Banco, por haber ingresado en el mismo por libre designación para desempeñar un cargo de confianza, dejará el servicio al Banco.

Sección segunda Jornada de trabajo

Artículo 94. *Concepto.*

Se entenderá por jornada el tiempo que efectivamente se encuentre la persona trabajadora prestando su actividad al servicio del Banco de España.

Artículo 95. *Jornada normal.*

La jornada normal de trabajo en el Banco de España será de siete horas diarias, de lunes a viernes.

Asimismo, queda exceptuado de la jornada normal el personal conductor, quien, por las peculiares características de su cometido, quedará sometido a la jornada máxima legal y a las disposiciones legales que puedan resultarle de aplicación.

Artículo 96. *Ampliaciones del régimen de jornada normal.*

Quedan excluidas del régimen de jornada normal las personas que ponen en marcha o cierran el trabajo de los demás, cuyo horario de trabajo podrá adelantarse o retrasarse por el tiempo estrictamente preciso.

Además, se aplicarán, en función de la pertenencia al grupo, las siguientes particularidades:

1. Grupo directivo.

Con independencia del personal al que sea de aplicación el artículo 101, el Banco podrá establecer para todo el personal del grupo directivo de los niveles 1 al 9, ambos inclusive, un horario especial, de acuerdo con las especiales características de sus funciones; pero se procurará no atribuir a este personal un volumen de trabajo que exija tiempo superior a la jornada legal.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, al personal operador de activos interiores y exteriores (función de intervención en los mercados de cambios e inversiones interiores y exteriores) el cual, considerando las horas de apertura y actividad de los principales mercados internacionales de divisas y activos exteriores, tendrá durante todo el año una jornada de 37,5 horas semanales y un horario flexible de mañana y tarde, con una pausa de 1 hora para la comida y con un límite mínimo de 6 horas diarias y un límite máximo de 9 horas diarias.

En tanto tengan un horario especial que suponga exceso sobre la jornada convencional normal, este personal percibirá un complemento por mayor jornada o plena dedicación, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de dedicación exigida.

Por otra parte, quedan exceptuados del régimen de jornada normal recogido en el artículo 95 el personal de los niveles 10 a 14 que, voluntariamente, pacten con el Banco de España la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva. En todo momento podrá, cualquiera de ambas partes, avisando con una antelación mínima de quince días naturales, desistir del indicado pacto, volviendo la persona, en este caso, a realizar su trabajo en el régimen de jornada y horario anterior a la ampliación.

El personal que, según lo expresado en el párrafo anterior, pacte la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva percibirá, en tanto esté en dicho régimen, un complemento de dedicación exclusiva, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de su dedicación.

2. Grupo administrativo.

Quedan exceptuados del régimen de jornada normal, recogido en el artículo 95, aquel que, voluntariamente, pacte con el Banco de España la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva. En todo momento podrá, cualquiera de ambas partes, avisando con una antelación mínima de quince días naturales, desistir del indicado pacto, volviendo la persona, en este caso, a realizar su trabajo en el régimen de jornada y horario anterior a la ampliación.

El personal que, según lo expresado en el párrafo anterior, pacte la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva percibirá, en tanto esté en dicho régimen, un complemento de dedicación exclusiva, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de su dedicación.

3. Grupo de actividades diversas.

Quedan exceptuados del régimen de jornada normal, recogido en el artículo 95 aquel que, voluntariamente, pacte con el Banco de España la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva. En todo momento podrá, cualquiera de ambas

partes, avisando con una antelación mínima de quince días naturales, desistir del indicado pacto, volviendo la persona, en este caso, a realizar su trabajo en el régimen de jornada y horario anterior a la ampliación.

El personal que, según lo expresado en el párrafo anterior, pacte la prestación de sus servicios con dedicación exclusiva percibirá, en tanto esté en dicho régimen, un complemento de dedicación exclusiva, cuya cuantía se fijará proporcionalmente a sus retribuciones brutas anuales y al grado de su dedicación.

Artículo 97. *Reducciones de jornada.*

Se establecen las siguientes reducciones de jornada, sin perjuicio de lo regulado en la normativa vigente:

1.º Durante la semana de fiestas locales el horario de las dependencias del Banco será el normal, aunque se organizará el trabajo de tal manera que el 75 por 100 o el 80 por 100 de las plantillas, según que el día festivo coincida o no con los días normales de trabajo, comience y finalice su jornada a las mismas horas que la banca privada.

2.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de ocho años, o con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario base y los demás conceptos retributivos que se calculan en función del mismo, entre un octavo y un medio de la duración de aquélla.

El nacimiento, adopción o acogimiento de un nuevo menor podrá iniciar un nuevo período de disfrute de esta jornada reducida, siempre que dé por finalizada la que se viniera disfrutando.

3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún mayor de ocho y menor de 12 años de edad, tendrá derecho a una reducción de entre un octavo y la mitad de su jornada, con reducción proporcional de todos los conceptos retributivos.

4.º Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de entre un octavo y un medio de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de todos los conceptos retributivos.

5.º Quien tenga que atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por cien de su jornada laboral con carácter retribuido por el plazo máximo de un mes. Se podrá optar por esta posibilidad o por la ya recogida en el artículo 110, apartado c).

6.º Como mejora a lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía hasta un máximo de dos horas diarias el derecho a ausentarse del trabajo percibiendo las retribuciones totales, en el caso de nacimiento de hijo o hija que, bien por nacimiento prematuro, bien por cualquier otra causa, deba permanecer hospitalizado/a después del parto y mientras se mantenga la indicada hospitalización.

7.º Reducción de jornada sin causa: al amparo de lo previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores se pacta que, siempre que, a juicio del Banco, sea organizativamente posible y medie acuerdo con la dirección del departamento, jefatura de servicio o similar, se pueda reducir la jornada diaria sin causa expresa con reducción proporcional de todos los conceptos retributivos. Esta reducción de jornada será entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada diaria de quien lo solicita. Esta reducción tendrá

una duración mínima de un mes y máxima de tres años, con posibilidad de renuncia previa, no pudiendo solicitar una nueva reducción hasta transcurrido un año desde la fecha en que se haya finalizado el disfrute de la anterior.

No obstante, con carácter excepcional, a quienes tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por cien no les resultará de aplicación el periodo de carencia de un año para la solicitud de una nueva reducción de jornada sin causa, siempre que concurren el resto de los requisitos señalados anteriormente para disfrutar de la misma.

8.º Reducción de jornada acumulada por guarda legal: se podrá solicitar la reducción de jornada por guarda legal a través de la acumulación en jornadas completas en aquellos casos en los que concurren probadas razones operativas que así lo aconsejen y siempre que medie mutuo acuerdo de quien lo solicita con la dirección del departamento, jefatura de servicio o dirección de la sucursal.

Artículo 100. *Horario del Banco de España.*

El horario general y flexible del Banco de España definido en el artículo 100 bis será de aplicación a todo el personal de nuevo ingreso en el Banco de España con jornada laboral de 35 y 38 horas semanales, así como al personal ya perteneciente a la plantilla que, voluntariamente, cambie a un distinto cometido, o ascienda a un puesto superior.

El personal en activo a la fecha de implantación del horario general y flexible, podrá: (i) mantener su horario de origen como condición *ad personam*, salvo las excepciones previstas en este artículo; o (ii) solicitar la adscripción definitiva al horario general y flexible, sin perjuicio de que esta solicitud de adscripción definitiva pueda realizarse en cualquier otro momento. Esta solicitud podrá denegarse en caso de que, por razones organizativas, debidamente justificadas y acreditadas, no sea posible su concesión.

Las excepciones al mantenimiento del horario de origen como condición *ad personam* son las siguientes:

El personal que a la fecha de implantación del horario general y flexible tenga asignado el horario Beflex creado en el convenio colectivo 2021-2022 pasará automáticamente al nuevo horario general y flexible que aquí se acuerda y establece.

El personal con cometidos integrados en la carrera de gestión tendrá el horario general y flexible del artículo 100 bis. Si por razones organizativas objetivas, concretas y debidamente motivadas se acreditase la necesidad de fijar un horario distinto al personal de la carrera de gestión, el departamento de Estrategia y Personas podrá asignar un horario distinto a este personal mientras se mantengan dichas razones organizativas.

Sin perjuicio de lo anterior:

El horario general y flexible del artículo 100 bis no será de aplicación al personal de las sucursales que realice funciones o cometidos relacionados con Caja, Intervención, Operaciones o Secretaría. La creación, modificación o cambio de denominación de estas unidades organizativas dentro de la estructura tradicional de la sucursal, no implicará la alteración del régimen horario que será de 8 a 15 horas. Salvo que se cuente con la previa y expresa conformidad del personal afectado, la adscripción de este personal a nuevas funciones o puestos de trabajo de nueva creación en sucursales, no implicará la asignación al régimen de horario general y flexible previsto en el artículo 100 bis. No obstante, se aplicará el horario del artículo 100 bis al personal destinado en las sucursales con un nivel igual o superior al 9 del grupo directivo.

En Madrid, el horario del personal con cometido de auxiliar de caja será de 8 a 15 horas. Este mismo horario será extensivo al personal administrativo o técnico en funciones de tratamiento y manipulación de efectivo, siempre que esté fundamentado en razones organizativas.

Las personas que asciendan a los cometidos de oficial en el nivel 3 del grupo administrativo, o de técnico en el nivel 14 del grupo directivo, a través de los procesos de promoción vertical reglada mantendrán el horario de origen que venían realizando con carácter previo al ascenso. Excepcionalmente, podrá asignarse un horario distinto cuando concurren razones organizativas objetivas, concretas y debidamente motivadas. La decisión deberá comunicarse por escrito a la persona interesada y a la representación legal de las personas trabajadoras, con inclusión de las causas que la motivan. En todo caso, antes de la asignación de un horario distinto se procurará la adscripción a puestos vacantes compatibles con el horario de origen.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor con fecha 1 de julio de 2026.

Artículo 100 bis. *Características del nuevo horario general y flexible.*

Las características del horario general y flexible del Banco de España serán las siguientes:

a) Organización del horario:

En el horario de invierno (1 de septiembre a 30 de junio), cada persona trabajadora organizará sus jornadas de trabajo de acuerdo con su responsable, lo que le permitirá disponer de hasta 2 tardes libres semanales en el caso de jornadas de 38 horas semanales, y hasta 3 tardes libres semanales en el caso de jornada de 35 horas semanales. En todo caso, la distribución horaria de las jornadas será concretada entre la persona trabajadora y su responsable, debiendo garantizarse la adecuada cobertura de las necesidades organizativas, operativas o específicas de la unidad organizativa de destino.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto se aplicará el horario de verano, en el que, se permitirá, bajo las mismas condiciones expuestas, la posibilidad de librar las tardes, salvo en aquellos supuestos en los que, por necesidades organizativas, operativas o específicas de la unidad de destino, excepcionalmente no sea posible por no poder garantizar una adecuada atención del servicio.

b) Reglas de aplicación:

El horario general y flexible implica un equilibrio entre la flexibilidad horaria de las personas trabajadoras y la cobertura de las necesidades organizativas, operativas o específicas de la unidad organizativa de destino. Con estas premisas, el cómputo de la jornada se regirá por las siguientes reglas:

Se establece el límite máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo, y límite mínimo de cinco horas diarias de trabajo efectivo, con entrada desde las 7:00 horas y salida hasta las 20:00 horas. Se asegurará la coincidencia obligatoria en el periodo comprendido entre las 10:00 horas y las 13:00 horas. Los días de la semana que se presten servicios en horario partido de mañana y tarde, la salida se podrá realizar a partir de las 16:45 horas.

Durante el horario de invierno, se considerarán días de jornada partida aquellos en los que la salida se realice a partir de las 16:45 horas.

La pausa de la comida no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que será descontado el tiempo que medie entre los fichajes realizados tanto presencialmente como en modalidad remota. Los días de jornada

partida obligatoria, en los que la pausa de la comida resultase inferior a 30 minutos, se realizará un redondeo automático por los sistemas de registro de jornada a 30 minutos.

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

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

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

La pausa para desayuno será de 30 minutos y deberá, en todo caso, iniciarse y finalizarse siempre antes de las 13 horas.

c) Semanas laborables en las que confluyan días laborables y festivos, vacaciones, permisos, etc.:

Para el caso de semanas donde confluyan tanto días laborables efectivos de trabajo como días de descanso o ausencias por días festivos, vacaciones, permisos, etc., el cómputo de la jornada del horario general y flexible se realizará conforme a los siguientes parámetros:

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

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

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

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

d) Formalización de la adscripción voluntaria.

Las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla del Banco que, según lo recogido en el artículo 100, deseen acogerse de manera definitiva al horario general y flexible, deberán presentar una solicitud formal ante sus responsables.

Una vez aprobada la solicitud, la persona trabajadora deberá suscribir un acuerdo novatorio con la asignación del nuevo horario general y flexible correspondiente (en atención a la jornada), sin que el mismo sea reversible salvo: (i) acuerdo voluntario y expreso de las partes al efecto; o (ii) que la persona trabajadora pase a desempeñar un puesto de trabajo excluido del ámbito de aplicación de la flexibilidad horaria.

El horario establecido en este artículo entrará en vigor el 1 de julio de 2026.

Horario		Horario de coincidencia	Flexibilidad entrada		Salida más temprana		Salida máxima tarde	Jornada diaria		Cómputo festivo, permisos ...	Pausa desayuno	Pausa comida	Tardes de trabajo
					Mañana	Tarde		Mínima	Máxima				
35 H	Invierno (01/09 a 30/06).	10:00-13:00	7:00	10:00	13:00	16:45	20:00	5:00	9:00	7:00	0:30	0:30	2
38 H		10:00 -13:00	7:00	10:00	13:00	16:45	20:00	5:00	9:00	7:36	0:30	0:30	3

Horario		Horario de coincidencia	Flexibilidad entrada		Salida más temprana		Salida máxima tarde	Jornada diaria		Cómputo festivo, permisos ...	Pausa desayuno	Pausa comida	Tardes de trabajo
					Mañana	Tarde		Mínima	Máxima				
35 H	Verano (01/07 a 31/08).	10:00-13:00	7:00	10:00	13:00	N/A	20:00	5:00	9:00	7:00	0:30	N/A	0
38 H		10:00 -13:00	7:00	10:00	13:00	N/A	20:00	5:00	9:00	7:36	0:30	N/A	0

Artículo 101 bis. *Flexibilidad horaria para atender a hijos/as con alguna discapacidad.*

Quienes tengan hijos/as con alguna discapacidad, tendrán hasta un máximo de dos horas de flexibilidad diaria a fin de conciliar los horarios de los Centros de Educación Especial y otros Centros donde el hijo/a con discapacidad reciba atención, con los horarios propios de su puesto de trabajo, siempre que el destino que ocupe permita atender tal flexibilidad.

Artículo 101 ter. *Flexibilidad horaria para familias monoparentales.*

Con carácter excepcional, y previa autorización de la dirección de su departamento o sucursal o jefatura de oficina, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, hasta un máximo de dos horas de flexibilidad diaria al personal con familias monoparentales por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta flexibilidad horaria se concederá por un plazo máximo de un año, siempre que se mantengan durante dicho periodo las condiciones que han motivado, justificado y permitido su concesión. No obstante, el citado plazo podrá ser prorrogado semestralmente a petición de la persona interesada y previa autorización de la dirección de su departamento o sucursal, o jefatura de oficina, y siempre que se mantengan las condiciones que motivaron, justificaron y permitieron su concesión inicial.

Se entenderá por familias monoparentales exclusivamente aquellas formadas por un solo progenitor que conviva con uno o varios de sus hijos o hijas menores de 18 años, que dependan de él por tener atribuida en exclusiva la guarda y custodia de los mismos.

Artículo 101 quater. *Seguimiento del marco de flexibilidad en la organización del trabajo.*

Independientemente de las funciones de la comisión paritaria interpretativa de convenio, el seguimiento de la implantación del marco de flexibilidad en la organización del trabajo se realizará por la comisión consultiva de seguimiento creada al efecto y compuesta por los sindicatos firmantes del Convenio e igual número de representantes del Banco.

Esta comisión paritaria analizará, entre otras materias, con periodicidad trimestral, las denegaciones que se hubieran podido producir de las peticiones del nuevo horario general y flexible y sus causas, así como los supuestos en los que, por necesidades organizativas, operativas o específicas excepcionales de alguna unidad no sea posible realizar jornada intensiva durante los meses de julio y agosto, por no poder garantizar una adecuada atención del servicio.

Asimismo, la comisión podrá estudiar y proponer cualquier mejora, avance, o reformulación en el marco de la flexibilidad horaria, o en temas relacionados o afectados por la racionalización y homogeneización de horarios, tales como la

movilidad, así como analizar alternativas que contribuyan a la extensión a un colectivo más amplio del horario general y flexible en el Banco de España.

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

Artículo 110. *Permisos.*

La plantilla del Banco de España, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, y ello sin perjuicio de lo establecido en la normativa legal de aplicación en lo aquí no recogido:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Derogado.

c-1) En los supuestos de fallecimiento o enfermedad grave:

I) Por dos días hábiles por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, o de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con motivo del fallecimiento la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a provincia distinta de su centro de trabajo, el plazo será de cuatro días.

II) Por cinco días hábiles por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, o de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se ampliarán estos permisos, en caso de ser necesario, por el tiempo indispensable y hasta un máximo de quince días hábiles, en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, nietos/as o hermanos/as.

La ausencia por fallecimiento regulada en este apartado c-1 comenzará siempre el mismo día en que se produzca el hecho causante, excepto en el caso en el que este se produzca en un día no laborable o en el que se haya completado la totalidad de la jornada, en cuyo caso el permiso se podrá iniciar el primer día laborable siguiente.

c-2) Por cinco días hábiles por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho reconocida como tal por el Banco de España, o de parientes de ambos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso por enfermedad grave del apartado c-1 (si no excede de seis días), así como el permiso por accidente, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del apartado c-2, se podrán disfrutar de forma continuada o fraccionada, debiendo mantenerse vigente el hecho causante en el momento del disfrute. En el momento en el que cese la causa que dio lugar al permiso, cesará el derecho de disfrute, aunque no se haya completado el tiempo total del permiso.

Cuando el permiso por enfermedad grave del apartado c-1 exceda de 6 días, y exclusivamente en los casos de solicitarse para acompañamiento a tratamientos

oncológicos ambulatorios de familiares de primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora, se podrá fraccionar por jornadas completas hasta la duración máxima establecida.

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

c-3) Por el tiempo indispensable, hasta un máximo de quince días: en los casos de exámenes o necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, que se justificará debidamente tan pronto como sea posible. La petición de permiso por causa de exámenes impone a la persona trabajadora la obligación de justificar ante el Banco las asignaturas en que esté matriculada y el resultado de aquéllos. Si la persona incidiera en uso abusivo de este derecho, se le considerará incurso en falta de deslealtad.

d) Durante un día, en los casos de mudanza de vivienda habitual.

e) Por el tiempo indispensable y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el Banco pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Banco.

f) Por el tiempo necesario, con las limitaciones recogidas en la normativa vigente, y en los términos establecidos legal o convencionalmente, cuando se trate del ejercicio de funciones de carácter representativo sindical.

g) Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, cinco días por cada año natural para atender asuntos particulares sin necesidad de justificación. Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de fraccionar hasta tres de ellos en seis medias fracciones equivalentes al 50% de su jornada media diaria siempre que hayan sido devengados al menos tres días de asuntos particulares. Si el número de días devengados fuera inferior a tres, serán todos ellos fraccionables.

Aquellas personas trabajadoras que desempeñen un puesto considerado como no teletrabajable en ninguna de las modalidades establecidas en la política de teletrabajo del Banco de España, podrán disfrutar de un día adicional por año natural para atender asuntos particulares sin necesidad de justificación, que podrá ser disfrutado en jornada completa o dividido en dos fracciones equivalentes al 50% de su jornada media diaria.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables a estos efectos, estableciéndose dos días compensatorios cuando estos coincidan en sábado, domingo o festivo, que podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre del año al que correspondan.

No obstante, para la cobertura de los servicios que sean imprescindibles esos días, tanto en servicios centrales como en las sucursales, las direcciones de departamento, de sucursal, jefaturas o similares determinarán el personal necesario para su atención. En todo caso, se garantizará el disfrute de uno de los días 24 o 31 de diciembre a cada persona trabajadora, salvo mutuo acuerdo. El personal que preste servicios efectivos los días 24 y/o 31 de diciembre, podrá disfrutar del descanso compensatorio correspondiente hasta el 31 de enero del año siguiente.

h) Cuando en el año natural coincidan en sábado una o más fiestas de las 14 no recuperables en el destino de cada persona trabajadora, que no sean oficialmente trasladadas a días laborables, se concederá un día de permiso por

cada uno de ellos como compensación a esta circunstancia, los cuales serán disfrutados dentro del año.

Cuando en el calendario oficial de fiestas de una Comunidad Autónoma se establezca algún festivo con carácter recuperable que no coincida en sábado, la recuperación del mismo se efectuará con cargo a uno de los días de permiso del presente apartado en caso de que los hubiere. Si en ese año no coincidiese ningún festivo en sábado, se recuperará con cargo a uno de los días establecidos en el apartado g) de este artículo. Por su parte, en caso de que alguna Comunidad Autónoma señale una fiesta oficial recuperable adicional a las 14 no recuperables que coincida en sábado, no procederá la concesión de día de permiso alguno.

i) Por el tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de la necesidad de que la misma se realice dentro de la jornada de trabajo.

j) El personal que tenga hijos o hijas con alguna discapacidad, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su Centro de Educación Especial donde reciban tratamiento, o para acompañarlos ocasionalmente si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. En ambos casos, deberá justificarse que no se pueden programar dichas actividades en horario no coincidente con el de la persona trabajadora, y que es insuficiente la flexibilidad horaria regulada en el artículo 101 bis.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, 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.

l) A las empleadas en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

m) El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Banco podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Este permiso podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y el Banco deberá resolver sobre la misma en un plazo de diez días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, el Banco podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la persona justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, este permiso de adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

n) Las personas trabajadoras que hayan prestado 17 años de servicio dispondrán de un día libre adicional por año natural, incrementándose en un día libre adicional al cumplir 22 años de servicios y en otro día más al cumplir 27 años

de servicios. Estos días podrán disfrutarse a partir del primer día del mes en que se cumplen los años de servicio.

ñ) El personal con uno o más hijos o hijas menores de doce años dispondrá dentro del año natural de un día adicional de permiso por año. Se tendrá derecho a ese día de permiso hasta el año natural en que el hijo o hija menor cumpla doce años, inclusive.

o) El personal del Banco de España, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por un periodo ininterrumpido de hasta dos meses de duración en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, percibiendo en este último caso el cincuenta por cien de sus retribuciones totales, correspondientes al período de ausencia.

p) Se acuerda conceder los siguientes permisos retribuidos a los/as integrantes de la Comisión de Control del Plan de Pensiones:

Permisos por el tiempo necesario para asistir a las reuniones de la Comisión.

Siete horas mensuales adicionales para los componentes de la Comisión.

Veinte horas anuales adicionales para realizar cursos relacionados con planes de pensiones, siempre que se acredite la realización del curso.

q) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

r) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos deberán solicitarse con la antelación suficiente y concederse dentro de los quince días siguientes a la solicitud en los casos de matrimonio, exámenes, asuntos propios, mudanza, y el mismo día en que se produzcan en los demás casos.

Cuando el permiso no exceda de seis días, podrá ser concedido por la dirección del departamento correspondiente en Madrid o la dirección de la sucursal. Los permisos cuya duración exceda de seis días, sin pasar de quince, serán concedidos por las personas que ocupen los cargos de las respectivas direcciones generales.

Corresponde a la persona que ocupe el cargo de Dirección General de Estrategia, Personas y Datos la concesión de permisos extraordinarios hasta un mes de duración. Toda prórroga de permiso sobre dicho mes, y si ha de ser o no sin sueldo, será acordada por la Comisión Ejecutiva a propuesta de la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos.

La persona trabajadora es responsable de la justificación de las causas de los permisos solicitados. La alegación de causa falsa para la obtención de cualquiera de ellos puede ser sancionable desde el punto de vista disciplinario.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor en la fecha de publicación del convenio en el BOE.

Artículo 114. *Descanso durante la jornada.*

El personal del Banco de España disfrutará de un descanso retribuido intercalado, durante la jornada, de veinticinco minutos de duración, al menos.

El personal, por cuidado del lactante menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Podrá sustituir, a su elección, este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la misma, o bien por el disfrute de 21 días laborables más, inmediatamente posteriores, salvo causas excepcionales justificadas, al permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses previsto en el artículo 120.

Este derecho se ampliará proporcionalmente al número de hijos o hijas en este supuesto.

Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen. El personal que goce de este derecho deberá comunicar el hecho causante, con la debida antelación, a la dirección de su departamento o de la sucursal en la que preste sus servicios, especificando si opta por la reducción de la jornada o por la pausa intercalada y concretando, en todo caso, las horas durante las cuales desee hacerlo efectivo, o bien expresando su opción por el descanso laboral retribuido correspondiente.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 2025.

Artículo 124. *Traslados de los responsables de unidad contemplados en el artículo 60.*

La clasificación de las sucursales del Banco de España queda establecida en los siguientes grupos:

Grupo 1.º: Barcelona.

Grupo 2.º: A Coruña, Alicante, Badajoz, Bilbao, Las Palmas, Málaga, Murcia, Oviedo, Palma, Sevilla, Tenerife, València, Valladolid y Zaragoza.

Los traslados de responsables de las unidades contemplados en el artículo 60 solo se podrán realizar entre sucursales del grupo 2, atendiendo a los turnos regulados en el artículo 126, siendo computable a estos solos efectos la antigüedad que se tenga en el desempeño de puesto de jefatura, independientemente del nivel en que personalmente se encuentre encuadrado/a.

Queda excluida de los traslados la sucursal de Barcelona, dado que la cobertura de los puestos de jefatura en la misma se realiza por libre designación interna, en los términos del artículo 69.

Artículo 132. *Comisiones de servicio.*

Toda persona trabajadora a la que se le confíe una comisión de servicio, en razón de la función inherente a su cometido, estará obligada a realizarla. El personal será advertido de la comisión con un plazo prudencial, atendidos los medios normales de desplazamiento, la distancia, la naturaleza y duración del servicio.

Durante la comisión de servicio, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las dietas de manutención que correspondan (computándose tanto el día de partida como el de llegada) y al reembolso de los gastos debidamente justificados en los que incurra, todo ello con arreglo a los términos que se

desarrollen en la Política de viajes por comisión de servicios (Política de viajes) que apruebe el Banco.

No obstante, la Política de viajes podrá establecer un régimen específico para determinadas comisiones de servicios.

El Banco podrá anticipar el importe aproximado de las dietas y gastos que se estimen se vayan a devengar, si bien puede escalonar su abono, cuando la comisión de servicios dure más de quince días.

El régimen previsto en este artículo y la Política de viajes que apruebe el Banco resultarán de aplicación a todo el personal, con independencia de cual fuera su regulación anterior en esta materia.

El presente artículo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOE, siempre que en dicho momento se hayan adaptado los sistemas informáticos. En caso contrario, su entrada en vigor se producirá en el momento en que se culmine la adaptación referida.

Artículo 141. *Complementos por puesto de trabajo.*

Se percibirán por el personal, en la forma y cuantía que se establece a continuación:

A) Complemento por tratamiento de efectivo:

Este complemento salarial de tratamiento de efectivo se cobrará por, quienes, formando parte del grupo administrativo, desarrollen funciones de tratamiento de efectivo en caja (auxiliares en caja y auxiliares en intervención con cometido en la indicada función).

Para tener derecho al cobro, se deberá haber realizado funciones de tratamiento de efectivo en caja un mínimo de sesenta días laborables dentro del semestre natural.

Se establecen tres únicas excepciones a esta regla, de modo que, para quien viniese realizando de manera habitual funciones de tratamiento de efectivo en caja en el momento en el que se produjesen las siguientes situaciones, computarán como días de prestación efectiva de funciones de tratamiento de efectivo: (a) los días en los que la persona se encuentre en alguna de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4, 48.5 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, (b) los dedicados al ejercicio de funciones de representación sindical o unitaria y (c) los de incapacidad temporal por cualquier causa. Será la dirección de cada dependencia quien determine si concurre, o no, para cada persona, la circunstancia de la habitualidad.

Alcanzándose los 60 días anteriormente definidos, el complemento se devengará en proporción al tiempo durante el que, en ese semestre, se haya desempeñado, efectivamente, el cometido de auxiliar de caja en una sucursal o en los departamentos de Efectivo, Sucursales e Intervención General y Control de riesgos de los servicios centrales. Excepcionalmente, a pesar de tratarse de suspensiones de la relación laboral, computarán a tal efecto los periodos en los que el/la trabajador/a se encuentre en incapacidad temporal por cualquier causa y los supuestos de suspensión de la relación laboral del artículo 48.4, 48.5 y 48.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuantía del complemento será la establecida en el anexo II del convenio colectivo 2025-2026. Su abono (íntegro o en el importe proporcional que proceda) se realizará en dos pagos semestrales, en los meses de enero y julio respectivamente.

Será revalorizable en el mismo porcentaje que el resto de los complementos salariales y no será compensable ni absorbible y no se incluirá en la base de cálculo de ningún otro beneficio, concepto salarial, extrasalarial ni en el valor de la hora extraordinaria.

B) Complemento por cometidos en la carrera de gestión:

Se considera necesario realizar una adecuación retributiva del personal que desempeñe un cometido de carrera de gestión, al suponer el desempeño de dicho cometido un esfuerzo adaptativo con motivo del nuevo contexto estratégico y organizativo del Banco, con nuevas exigencias de liderazgo, visión estratégica, gestión del talento y adaptación tecnológica, así como la necesidad de gestionar la mejora de las habilidades tecnológicas y transformación digital de los equipos.

El desempeño de un cometido de la carrera de gestión conllevará el percibo de un complemento de puesto de trabajo denominado «complemento de carrera de gestión», mientras se lleve a cabo el efectivo desempeño del cargo.

La cuantía del complemento será la establecida en el anexo II del convenio colectivo 2025-2026.

Una vez se deje de desempeñar dicha carrera de gestión y, por ende, se pase a desempeñar un cometido de la carrera técnica, se dejará de percibir el referido complemento.

Este complemento sustituye al complemento de 40 horas para la jefatura y al complemento de jefatura de Grupo del personal de inspección, que dejarán de tener vigencia en el momento en el que se perciba el complemento de carrera de gestión.

Será revalorizable en el mismo porcentaje que el resto de los complementos salariales y no será compensable ni absorbible y no se incluirá en la base de cálculo de ningún otro beneficio, concepto salarial, extrasalarial ni en el valor de la hora extraordinaria.

Lo previsto en el apartado B de este artículo entrará en vigor con fecha 1 de septiembre de 2026.

Artículo 141 bis. *Compensación por teletrabajo.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, para aquellos supuestos en los que la persona trabajadora se acoja al modelo de trabajo a distancia «flexible», y se preste servicios en dicha modalidad de manera efectiva en un porcentaje, como mínimo, del 30% de su jornada en un periodo de referencia de 3 meses, se establece una compensación por todos los gastos diarios (directos e indirectos) que soporte la persona trabajadora como consecuencia de esta modalidad de trabajo, por cada jornada completa de teletrabajo efectivo.

Dicha cantidad, que nace de la afectación exclusivamente profesional y fuera del ámbito del uso o disfrute particular, ascenderá a la cuantía establecida en el anexo II del convenio colectivo 2025-2026 por cada jornada completa de trabajo a distancia, siempre que se alcance un mínimo de teletrabajo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses. Este importe será revalorizable en los mismos porcentajes de incremento pactados en futuros convenios para las retribuciones salariales y extrasalariales.

En el caso de que la política de teletrabajo del Banco de España contemple la posibilidad de realización de jornadas híbridas, se percibirá por cada una de ellas el 50% del importe previsto para cada jornada completa de teletrabajo efectivo.

La comprobación de las jornadas completas de teletrabajo o jornadas híbridas, en su caso, se realizará a través del sistema de fichajes en remoto.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor con fecha 1 de julio de 2026.

Artículo 143 bis. *Complemento de especial destino.*

Para el personal del Banco de España destinado fuera de los edificios tradicionales del Banco de España en Madrid, y por ser destinos que, por razón de

la distancia, no permiten acceder a los mismos, se establece un complemento de especial destino en los términos siguientes:

Destino en el Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias («SEPBLAC»), y en la Imprenta de Billetes, Sociedad Anónima («IMBISA»).

Destino en las sucursales del Banco de España.

Las cuantías del complemento serán las establecidas en el anexo II del convenio colectivo 2025-2026.

En ambos casos el complemento se abonará en doce pagas y se devengará en proporción al tiempo trabajado en el indicado destino, revisable anualmente en el mismo porcentaje en que se revise el convenio. Este complemento de especial destino se percibirá exclusivamente durante el tiempo en el que se esté destinado en el SEPBLAC, IMBISA o sucursales, y no se incluirá en la base de cálculo de ningún otro beneficio, concepto salarial, extrasalarial ni en el valor de la hora extraordinaria. El abono de este complemento de especial destino será incompatible con la percepción de la Ayuda Especial Alcalá 522.

No se percibirá este complemento en los supuestos de comisiones de servicio, viajes de trabajo, trabajo a distancia, o cualquier otra situación que no suponga tener como destino asignado SEPBLAC, IMBISA o sucursales.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2025.

Artículo 144. *Anticipos reintegrables.*

El personal fijo que haya superado el periodo de prueba que en cada caso resulte de aplicación, podrá solicitar un anticipo sobre sus retribuciones de hasta diez mensualidades y media, integradas por el salario base, el complemento personal de antigüedad, el complemento lineal, la asignación de vivienda, el complemento personal de permanencia, el complemento de reclasificación, la parte proporcional mensual de las pagas del artículo 143 y los complementos ad personam de los artículos 8.3 y 8.3.2 de los convenios colectivos de 1996-1998 y 2000, respectivamente.

El reintegro se efectuará en un plazo que, a elección de quien lo solicite, podrá ser entre cinco y once años, siempre por años completos. La cuota de amortización correspondiente se deducirá de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria, en su caso.

El plazo solicitado de inicio podrá ser modificado por una sola vez durante la vigencia del anticipo, siempre que este lleve vigente al menos un año. En concreto, podrá ampliarse hasta el plazo de reintegro máximo de no haberse solicitado inicialmente, o podrá reducirse siempre que el nuevo plazo permita el reintegro de la deuda vigente.

Estos anticipos no devengarán interés alguno. El Banco tendrá derecho a reintegrarse de las cantidades que la persona trabajadora adeude con cargo a la liquidación final de salarios, a las mensualidades a que se refiere el artículo 190 y, en su caso, a la pensión de jubilación.

En el caso de que cese la relación laboral de la persona trabajadora con el Banco, vendrá obligada ésta a la cancelación del débito pendiente en esa fecha. En todos los casos de excedencia voluntaria, será obligatorio el reembolso previo del saldo deudor, o su afianzamiento mediante aval bancario.

No podrá solicitarse ni concederse un nuevo anticipo mientras no haya transcurrido el plazo por el que se solicitó el último concedido, aún en el caso de que haya sido cancelado éste a iniciativa de la persona trabajadora. No obstante, en casos de necesidad familiar absolutamente excepcionales y justificadas satisfactoriamente a juicio del Banco, podrá concederse un nuevo anticipo antes

de transcurrido el plazo por el que se solicitó el vigente, el cual se cancelará simultáneamente a la concesión del nuevo y con cargo al mismo; en estos casos se deberá acreditar documentalmente la aplicación del anticipo a los fines expuestos en la solicitud.

Quien sea titular de un anticipo reintegrable vivo, siempre que hayan transcurrido al menos cuatro años desde su concesión, podrá instar la cancelación anticipada del mismo, solicitando un nuevo anticipo con cargo al cual se cancelará el débito del que mantiene vigente. En el caso de no solicitar un nuevo anticipo simultáneamente a la cancelación, la persona trabajadora mantendrá el derecho a su solicitud en el futuro siempre que hayan transcurrido los citados cuatro años desde la concesión del anterior.

Los anticipos reintegrables podrán ser asegurados, de manera voluntaria, por parte de la persona trabajadora, en una póliza colectiva.

A los efectos previstos en este artículo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 21 del Convenio colectivo 2011-2014, en cuanto al reconocimiento de antigüedad de los contratos laborales temporales.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor en la fecha de publicación del convenio en el BOE.

Artículo 169. Sanciones.

Por las faltas que se cometan podrán imponerse algunas de las correcciones disciplinarias siguientes:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día a seis meses.
- c) Traslado forzoso a plaza distinta.
- d) Postergación para el ascenso, hasta 5 años.
- e) Despido.

Se entenderá por sueldo, a los efectos de las correspondientes sanciones previstas en el apartado b) de este artículo, el resultado de dividir por treinta el salario base y los complementos salariales correspondientes a una mensualidad.

La sanción de postergación producirá la inhabilitación para el ascenso a un cometido superior y para el pase a nivel superior en el mismo cometido, aunque tales ascensos y pases sean de libre designación, durando la inhabilitación el tiempo o número de puestos que la corrección determine.

Cuando por sentencia judicial sea declarado improcedente un despido disciplinario como consecuencia de la comisión de una falta muy grave, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá a la persona trabajadora. Esta previsión resultará aplicable, exclusivamente, a aquellos despidos por motivos disciplinarios acontecidos desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 179. Causas de extinción.

La extinción de la relación laboral entre el Banco de España y el personal a su servicio tendrá lugar, en general, cuando concurra alguna de las causas enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y, concretamente, en los casos siguientes:

- a) Abandono del trabajo.
- b) Despido disciplinario, de conformidad con lo regulado en el capítulo anterior.
- c) Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad de la persona trabajadora o necesidades de funcionamiento del Banco, regulado en el artículo 52 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Reestructuración de plantillas.
- e) Jubilación forzosa.

- f) Jubilación voluntaria.
- g) Cese del personal contratado temporal.

Artículo 182. *Cese del personal contratado temporal.*

El personal contratado para la realización de una obra o servicio determinado cesará en su empleo una vez terminada la obra o realizado el servicio de que se trate, debiendo ser preavisado con quince días de antelación o ser indemnizado con el salario correspondiente a dichos quince días.

El personal contratado para la realización de trabajos eventuales cesará en su empleo en la fecha fijada en el correspondiente contrato, debiendo ser preavisado con quince días de antelación o ser indemnizado con el salario correspondiente a dichos quince días.

El personal contratado para la realización de trabajos interinos por sustitución cesará en su empleo en el momento en que se incorpore a su respectivo puesto el personal al que venga sustituyendo, cuando se produzca el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo debiendo ser preavisado con quince días de antelación o ser indemnizado con el salario correspondiente a dichos quince días.

Artículo 199 bis. *Préstamo social.*

1.º Las personas trabajadoras fijas que hayan superado el periodo de prueba que en cada caso resulte de aplicación, podrán solicitar, por una sola vez en su vida laboral, un préstamo social por importe de hasta 50.000,00 euros, a amortizar en un plazo máximo de trece años y con sistema de amortización constante. El tipo de interés a aplicar será del 0'50% anual. La amortización de este préstamo se hará en las doce pagas ordinarias.

2.º El importe que se concederá estará supeditado, en todo caso, a que la cuota de amortización de este préstamo, sumada en su caso a la cuota de amortización del préstamo vivienda, a la prima del seguro colectivo de vida garante del préstamo vivienda y a la cuota del anticipo reintegrable, no supere el 40% de los haberes líquidos.

3.º A estos efectos, para calcular los haberes líquidos se tendrán en cuenta, por los importes vigentes en el momento de la solicitud, los siguientes conceptos: el salario base, el complemento personal de antigüedad, el complemento de especial responsabilidad, la ayuda familiar fija, las pagas extraordinarias del artículo 143, el complemento lineal, la asignación de vivienda, el complemento personal de permanencia, el complemento de reclasificación, el complemento por la integración del B.E. en el Sistema Europeo de Bancos Centrales, el complemento del artículo 8.3.2. del convenio colectivo de 2000 y el complemento de reestructuración salarial. Sobre los citados conceptos se deducirá el porcentaje de IRPF que resultaría de aplicación al total de los mismos, más las cuotas totales de Seguridad Social.

4.º El préstamo social se garantizará, a opción de la persona peticionaria, con alguna de las siguientes garantías:

a) Mediante adhesión a la póliza colectiva de seguro de amortización que el Banco de España tiene suscrita con una entidad aseguradora externa, siendo la prima correspondiente a cargo de la persona prestataria.

b) Mediante la cesión de los derechos con carácter irrevocable del seguro colectivo de vida regulado en el artículo 192, a cuyo efecto, en documento aparte, designará de modo irrevocable como primer beneficiario de dicho seguro al Banco de España por el importe pendiente de amortizar del préstamo social, comprensivo del principal pendiente de pago más intereses devengados y no percibidos.

c) Mediante la designación irrevocable a favor del Banco de España como primer beneficiario de una póliza individual de seguro de vida que la persona prestataria suscriba (bien una póliza ya existente, bien una de nueva contratación) y que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran incapacidad de la persona prestataria, por el importe pendiente de amortizar del préstamo social comprensivo del débito pendiente más los intereses devengados y no percibidos siendo de cuenta de la persona interesada tanto la prima del seguro como cualquier gasto que se derive de la contratación de esta póliza. La persona prestataria se compromete expresamente a mantener, a su exclusivo cargo, el seguro de vida contratado u otro de igual contenido, coberturas y designación de beneficiarios/as, en garantía del pago del préstamo durante todo el tiempo de vigencia del mismo y hasta su completa cancelación, debiendo proporcionar al Banco la documentación acreditativa del seguro suscrito y del pago de las sucesivas primas con la misma periodicidad con la que se produzcan los pagos.

d) Si razones de enfermedad u otras circunstancias imposibilitaran a la persona prestataria poder acogerse a las pólizas de seguro de vida previstas en a) y c), mediante aval bancario emitido a favor del Banco de España.

La fórmula de garantía elegida tendrá una duración mínima de un año y podrá solicitarse su cambio antes del 15 de noviembre, siendo por cuenta de la persona interesada todos los gastos que puedan derivarse de este cambio.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones asumidas por la persona trabajadora supondrá el derecho del Banco de España a cancelar anticipadamente el préstamo social, estando, en tal caso, la persona trabajadora obligada a reembolsar el débito pendiente del préstamo en esa fecha, más los intereses devengados y no percibidos y más los intereses de demora desde el día siguiente al vencimiento del préstamo hasta su completo pago; y todo ello sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que, en su caso, la persona trabajadora podrá incurrir por el incumplimiento.

5.º Este préstamo social se formalizará mediante la correspondiente póliza de préstamo con la intervención de persona fedataria pública. El coste de dicha formalización será de cuenta de la persona peticionaria.

6.º En el supuesto que se extinga la relación laboral de la persona trabajadora con el Banco, ésta vendrá obligada a la cancelación total del débito pendiente a esa fecha. Asimismo, en los casos de excedencia voluntaria, será obligatorio el reembolso del saldo deudor, con carácter previo al pase a la situación de excedencia.

7.º Se podrá mantener el préstamo social en los casos de excedencia forzosa o de excedencia regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y por situación de violencia de género, durante los periodos que se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Del mismo modo, podrá mantenerse el préstamo social hasta su total amortización en caso de extinción de la relación laboral por jubilación, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad.

En el supuesto de tener garantizado el préstamo mediante la opción b) del párrafo cuarto, para poder optar al mantenimiento del préstamo, será requisito indispensable que, con carácter previo al pase a las situaciones de excedencia forzosa, excedencia regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, excedencia por violencia de género, jubilación, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad, garantice su préstamo con alguna de las otras opciones del párrafo cuarto. En otro caso deberá proceder a la cancelación del principal pendiente de pago más intereses devengados y no percibidos, previamente al pase a la situación de excedencia.

8.º La persona prestataria de préstamo social cuyo cónyuge o pareja de hecho fallezca, o en caso de divorcio o separación, podrá solicitar la suspensión del pago de las cuotas de amortización del mismo por un plazo de un año. Transcurrido el citado periodo de carencia, se procederá a recalcular la cuota de amortización de modo que el vencimiento del préstamo no varíe.

La nueva redacción de este artículo entrará en vigor en la fecha de publicación del convenio en el BOE».

Artículo 12. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*

El segundo tramo del préstamo vivienda alcanzará en todas las sucursales el mismo importe que en Madrid. Asimismo, se crea un tercer tramo adicional en el préstamo de vivienda, hasta un capital máximo de 300.000 euros.

Se modifican las condiciones de los préstamos de vivienda en los siguientes aspectos:

El párrafo 1 del artículo 6 del Reglamento de Préstamos queda redactado de la siguiente forma:

«Beneficiarios. Podrán solicitar un primer préstamo de vivienda aquellas personas trabajadoras fijas del Banco de España que hayan superado el período de prueba».

El artículo 7 del Reglamento de Préstamos, los párrafos 1 y 2 quedan redactados de la siguiente forma:

«Cuantía. Las cuantías máximas por las que podrá solicitarse un primer préstamo de financiación serán, atendiendo a la situación familiar de las personas trabajadoras beneficiarias, las establecidas en los convenios colectivos que concierte el Banco de España con el personal a su servicio.

El capital principal máximo para los primeros préstamos de vivienda queda fijado en 300.000 euros, independientemente de la ubicación. Quedando configurado en los siguientes tramos:

Primer tramo: hasta alcanzar los 90.000 euros.

Segundo tramo: hasta alcanzar los 180.000 euros.

Tercer tramo: hasta alcanzar los 300.000 euros».

Los párrafos 5, 6 y 7 quedan redactados de la siguiente forma:

«En todo caso, el límite máximo de los préstamos a que se refiere el párrafo anterior sufrirá las reducciones necesarias con el fin de que la primera anualidad de amortización que haya de satisfacer el empleado por todos los conceptos, en razón del préstamo de financiación, no supere el 40% de los haberes líquidos que devengue en el momento de la solicitud.

El haber líquido se calculará computando, por sus importes líquidos, salario base, el complemento personal de antigüedad, el complemento de especial responsabilidad, la ayuda familiar fija, las pagas extraordinarias del artículo 143 del RTBE, el complemento lineal, la asignación de vivienda, el complemento personal de permanencia, el complemento de reclasificación, los complementos de los artículos 8.3 y 8.3.2 respectivamente de los convenio colectivos de 1996-98 y 2000 y el complemento de reestructuración salarial.

Todos estos conceptos se tendrán en cuenta en el cálculo del porcentaje de IRPF que le resultaría de aplicación».

Los párrafos 1 a 3 del artículo 8 del Reglamento de Préstamos quedan redactados de la siguiente forma:

«Interés. Los préstamos se concederán con arreglo al tipo de interés del 7 % anual.

En relación con la liquidación de la cuenta correspondiente al préstamo concedido, se establecen las siguientes bonificaciones del tipo de interés:

El primer tramo de capital principal hasta 90.000 euros, al 0,25%.

El segundo tramo, hasta los 180.000 euros, al 0,50%.

El tercer tramo, hasta los 300.000 euros, al 0,50%. El ingreso a cuenta por la retribución en especie que genere este tramo será asumido por el prestatario y deducido de su nómina.

Para casos de familias numerosas se establece el primer tramo de capital principal hasta 120.000 euros y el segundo tramo de capital hasta 186.100 euros. Estos tipos bonificados de interés resultarán de aplicación en el momento en el que la persona trabajadora acredite reunir la condición de familia numerosa. Por otra parte, dejará de resultar de aplicación cuando deje de reunir tal condición, comprometiéndose la persona a comunicar al Banco la pérdida de la condición de familia numerosa, en el momento que se produzca».

El apartado 2, punto 6.º del artículo 24 del Reglamento de Préstamos queda redactado de la siguiente forma:

«Segundos préstamos.

Con arreglo a tales principios, tan solo se concederán segundos préstamos para la adquisición de viviendas en los siguientes casos:

6.º Transcurridos 10 años desde la concesión del préstamo de vivienda y siempre que no se hayan concedido segundos préstamos, salvo que éstos hayan sido motivados por traslado u otras circunstancias que lo justifiquen a juicio del Banco, se podrá solicitar la concesión de otro préstamo para adquisición de una nueva vivienda que constituya la residencia habitual, o para la cancelación de deudas externas vivas derivadas de la adquisición de la vivienda habitual, sin necesidad de adquirir otra vivienda».

Lo acordado en este artículo se implantará a partir de enero de 2027, tras el correspondiente desarrollo informático de la aplicación de préstamos, necesario para asumir las modificaciones acordadas, siempre que sea técnicamente posible.

Artículo 13. *Jubilación parcial diferida.*

Se ratifica el acuerdo suscrito por el Banco con el Comité Nacional de Empresa de fecha 18 de septiembre de 2025, por el que se acuerda la regulación de la jubilación parcial diferida en el Banco de España. Se adjunta dicho acuerdo como anexo n.º III.

Artículo 14. *Plan LGTBI.*

Se ratifica el Acuerdo alcanzado en fecha 8 de mayo de 2025 sobre el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI («Plan LGTBI»), y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género. Se adjuntan plan y protocolo como anexo n.º IV.

Disposición derogatoria.

1. Quedan derogadas cuantas normas de ámbito interno se opongan en todo o en parte a lo pactado en el presente convenio, en los términos establecidos en la cláusula sustitutoria contenida en su artículo 6, y en concreto, quedan derogadas y sustituidas las siguientes normas:

Artículos 17, 18, 19, 23, 24, 26, 28, 28 bis, 28 ter, 29, 30, 31, 32, 42, 47, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 bis, 60 ter, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 81 bis, 82, 83, 83 bis, 85, 86, 87, 98, 136, 147, 149, 150, 156, 194, 196 y 198 del Reglamento de Trabajo del Banco de España (RTBE).

Artículos 1, 3, 4, 7, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 33, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 47, 51 y 52 a 63 del Plan de reclasificación, encuadramiento y promoción anexo al Convenio colectivo de 1990.

El Acuerdo con el Comité Nacional de Empresa de 10 de diciembre de 1991 sobre recorrido profesional de las jefaturas de sucursales.

Acuerdo sobre visitas a los SDAs de fecha 30 de marzo de 2006.

Acuerdo sobre el personal de informática de fecha 8 de marzo de 1988, concertado entre el Banco de España y el CNE.

Acuerdo del Consejo Ejecutivo de 23 de junio de 1989 sobre el personal operador de activos interiores y exteriores.

2. A la vista de lo acordado en los artículos 100, 100 bis y 141.B) del presente convenio para el personal con cometidos integrados en la carrera de gestión, quedan derogados los acuerdos de ampliación de jornada suscritos con el personal integrado en esa carrera, dado que las condiciones acordadas en el presente convenio son más beneficiosas. La derogación de los citados acuerdos tendrá efectos de 31 de agosto de 2026, aplicándose el horario general y flexible desde el 1 de julio de 2026.

Disposición adicional primera. *Cambios de encuadramiento.*

El personal del grupo de actividades diversas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio realice tareas de encargado de mantenimiento, será encuadrado en el nivel D del referido grupo con cometido de personal encargado de oficios varios. La fecha de efectos del encuadramiento será de 1 de enero de 2025.

Las personas que estén desempeñando de manera efectiva un puesto de responsable de las unidades de Intervención o de Caja y Operaciones en alguna sucursal distinta de Barcelona a la fecha de publicación de este convenio en el BOE, y estén encuadradas por debajo del nivel 9 del grupo directivo, serán encuadradas en el nivel 9. La fecha de efectos de estos encuadramientos será desde el 1 de julio de 2026.

Disposición adicional segunda. *Plan de Pensiones.*

Las contribuciones al Plan de pensiones para el personal con reducción de jornada por cuidado de hijo o hija o familiar (artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) se mantendrán como si se percibiera el salario de la jornada completa.

Estas contribuciones tendrán aplicación retroactiva desde 2 de julio de 2022, fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, teniendo en cuenta las revalorizaciones que se hayan producido en el Plan durante ese periodo.

La Comisión de Control del Fondo de Pensiones deberá aprobar en consecuencia la modificación de las especificaciones del Plan de Pensiones.

Disposición transitoria primera. *Personal de actividades diversas.*

El personal de actividades diversas cuyo cometido no se encuentre incardinado dentro de los definidos en el artículo 27 del RTBE a la fecha de publicación del presente convenio mantendrá su cometido como condición ad personam.

Disposición transitoria segunda. *Préstamos de vivienda.*

Se establecerá un periodo transitorio de tres meses desde la fecha de entrada en vigor de lo previsto en el artículo 12 de este convenio para la solicitud del tercer tramo de capital (segundo y tercer tramo, en el caso de Sucursales), durante el cual todo el personal en activo titular de primeros y segundos préstamos de vivienda del Banco de España en la cuantía máxima que en su momento les correspondía, y que mantengan deudas hipotecarias originadas por la compra de la vivienda adquirida con ayuda del mismo, podrán solicitar acogerse a la ampliación de principal del préstamo en las condiciones que se fijan en este convenio, manteniendo el vencimiento establecido en la póliza vigente. La cuantía de la ampliación consistirá, como máximo, en el débito vigente de la hipoteca que en el momento de la compra gravaba la vivienda. El otorgamiento de esta ampliación del préstamo, que se hará de una sola vez, habrá de aplicarse necesariamente al pago del débito hipotecario a la fecha de la solicitud de la persona trabajadora, pago que deberá acreditar suficientemente ante el Banco a la mayor brevedad, y en todo caso, en el plazo de un mes desde el mismo. El nuevo tipo de interés se ajustará al establecido en el presente convenio y el vencimiento del préstamo no sufrirá modificaciones respecto al de origen, así como el resto de los requisitos generales establecidos en el Reglamento de préstamos de vivienda del Banco de España.

Disposición final primera. *Ratificación Comisión Ejecutiva.*

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

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

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a intentar resolver en el seno de la Comisión Paritaria cualquier discrepancia o conflicto que pudiera surgir, incluso los que pudieran ser planteados e interpuestos por sujetos legitimados no firmantes de este convenio, sometiendo tal discrepancia o conflicto obligatoriamente a dicha Comisión Paritaria, en los términos que se establecen a continuación:

1. Constitución.

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

2. Composición.

La Comisión estará integrada por igual número de representantes de la Administración y de la parte social, componiéndose esta última por la persona que ostente la Presidencia del Comité Nacional de Empresa y una persona titular y otra de apoyo de cada uno de los sindicatos firmantes, designados por las partes firmantes del presente convenio colectivo quienes, de entre las mismas, elegirán dos personas que asuman la función de secretaría, una por cada parte. Cada sindicato firmante ostentará

la misma representatividad en esta Comisión, a efectos de la toma de decisiones y adopción de acuerdos, que la ostentada en el Comité Nacional de Empresa.

3. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

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

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

4. Funcionamiento.

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

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

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

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

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

En caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria o que se mantenga una discrepancia entre las partes en cualquiera de las funciones que legal o convencionalmente tenga encomendadas esta Comisión Paritaria, las partes establecen los siguientes procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos, cualquiera que sea la parte reclamante y aun cuando no sea firmante del convenio colectivo.

1. Mediación.

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

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

Una vez designadas las personas mediadoras, se celebrará una primera reunión en el primer momento que sea posible para éstas y las partes, con un plazo máximo de diez días naturales, a la que asistirán la parte social y empresarial de la Comisión Paritaria,

así como las dos personas mediadoras designadas. En esa primera reunión las partes expondrán a las dos personas mediadoras sus posiciones de partida y argumentos. Se podrán celebrar más reuniones si, a juicio de las dos personas mediadoras designadas, pudieran resultar necesarias.

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

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

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

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

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

2. Arbitraje.

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

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

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

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

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

ANEXO I

Cometidos y niveles de referencia

Grupo	Carrera	Cometidos	Niveles
Directivo.	Gestión.	Dirección de departamento.	2 a 1
		Subdirección de departamento.	4 a 2
		Jefatura de división/grupo.	6 a 2
		Jefatura de división adjunta.	9 a 4
		Responsable de unidad.	9 a 4
		Jefatura de oficina.	9 a 1
		Subjefatura de oficina.	9 a 2
		Jefatura división seguridad.	5 a 3
		Subjefatura división seguridad.	8 a 4
		Dirección de sucursal.	7 a 1
		Responsable de unidad con funciones de intervención, caja y operaciones.	9 a 6
	Técnica.	Adviser.	3 a 1
		Coordinación de funciones corporativas (CFC).	5 a 3
		Personal experto.	9 a 5
		Personal técnico.	14 a 9
Administrativo.		Personal oficial administrativo.	3 a 1
		Personal oficial de oficina técnica.	3 a 1
		Personal auxiliar administrativo de oficina.	5 a 4
		Personal auxiliar de caja.	5 a 4
Actividades diversas.		Personal encargado de oficios varios.	D a A
		Personal conductor.	I a E
		Personal de actividades diversas.	K a E

ANEXO II

Importes de los complementos contenidos en el convenio colectivo 2025-2026

Importes a 31 de diciembre de 2026:

Artículo 20. *Niveles del grupo de Actividades Diversas.*

Niveles	Retribución
Nivel A	43.241
Nivel B	41.379
Nivel C	39.598
Nivel D	37.893
Nivel E	36.262

Niveles	Retribución
Nivel F	34.690
Nivel G	33.185
Nivel H	31.748
Nivel I	30.392
Nivel J	29.118
Nivel K	27.885

Importes a 31 de diciembre de 2025:

Artículo 141. *Complementos por puesto de trabajo:*

- A) Complemento por tratamiento de efectivo: 75,42 euros brutos mensuales.
- B) Complemento de carrera de gestión:

Importes Complemento de carrera de gestión:

Dirección de Departamento: 8.000 euros.
Subdirección Departamento: 7.000 euros.
Jefatura de División/Grupo y Dirección de Sucursal: 6.200 euros.
Jefatura de División Adjunta: 4.500 euros.
Responsable de Unidad: 4.000 euros.

Artículo 141 bis. *Compensación por teletrabajo: 2,17 euros brutos diarios.*

Artículo 143 bis. *Complemento de especial destino:*

Destino en el Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias («SEPBLAC»), y en la Imprenta de Billetes, Sociedad Anónima («IMBISA»): 916,81 euros anuales.

Destino en las sucursales del Banco de España: 660 euros anuales.

ANEXO III

Acuerdo del Comité Nacional de Empresa con el Banco de España en materia de jubilación parcial

1. Acceso a la jubilación parcial diferida.

Se reconoce el derecho de acceso a la jubilación parcial diferida (esto es, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento) de todas las personas trabajadoras que lo soliciten, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente, en particular, en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y demás normativa de desarrollo.

En casos muy excepcionales, el Banco podrá denegar la jubilación parcial en aquellos casos que cuenten con un informe desfavorable motivado en causas objetivas por parte del departamento correspondiente. Los informes desfavorables serán trasladados al Comité Nacional de Empresa para su conocimiento con carácter previo a la resolución de la solicitud.

En el momento de formular su solicitud de acceder a jubilación parcial diferida, la persona trabajadora podrá elegir, dentro de los límites establecidos en la regulación mencionada en el párrafo primero:

El porcentaje de reducción de jornada.

Acumular su jornada anual de trabajo en periodos de días a la semana, semanas en el mes o meses en el año natural.

La acumulación deberá efectuarse siempre en jornadas completas de trabajo, siendo la unidad mínima de acumulación la jornada diaria mínima. Asimismo, deberá respetar los horarios de coincidencia que se establezcan en cada momento, salvo pacto en contrario, pudiéndose pactar cualquier otro horario a conveniencia de las partes.

Antes del inicio de cada periodo anual, la persona trabajadora podrá instar la modificación del sistema de acumulación de jornada interesado para cada año natural.

Por su parte, el Banco se compromete a aceptar las solicitudes de jubilación parcial presentadas por quienes cumplan los requisitos establecidos en este apartado 1, incluyendo el porcentaje de reducción y el sistema de acumulación de jornada escogidos, en los términos aquí recogidos.

2. Aplicación del artículo 190 RTBE a los casos de jubilación parcial diferida.

Las partes reconocen que el artículo 190 RTBE no regula el tratamiento que debe darse a las personas trabajadoras que deciden acogerse a jubilación parcial. Por ello, las partes han acordado que las personas trabajadoras que soliciten jubilarse parcialmente de manera diferida puedan devengar el socorro de fallecimiento y jubilación regulado en el artículo 190 RTBE con las siguientes adaptaciones:

a) Cálculo:

En los casos de jubilación parcial, la cuantía del socorro por fallecimiento y jubilación regulado en el artículo 190 RTBE se calculará sobre la base del salario a jornada completa de la persona trabajadora, con independencia de que durante la situación de jubilación parcial perciba un salario proporcional a la jornada reducida de su contrato a tiempo parcial.

b) Cobro:

La persona trabajadora podrá optar por alguna de las dos siguientes modalidades de cobro del socorro de jubilación:

Primera: la persona trabajadora podrá solicitar el cobro en el momento de acceso a la jubilación parcial diferida del importe del socorro de jubilación calculado a dicha fecha, en el porcentaje correspondiente a la reducción de jornada por la que hubiera optado. De dicho importe se deducirán, en todo caso, los tercios de anualidad que ya se le hubieran abonado anteriormente en aplicación de los párrafos 5.º y 6.º del artículo 190 RTBE.

En el momento de la jubilación ordinaria en el Banco que implique el cese definitivo de prestación de servicios por la persona trabajadora jubilada parcialmente, esta percibirá el importe del socorro de jubilación devengado a dicha fecha, calculado sobre las cantidades correspondientes a jornada completa, y considerando el baremo de la antigüedad total en el Banco a fecha de la jubilación ordinaria. De dicha cantidad se deducirá, en todo caso, el importe abonado a la persona trabajadora en concepto de socorro de jubilación en la fecha de acceso a la jubilación parcial, así como, en su caso, los tercios de anualidad que se le hubieran abonado tras acceder a la jubilación parcial, en aplicación de los párrafos 5.º y 6.º del artículo 190 RTBE.

Segunda: la persona trabajadora percibirá el importe del socorro de jubilación devengado a la fecha de jubilación ordinaria en el Banco que implique el cese definitivo de prestación de servicios por el jubilado parcial, calculado sobre las cantidades correspondientes a jornada completa, y considerando el baremo de la antigüedad total

generado hasta dicha fecha en el Banco. De dicha cantidad se deducirán, en todo caso, los tercios de anualidad que se le hubieran abonado anteriormente, en aplicación de los párrafos 5.º y 6.º del artículo 190 RTBE.

3. Aplicación de los artículos 191 y 192 RTBE a los casos de jubilación parcial diferida.

Asimismo, como consecuencia de la falta de previsión convencional de la jubilación parcial respecto de los beneficios regulados en los artículos 191 y 192 RTBE, se proponen las siguientes adaptaciones:

a) Artículo 191 RTBE: la persona trabajadora que acceda a jubilación parcial diferida conservará el derecho a percibir los gastos de sepelio hasta su acceso a la jubilación total, esto es, la jubilación ordinaria que implique el cese definitivo de servicios en el Banco de España.

b) Artículo 192 RTBE: la persona trabajadora que acceda a jubilación parcial diferida conservará la cobertura del seguro colectivo de vida regulado en este precepto hasta su jubilación total, considerando que el salario de la persona trabajadora a los efectos del cálculo de las cantidades a percibir de acontecer la contingencia protegida es el que se percibiría a jornada completa, esto es, con independencia de que la persona trabajadora se encuentre prestando una jornada reducida o a tiempo parcial como consecuencia de su jubilación parcial.

4. Otras disposiciones.

A las personas que accedan a la jubilación parcial diferida se les aplicará, además, lo siguiente:

- Tendrán la consideración de personal en activo a tiempo parcial a todos los efectos hasta la fecha de extinción de su contrato de trabajo con el Banco.

- Para aquellos casos en los que el importe de la nómina mensual correspondiente a la jornada parcial no permita detraer los importes correspondientes a las cuotas de préstamos y anticipos pendientes, la persona jubilada parcial debe cumplimentar la domiciliación de cuotas de anticipos y préstamos para autorizar al Banco de España que practique los correspondientes cargos mensuales hasta la jubilación total, en la que se deberá liquidar la totalidad de las deudas pendientes, en las mismas condiciones establecidas para la jubilación ordinaria. La persona prestataria ha de ser titular de la cuenta corriente designada.

- En el caso de contrato a tiempo parcial con acumulación de jornada:

- Los días de vacaciones y los de asuntos particulares (artículo 110 g RTBE) se ajustarán de manera proporcional al período de servicios efectivos, salvo los días libres por antigüedad (artículo 139 RTBE, último párrafo), permisos por hijos y sábados en festivo, que le corresponderán íntegramente (artículo 110 RTBE).

- Las jornadas de teletrabajo semanales establecidas en la política de teletrabajo del Banco de España se podrán acumular en días, semanas o meses; previo acuerdo entre las partes.

- Todas las previsiones contenidas en este acuerdo quedan condicionadas a que la persona trabajadora acceda efectivamente a situación de jubilación parcial diferida mediante resolución favorable de la entidad gestora competente.

- Las solicitudes de jubilación parcial deberán presentarse con un mes de antelación a la fecha del hecho causante y deberán ser resueltas en el plazo de quince días hábiles.

- En el plazo de una semana desde la ratificación de este acuerdo por la Comisión Ejecutiva se creará una comisión paritaria consultiva de seguimiento de la implantación de este acuerdo. La comisión estará integrada por igual número de representantes de la Administración y de la parte social, componiéndose esta última por la persona que

ostente la Presidencia del Comité Nacional de Empresa y una persona titular de cada uno de los sindicatos que componen el Comité Nacional de Empresa.

Este acuerdo entrará en vigor a partir de su firma, tras su ratificación por la Comisión Ejecutiva del Banco de España y será incluido en el próximo convenio colectivo.

Madrid, dieciocho de septiembre de dos mil veinticinco.

ANEXO IV

Conjunto Planificados de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género

I. Objetivo de las medidas planificadas.

El Banco de España tiene como objetivo general ser un verdadero espacio de inclusión a través de la sensibilización y el diseño de protocolos efectivos.

A tal efecto, son objetivos específicos del presente Plan LGTBI, a través de sus medidas, los siguientes:

Favorecer una política de tolerancia cero respecto a la discriminación y/o el acoso por orientación e identidad sexual y/o expresión de género o características sexuales.

Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.

Sensibilizar a la plantilla y la jefatura en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.

II. Medidas Planificadas.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

1.1 Inclusión de cláusula específica de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI:

«Las partes suscriptoras de este convenio asumen como propios los principios de no discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y de igualdad de trato hacia las personas LGTBI, en el acceso al empleo, la formación, la clasificación y promoción profesional, la retribución, las condiciones laborales, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en la terminación de la relación laboral, evitando toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal en el ámbito laboral.

El Banco de España dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género (en el que quedan encuadradas las características sexuales de las personas), mediante el que se manifiesta formalmente el compromiso de adoptar una política de "tolerancia cero" con respecto a situaciones o manifestaciones de este tipo de acoso, impulsando medidas y estrategias preventivas para su evitación y proporcionando, a su vez, un procedimiento de actuación para atajar, en su caso, las mismas, así como un sistema para garantizar la protección de la salud y seguridad de las personas que trabajan en el Banco de España y que reciban un trato respetuoso y digno».

2. Acceso al empleo.

2.1 Inclusión de cláusula modificada en las bases de los procesos selectivos:

«El Banco de España respeta la diversidad y fomenta la excelencia con equipos heterogéneos que aportan una mayor variedad de puntos de vista, lo que produce mejores resultados. La diversidad es bienvenida y apreciada en todas sus facetas por la

riqueza que ofrece. Permitir la diversidad es vital para nuestra institución, a fin de obtener los mejores resultados posibles por nuestro personal y para la ciudadanía. Las facetas de la diversidad incluyen –pero no se limitan a– la edad, la discapacidad, el origen étnico, el género, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la raza, la religión, y otras características.»

2.2 Completar contenidos de la formación interna actual destinada a las personas miembros de tribunales, de paneles y personal de selección:

Se facilitará formación con contenido específico sobre no discriminación a las personas LGTBI, a las personas que participen en los procesos selectivos (miembros de tribunales y paneles, y personal de Selección).

3. Clasificación y promoción profesional.

3.1 Garantía de igualdad de oportunidades de desarrollo y promoción para las personas LGTBI:

El Banco de España garantiza a toda su plantilla la igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales.

Los procedimientos de promoción profesional deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el mismo. Esta consideración será también atendida en los procesos de evaluación del desempeño.

3.2 Completar contenidos de la formación interna sobre evaluaciones de desempeño y promociones:

Se facilitará contenido específico sobre igualdad de trato y garantía de no discriminación a las personas LGTBI, en la formación que, en materia de evaluación de desempeño y promoción, se realice a favor del personal evaluador y de jefatura que participe en dichas evaluaciones de desempeño y promociones.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

4.1 Formación general asíncrona para toda la plantilla sobre definiciones y conceptos básicos acerca de diversidad sexual, familiar y de género:

Se facilitará formación que aporte conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género y que fomente un ambiente de trabajo igualitario e inclusivo.

4.2 Formación recomendada asíncrona para comisión negociadora LGTBI, personal de Selección y evaluación del desempeño:

Se facilitará formación específica tanto a la Comisión negociadora LGTBI, como a las personas miembros de tribunales y paneles de selección y evaluación del desempeño.

4.3 Campañas de comunicación y sensibilización internas sobre diversidad familiar y personas LGTBI:

Elaborar infografías y otros materiales para difusión y publicación en la intranet del Banco de España, en los que se recoja el compromiso del Banco de España en el respeto a la diversidad, y se anime a la plantilla a conocer las medidas aprobadas, el Protocolo interno de prevención y actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, así como la importancia de realizar la formación ofrecida.

4.4 Difusión de las medidas y del Protocolo a las nuevas incorporaciones de personal:

Incluir en los programas de acogida información sobre las medidas desarrolladas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y el Protocolo interno de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

5.1 Elaboración de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género:

El nuevo Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género queda adjuntado al presente acuerdo como anexo I.

5.2 Difusión del nuevo Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género:

En el marco de las medidas de difusión acordadas en el apartado 4 anterior, se dará a conocer este nuevo Protocolo a la plantilla actual y a las nuevas incorporaciones. Así mismo, se le dará difusión en la web externa del Banco de España para que pueda igualmente ser de conocimiento de proveedores, ciudadanía, visitas, así como de personas candidatas en procesos de selección y demás colectivos externos a la entidad y a los que pueda resultar de aplicación.

5.3 Entrega del Protocolo a empresas contratistas con personal prestando servicios en centros de trabajo del Banco de España.

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, será parte de la documentación obligatoria a poner a disposición de las empresas contratadas por el Banco de España, que tengan personas prestando servicios en centros de trabajo del Banco, y ello al objeto de que estas informen a su personal sobre su existencia y necesaria observancia y cumplimiento, así como sobre la política de tolerancia cero del Banco ante todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

6. Permisos y Beneficios Sociales.

6.1 Garantía de permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.

De forma adicional a la obligación de igualdad efectiva en el disfrute de permisos y beneficios sociales, ya recogida en el convenio colectivo y demás normativa interna de aplicación, se acuerda que cuando en la normativa interna se cite al cónyuge, pareja de hecho o familia, se entienden expresamente incluidos cónyuges, parejas de hecho y familias LGTBI, como garantía del acceso equitativo a los permisos, beneficios sociales y derechos por parte de todas las personas trabajadoras y su disfrute en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

7. Régimen disciplinario.

7.1 Nuevas faltas grave y muy grave:

– Se considerará falta grave:

- Utilizar o emitir expresiones vejatorias o humillantes contra personas trabajadoras del Banco de España que sean miembros del colectivo LGTBI, por razón de su

orientación e identidad sexual y/o expresión de género o características sexuales, o por el solo hecho de parecerlo o defenderlo.

– Se considerará falta muy grave:

- El acoso discriminatorio a personas trabajadoras del Banco de España que sean miembros del colectivo LGTBI, por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género o características sexuales, o por el solo hecho de parecerlo o defenderlo.

III. Planificación temporal de las medidas.

Medidas			Planificación	
1. Cláusula igualdad de trato y no discriminación.	1.1	Inclusión en convenio de cláusula igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.	A partir de la firma del Plan de Medidas LGTBI por el CNE y la representación del Banco de España.	
2. Acceso al empleo.	2.1	Inclusión de cláusula modificada en todas las bases de acceso al empleo.	Primer semestre 2025.	
	2.2	Completar contenidos de la formación interna actual destinada a personas miembros de tribunales y paneles, y personal de Selección.	Segundo semestre 2025.	Medida de continuidad.
3. Clasificación y promoción profesional.	3.1	Garantía de igualdad de oportunidad de desarrollo y promoción para las personas LGTBI.	A partir de la firma del Plan de Medidas LGTBI por el CNE y la representación del Banco de España.	Medida de continuidad.
	3.2	Completar contenidos de la formación interna actual sobre evaluación de desempeño destinada al personal evaluador.	Segundo semestre 2025.	Medida de continuidad.
4. Formación, sensibilización y lenguaje.	4.1	Formación general asincrónica para toda la plantilla sobre definiciones y conceptos básicos acerca de diversidad sexual, familiar y de género.	Segundo semestre 2025.	Medida de continuidad.
	4.2	Formación recomendada asincrónica para comisión negociadora LGTBI, personal de Selección y ED.	Segundo semestre 2025.	
	4.3	Campañas de comunicación y sensibilización internas sobre diversidad familiar y personas LGTBI.	Segundo semestre 2025.	
	4.4	Difusión de las medidas y protocolos a las nuevas incorporaciones de personal.	Segundo semestre 2025.	Medida de continuidad.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	5.1	Elaboración de un nuevo protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.	Inmediato tras su firma junto con el Plan de Medidas LGTBI por el CNE y la representación del Banco de España.	
	5.2	Difusión del nuevo protocolo a la plantilla y nuevas incorporaciones y en la web externa para conocimiento de proveedores, clientes, visitas y candidatos en procesos de selección.	De aplicación inmediata a la firma del Plan de Medidas LGTBI por el CNE y la representación del Banco de España.	
	5.3	Puesta a disposición del Protocolo a empresas contratistas con personal prestando servicios en centros de trabajo del Banco de España.	A partir de la firma del Plan de Medidas LGTBI.	Medida de continuidad.
6. Permisos y beneficios sociales.	6.1	Garantía de permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.	A partir de la firma del Plan de Medidas LGTBI por el CNE y la representación del Banco de España.	
7. Régimen disciplinario.	7.1	Nuevas faltas grave y muy grave.	A partir de la firma del Plan de Medidas LGTBI por el CNE y la representación del Banco de España.	

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género

1. Preámbulo.

La Constitución Española fija como uno de sus ejes centrales el respeto a la dignidad personal y al libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 CE), de donde indiscutiblemente se derivan derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (artículo 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1 CE).

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, dispone que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias (artículo 4). En ese contexto, prevé la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (artículo 15.1).

El 9 de octubre de 2024, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y establece el ámbito y las medidas que deben trasladarse a la negociación colectiva.

El acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, es un riesgo laboral, de carácter psicosocial, que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (artículo 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

Además, conviene recordar que el acoso, por las razones expuestas, a las personas que trabajan en la institución, constituye un incumplimiento contractual que puede dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien lo comete (artículo 54.2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

2. Declaración de principios.

En el Banco de España, consideramos que la verdadera implicación con la sociedad obliga a que seamos reflejo de la misma, dentro de nuestra propia organización. Por ello, el asegurar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las personas LGTBI es una de las premisas que debemos incorporar a la gestión diaria de nuestra institución, con el objetivo de ser cada día más plurales, como lo es la sociedad en la que ofrecemos nuestros servicios.

A su vez, el incorporar pensamientos diferentes enriquece cualquier organización, y para la nuestra, basada en el capital humano, es fundamental este enriquecimiento. La creación de un ambiente de trabajo sano y abierto, donde todos puedan expresarse tal y como son, es básica para maximizar la productividad y, a su vez, el desarrollo profesional y personal de las personas del Banco.

El Banco de España manifiesta su política de tolerancia cero hacia las conductas de acoso y violencia contra las personas LGTBI o que atenten contra la diversidad sexual, así como el compromiso de que las personas afectadas reciban el apoyo necesario, respetando en todo momento la intimidad y la confidencialidad.

Por todo ello, con el fin de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular al respecto, se ha negociado entre el Banco de España y la representación de las personas

trabajadoras el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género (el «Protocolo»), que, a su vez, da cumplimiento al mandato articulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Desde el Banco de España existe el compromiso de informar sobre la existencia del Protocolo y obligar a su cumplimiento, con el fin de asegurar su incorporación efectiva al día a día de la institución, vigilando que su contenido se lleve a cabo y asegurando la protección de las personas implicadas y la adopción de medidas disciplinarias proporcionales ante cualquier conducta discriminatoria, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y la normativa interna del Banco.

Además de la creación del Protocolo como medida preventiva y de actuación contra el acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, se implantarán medidas destinadas al desarrollo de un ambiente positivo y afirmativo en la organización que permita que las personas LGTBI trabajen con dignidad, creando un ambiente efectivamente diverso y de confianza, en el que se respete su derecho a ser reconocidas y tratadas conforme a su orientación e identidad sexual o expresión de género libremente manifestada, sin sufrir presiones o discriminación por ello.

Todo lo anterior no solo refleja nuestra responsabilidad ética, sino también nuestro deber de cumplimiento con las normativas legales, reafirmando nuestro papel como agentes activos en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

3. Ámbito de aplicación.

En línea con lo previsto en el artículo 2.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el presente Protocolo será de aplicación:

A la plantilla del Banco de España y a otras personas vinculadas al Banco por una relación no laboral (ej., personas trabajadoras autónomas, personas que realicen prácticas no laborales, estudiantes en prácticas, etc.). siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la institución. El Banco de España informará a todas ellas de la existencia del Protocolo.

Al personal de las empresas contratadas por el Banco de España siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en los centros de trabajo del Banco.

El Banco de España informará a las empresas contratadas sobre la existencia del Protocolo, haciéndole entrega del mismo, con la finalidad de que estas empresas puedan informar, a su vez, a su personal sobre la necesaria observancia del Protocolo y sobre la política de tolerancia cero del Banco ante todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, debiendo, asimismo, en caso de producirse este tipo de conductas, establecerse una comunicación recíproca sobre las circunstancias dadas, con la finalidad de que se adopten aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado.

Por otra parte, en las licitaciones que así proceda, el Banco de España hará constar en sus «Pliegos de Cláusulas Administrativas» esta obligación de la empresa contratista de informar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la existencia del presente Protocolo y su necesaria observancia y cumplimiento, y será exigido igualmente a los subcontratistas que participen en la ejecución del contrato; todo ello, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de Contratos del Sector Público. Asimismo, el Banco pondrá el texto del presente protocolo a disposición de todas las empresas contratistas cuyo personal preste sus servicios en las dependencias del Banco.

A otras personas que puedan en algún momento tener relación con el Banco, como por ejemplo, quienes soliciten un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, personal de empresas proveedoras de servicios, la ciudadanía a la que se preste atención o servicios en el Banco de España, y visitas, entre otros.

4. Definiciones.

A efectos de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende por:

a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de

diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

5. Actuaciones preventivas de situaciones de acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y a los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

Se prestará especial atención a las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.

Para ello son importantes las políticas activas de comunicación, formación y difusión sobre la tolerancia cero ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, facilitándose información completa de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de posibles situaciones de acoso en la organización.

El presente Protocolo se difundirá tanto a través de los planes de acogida que se realicen para nuevas incorporaciones de plantilla, como en plataformas de comunicación comunes, en la intranet corporativa (Bdenred) y en la página web externa www.bde.es. También se difundirá de forma adaptada a los diferentes colectivos vulnerables, atendiendo a sus características específicas.

Asimismo, se establece una medida consistente en la realización de acciones formativas para fomentar la prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

6. Prácticas susceptibles de ser consideradas acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

A modo de ejemplo, no exhaustivo, se podrán considerar comportamientos constitutivos de acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género:

Emitir expresiones vejatorias o realizar comentarios despectivos, denigrantes u ofensivos sobre la apariencia física o la condición sexual de la persona LGTBI, así como exhibir públicamente símbolos u objetos que inciten a la violencia, a la discriminación o la homofobia, la bifobia o la transfobia, contra estas personas o sus familiares.

Realizar actos que impliquen aislamiento, rechazo o menosprecio público de la persona por causa de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexista o discriminatorio hacia las personas LGTBI.

Llevar a cabo conductas hostiles o demérito de la valía personal o profesional, como evaluar el trabajo con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales, impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.), todo ello por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Maltrato, en cualquiera de sus formas (intimidación, persecución, represalias, agresiones o contacto físico deliberado no solicitado), a otra persona por razón de la orientación e identidad sexual y/o expresión de género de ésta, real o percibida, o hacia las personas trabajadoras que mantienen una buena relación con una persona que está siendo discriminada por esos motivos.

Para poder ofrecer una precisa valoración de las citadas conductas y de cara a preservar todas las garantías de las partes involucradas, se tendrán en consideración todas las circunstancias externas concurrentes (voluntariedad, contexto, reiteración, prevalencia, vulnerabilidad de la persona objeto de acoso, etc.).

7. Procedimiento de actuación de resolución de denuncias de acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Banco ha creado el Sistema Interno de Información del Banco de España («SIIBE»), que ha integrado todos los canales internos de información del Banco. El procedimiento de gestión de las informaciones recibidas en el marco del SIIBE se ha regulado internamente mediante la Circular Interna 1/2024, de 25 de noviembre, que recoge el procedimiento de gestión de las informaciones recibidas en el marco del Sistema Interno de Información del Banco de España por denuncias sobre irregularidades imputables al Banco de España o a su personal que hayan sido conocidas por la persona denunciante en el marco de una relación laboral o profesional mantenida con el Banco de España (la «Circular Interna»).

De esta forma, la plantilla tiene actualmente a su disposición los siguientes canales de denuncia:

1. Una sede digital en la página web del Banco para poder denunciar, entre otras cuestiones, cualquier situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género que se produzca, tanto si el acoso es sufrido por el propio empleado/a como si afecta a algún compañero/a. <https://bde-canalinterno.integrityline.com/>.

2. Un canal físico para aquellas informaciones que se comuniquen mediante correo postal dirigido a Trabajo Social o entrega presencial en el Registro.

3. El buzón físico habilitado en el despacho de Trabajo Social (Cibeles, planta 2.^a Edificio Tradicional).

4. Un correo electrónico confidencial en la dirección canaldenunciasLGTBI@bde.es, gestionado por la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales y Trabajo Social.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que no pertenezcan a la plantilla del Banco de España, podrán utilizar tanto el canal de denuncia contemplado en el punto 1) anterior (sede digital del canal interno de denuncias-SIIBE-), al que se puede acceder desde la web externa del Banco a través de este enlace: <https://www.bde.es/wbe/es/para-ciudadano/gestiones/canal-de-denuncias-del-banco-de-espana/>, como el canal de denuncia contemplado en el punto 2), esto es, presentación de la denuncia a través del Registro. Asimismo, podrán remitir su denuncia a la dirección de correo electrónico canaldenunciasLGTBI@bde.es.

El presente Protocolo contiene un formulario modelo, accesible y descargable en la intranet y en la web externa, que puede ser utilizado para presentar la denuncia por los canales 2), 3) y 4), si bien se tramitarán igualmente aquellas denuncias que no utilicen el formulario.

En caso de que los hechos comunicados no se encuentren comprendidos dentro del ámbito personal y material previsto en la Circular Interna, a las comunicaciones correspondientes y a sus remitentes no les resultará de aplicación el procedimiento establecido en la misma y se tramitarán conforme a su normativa o procedimientos específicos por el área que corresponda.

Para las denuncias que se tramiten por el procedimiento establecido en la Circular Interna serán de aplicación las previsiones siguientes:

Las denuncias podrán ser anónimas, debiendo aportar la mayor cantidad de información posible al respecto para facilitar su tramitación.

De forma alternativa, si la persona informante así lo requiere, se podrá realizar la comunicación mediante una reunión presencial solicitada a Trabajo Social, o bien a la División de Cumplimiento, o al Representante del Comité Responsable del SIIBE, que deberá celebrarse en un plazo máximo de siete días naturales tras la petición, y cuyo contenido deberá documentarse, previo consentimiento de la persona informante, mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible. En el caso de que la reunión se solicite a la División de Cumplimiento o al Representante del Comité Responsable del SIIBE, deberá asistir a la misma Trabajo Social y/o, si se considera necesario, la persona que ostente la jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las denuncias de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género recibidas fuera de la sede digital (es decir, a través de los canales 2), 3) y 4), o mediante reunión presencial con Trabajo Social), o en el caso de que el personal de cualquier otra dependencia recibiera la denuncia, se remitirán de inmediato, y en todo caso en un plazo máximo de dos días hábiles desde su recepción, por correo electrónico al buzón del Representante del Comité Responsable del SIIBE (siibe_responsable@bde.es o el que corresponda en cada momento) para su registro manual en dicha sede digital, lo que permitirá un tratamiento unificado y seguro, en atención a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 2/2023.

Una vez registrada la denuncia en la sede digital, se enviará un acuse de recibo a la persona informante conforme prevé el artículo 11 de la Circular Interna, y se llevará a cabo una valoración preliminar para comprobar si la información recibida está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha norma y si procede admitir o inadmitir la denuncia, en los términos previstos en su artículo 12.

A tal efecto, la División de Cumplimiento, a propuesta de la División de Prevención de Riesgos laborales y Trabajo Social, elevará al Comité Responsable del SIIBE, o a su

representante en caso de delegación, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia, una propuesta de admisión o inadmisión de la misma, que deberá ser aprobada por el Comité en un plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia. El correspondiente acuerdo adoptado por el Comité Responsable del SIIBE, o por su representante en caso de delegación, se comunicará al denunciante, a la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos laborales y a Trabajo Social dentro de los 5 días hábiles siguientes a su adopción (conforme a lo indicado en el artículo 12.1 de la Circular Interna). La Jefatura de la División de Prevención de Riesgos laborales y Trabajo Social continuarán la tramitación de la denuncia, iniciando las actuaciones comprendidas en la fase de instrucción a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde que se les comunique el acuerdo de admisión, siempre que la persona afectada por el acoso ratifique esa denuncia (cuando no haya sido presentada directamente por la misma), debiendo constar el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones.

La misión principal de la valoración inicial del contenido de la denuncia será la de identificar si los hechos denunciados responden a un patrón de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, a través de la correspondiente investigación, debiendo discernirse si el caso concreto que ha sido planteado puede ser constitutivo de alguna de estas situaciones o si entran en juego otros problemas personales o laborales, todo ello con la finalidad única y exclusiva de adoptar las medidas procedentes para neutralizar, de manera inmediata, la presunta situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, en caso de que hubiera indicios de alguna de estas situaciones.

Para ello, se emplearán los medios que se estimen más oportunos, cuidando de preservar la confidencialidad y guardando secreto de cualquier información que se haya conocido.

Se dejará constancia documental de todas las actuaciones, de manera que se pueda demostrar en todo momento que ha existido el seguimiento necesario y que pueda servir ulteriormente de prueba, tratando de resolver el problema de manera inmediata y confidencial, exigiendo el cese en dicha conducta.

Si fuere preciso, también se dará asistencia emocional a la persona afectada, dándole unas pautas básicas de objetivación y afrontamiento del problema y recomendándole, en su caso, la consulta médica con especialistas del Banco o con personal externo.

Se garantizará que las personas afectadas por la denuncia tengan noticia de las acciones u omisiones que se les atribuyen, así como una relación de los hechos objeto de comunicación. En ningún caso se notificará a las personas afectadas la identidad de la persona informante, ni se les dará acceso a la denuncia.

Adicionalmente, a las personas afectadas por la denuncia se les informará del tratamiento de sus datos personales y de su derecho a presentar alegaciones por escrito y aportar los medios de prueba que consideren adecuados y pertinentes, en un plazo no inferior a quince días naturales a contar desde que se les remita la información correspondiente.

En este proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a las personas intervinientes, practicándose aquellas diligencias necesarias para determinar la verosimilitud de los hechos denunciados y que las denuncias no son infundadas. Tanto la persona denunciante (en caso de no haber mantenido su anonimato) como la denunciada podrán ser acompañadas en estas diligencias por alguien que ostente la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, o por otra persona de la plantilla de su elección. En este último caso, la persona de la plantilla a su elección quedará sometida al mismo régimen de confidencialidad de las actuaciones que el resto de las personas intervinientes en el proceso.

Durante este proceso de averiguación, que no deberá exceder de un máximo de 15 días hábiles, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes intervinientes.

Todo el personal implicado en el proceso tiene el deber de sigilo. Además, se le facilitará formación sobre el acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, así como habilidades sociales para la atención de las víctimas.

Tras la investigación, y dentro del plazo máximo de 15 días hábiles mencionado, Trabajo Social y/o la jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales deberá elaborar un informe de conclusiones y enviarlo a la División de Cumplimiento, de cara a su elevación al Comité Responsable del SIIBE en los términos del artículo 14 de la Circular Interna. En ese informe determinará qué situación de entre las siguientes concurre:

a) Propuesta de archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos.

Desistimiento de la persona que denuncia (salvo que de oficio procediera continuar la tramitación de la misma, por encontrarse indicios claros de que pueda existir un posible supuesto de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género).

Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, siempre y cuando no exista la certeza de que ha existido una conducta punible o sancionable por parte de alguna persona trabajadora.

Inexistencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género. En tal caso, el informe expondrá motivadamente las conclusiones sobre la verdadera naturaleza del problema que ha originado la denuncia y las posibles vías de solución para el mismo.

b) Propuesta de otras actuaciones de tramitación y, en su caso, disciplinarias, en caso de haberse encontrado indicios de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Sobre la base del informe de conclusiones del proceso de investigación elaborado por Trabajo Social o/y la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales, la División de Cumplimiento emitirá un informe final que tendrá el contenido indicado en el artículo 14 de la Circular Interna. Este informe será elevado por el Representante del Comité Responsable del SIIBE a este órgano.

El acuerdo adoptado por el Comité Responsable del SIIBE se comunicará formalmente al informante y, en su caso, a la persona afectada, así como a las autoridades u órganos especificados en el informe, en su caso, conforme a lo establecido en la Circular Interna.

Si tras estas actuaciones de investigación se hubieran encontrado indicios de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género y cuando el Comité Responsable del SIIBE acuerde el traslado de las conclusiones a la persona que ostente la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos y a la Jefatura de la Unidad de Relaciones Laborales dentro del Departamento de Personas conforme a lo dispuesto en el artículo 14.1.d).iv de la Circular Interna, realizará dicho traslado con carácter general en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción por la División de Cumplimiento del informe de conclusiones elaborado por Trabajo Social o/y la Jefatura de la División de Prevención de Riesgos Laborales, para que se acuerde, en su caso, la incoación del expediente o procedimiento sumario que corresponda, al amparo del artículo 174, último párrafo del Reglamento de Trabajo del Banco de España, o la imposición de sanción sin necesidad de incoación de expediente, según proceda.

En caso de acordarse la instrucción de expediente o procedimiento sumario, se constituirá una Comisión de Investigación, formada al menos, por dos personas, una para actuar como instructor/a y la otra como secretario/a, que serán nombradas por quien ostente la Secretaría General. Esta Comisión procederá a investigar los hechos denunciados con total libertad de criterio y guardando absoluta confidencialidad y sigilo respecto a su instrucción. Para recopilar información, la Comisión de Investigación podrá

utilizar los medios que se consideren más adecuados al caso concreto, así como solicitar documentación y entrevistar a todas aquellas personas que se considere oportuno. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir a las entrevistas acompañadas de una persona representante legal de las personas trabajadoras del Banco de España, u otra persona de su elección.

Acreditada o no la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, en el menor tiempo posible, la Comisión de Investigación elaborará un informe con los hechos probados, y en su caso, una propuesta de tipificación de estos que se elevará a la persona que ostente la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos, quien adoptará las medidas disciplinarias o de otra índole que considere oportunas a la vista de la gravedad de los hechos.

A la prescripción de faltas en materia de acoso se les aplicarán los criterios legales y judiciales existentes en cada momento. Igualmente, al amparo de la normativa laboral interna del Banco de España, la incoación del expediente o procedimiento sumario interrumpirá el plazo de prescripción de aquellos comportamientos que puedan ser constitutivos de falta. La reapertura del plazo de prescripción se producirá en el momento en el que la Comisión de Investigación eleve el informe correspondiente a la Dirección General de Estrategia, Personas y Datos.

Desde la denuncia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, hasta el cierre de procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de su existencia, el Banco tomará las acciones oportunas para que la presunta víctima de acoso y la persona denunciada, no coincidan en el mismo ámbito laboral, dando prioridad a la protección de la presunta víctima.

Si del análisis del caso se dedujera, en cualquier momento del procedimiento, la comisión de alguna otra falta que no constituya acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, y que esté tipificada en la normativa existente, se llevarán a cabo las actuaciones que procedan, de carácter sancionador o de otra índole.

Igualmente, se considera reprochable y merecedora de reproche, e incluso de medidas de carácter sancionador, toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

8. Principios rectores y garantías del procedimiento.

Los principios rectores y garantías que deben guiar el procedimiento previsto en el Protocolo son esenciales para garantizar un enfoque ético, inclusivo y efectivo en su implementación. A continuación, se incluyen dichos principios y garantías:

Confidencialidad de la investigación: Se prohíbe divulgar o compartir información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Todas las personas y Departamentos que intervengan en el proceso tendrán la obligación de mantener la más escrupulosa confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

Celeridad del proceso: El procedimiento a seguir ante posibles conductas de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Protección a la presunta víctima: Se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada. Siempre que sea posible, se evitarán sucesivas declaraciones de la presunta víctima.

Imparcialidad: Se garantizará en todo caso un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas, para lo cual se respetará la contradicción.

Medidas cautelares: En caso de que sea aconsejable, por existir indicios suficientes de la existencia de acoso, se adoptarán las medidas cautelares necesarias para que la presunta persona acosadora y la presunta víctima no coincidan en el mismo entorno

laboral desde la denuncia hasta el cierre del procedimiento, dando prioridad a la protección de la presunta víctima, y analizándose las circunstancias concurrentes en cada caso para adoptar la decisión más adecuada al concreto supuesto de que se trate.

Indemnidad ante represalias: También se considerará discriminación por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda, recurso o testimonio, de cualquier tipo, destinados a impedir el acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Falsas denuncias: Se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de medidas de carácter sancionador, toda imputación, acusación, testimonio o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias. Se entiende como denuncia falsa aquella que se haya realizado con mala fe o con el ánimo de perjudicar a un empleado o empleada.

Abstención: En el caso de que las personas encargadas de la investigación tuvieran cualquier relación de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta o relación jerárquica directa con quien denuncia o con la persona denunciada, deberán abstenerse de participar en la instrucción, procediendo el Banco a designar a otras personas que ofrezcan las debidas garantías de imparcialidad.

9. Protección de datos personales.

La tramitación de denuncias de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género comporta un tratamiento de datos personales de quienes resulten afectados, que se circunscribe en la actividad de tratamiento de «servicio médico y atención psicosocial», del que es responsable funcional la División de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, en la actividad de tratamiento de «canal interno de denuncias (SIIBE)», del que es responsable funcional la División de Cumplimiento.

El referido tratamiento de datos personales se realizará en estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos personales y, en particular, de los siguientes principios y requisitos previstos en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos («RGPD») y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales («LOPDGDD»):

Principio de licitud y transparencia:

El consentimiento de las personas afectadas, cuyos datos personales sean tratados para la tramitación de una denuncia por acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, no resulta preceptivo, por cuanto el tratamiento de los referidos datos personales resulta necesario para el cumplimiento de una misión de interés público, regulada en el artículo 24 de la LOPDGDD.

No obstante, las personas afectadas deberán ser informadas del tratamiento de sus datos personales en los siguientes términos:

«Los datos personales facilitados son objeto de tratamiento por el Banco de España con la exclusiva finalidad de tramitar y resolver las denuncias de situaciones que puedan constituir un supuesto de acoso por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género. Las personas afectadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la Política de privacidad disponible en www.bde.es, ya sea presencialmente, por correo postal a C/Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la Política de Privacidad de

empleados disponible en Bdenred o, para personal no empleado por el Banco de España, a través del procedimiento disponible en la Sede Electrónica del Banco de España. Para más información, consulte nuestro Registro de Actividades de Tratamiento disponible en www.bde.es».

La referida cláusula informativa deberá incorporarse, con sus correspondientes hipervínculos, en el pie de página del formulario que se habilite para la presentación de denuncias, así como incluirse por la División de Prevención de Riesgos Laborales en las comunicaciones que remitan a las personas afectadas durante la tramitación de la denuncia correspondiente.

Las personas afectadas que presenten la denuncia a través de la sede digital del SIIBE serán informadas del tratamiento de sus datos personales a través de los textos informativos ya implementados en la referida sede digital.

Principio de limitación de la finalidad:

Los datos personales recabados solo podrán utilizarse para la tramitación y resolución de la correspondiente denuncia y, en su caso, para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que pudieran proceder, no estando permitido su uso para finalidades adicionales.

Principio de minimización de datos:

Los datos personales recabados serán los estrictamente necesarios y pertinentes para la consecución de la finalidad anteriormente indicada. En la medida en la que las denuncias podrán ser anónimas, en ningún caso, podrá exigirse a la persona informante que aporte datos relativos a su identidad.

Principio de limitación del plazo de conservación:

Los datos personales que sean objeto de tratamiento para la tramitación de las denuncias podrán conservarse únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados. En particular, los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas realizadas al respecto se conservarán por un período máximo de diez años, incluso si no se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, con la finalidad de dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, se procederá a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial. Además, las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En todo caso, de acuerdo con lo previsto en la Circular Interna 3/2017, de gestión de los documentos y del sistema de archivos en el Banco de España, la anonimización de los datos personales o supresión de la documentación que los contenga deberá ser previamente autorizada por el Comité de Valoración y Política Documental del Banco de España.

Principio de integridad y confidencialidad:

El acceso a los datos personales contenido en las denuncias quedará limitado exclusivamente a la División de Prevención de Riesgos Laborales y a la División de Cumplimiento para el cumplimiento de las obligaciones de registro previstas en el artículo 26 de la Ley 2/2023. Cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias, podrán acceder a las denuncias y a los datos personales en ellas

contenidos el Departamento de Personas y restantes personas cuya intervención sea necesaria para la resolución del expediente. No obstante, podrán comunicarse los datos tratados a otras personas integrantes de la plantilla o a terceras personas cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras o disciplinarias, para la notificación a las autoridades competentes de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

En todo caso, los sistemas y canales habilitados para la tramitación de las denuncias contarán con medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar la confidencialidad de los datos de las personas afectadas y de cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente de la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.

A estos efectos, se adoptarán las siguientes medidas de seguridad:

Remitir mediante correo cifrado, siempre que ello sea posible, la totalidad de las comunicaciones relativas a la tramitación de denuncias.

Limitar el acceso al buzón canaldenunciasacoso@bde.es y al contenido de las denuncias a las personas usuarias autorizadas, las cuales quedarán identificadas en el expediente.

Tramitar y conservar las denuncias exclusivamente en el sistema de información habilitado al efecto, debiéndose evitar la impresión y conservación de documentación en papel.

Utilizar datos seudonimizados de las personas afectadas (por ejemplo, iniciales) siempre que sea posible.

10. Entrada en vigor.

La entrada en vigor de este protocolo se producirá en la fecha de firma del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, del cual formará parte, sin perjuicio de la inclusión de este como anexo al próximo convenio colectivo del Banco de España.

Formulario modelo

Modelo de queja o denuncia acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género

Datos de la persona denunciante (no obligatorio incluir):

Nombre y apellidos: _____

Nº personal: _____

Departamento: _____

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos: _____

Departamento: _____

Nº personal (si se conoce): _____

Datos de la persona afectada (si no es la propia persona denunciante):

Nombre y apellidos: _____

Departamento: _____

Nº personal: (si se conoce) _____

Descripción de los hechos

¿Se presentan pruebas?

sí ☐

no ☐

Prueba documental consistente en:

Fecha y firma de la persona denunciante.

Pautas para cumplimentar el formulario:

1. Se puede utilizar el formulario para comunicar la denuncia mediante los canales 2), 3) y 4) indicados en el punto 7 del Protocolo.
2. Aportar en la denuncia la documentación y los datos que se consideren oportunos para apoyar su denuncia, con el mayor detalle posible y episodios concretos (fechas, duración, lugar de los hechos), así como identidad tanto de la/s persona/s denunciadas como de los/as posibles testigos.
3. No se tramitarán denuncias que no identifiquen a la persona presuntamente afectada por el acoso cuando no coincide con la persona denunciante, ni a la persona denunciada.
4. Se considera reprobable y merecedora de reproche, e incluso de expediente sancionador, toda imputación, acusación, testimonio o denuncia falsa en relación

con estos supuestos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias. Se considera denuncia falsa, entre otros casos, aquella en la que se haya podido demostrar evidente maledicencia.

«Los datos personales facilitados son objeto de tratamiento por el Banco de España con la exclusiva finalidad de tramitar y resolver las denuncias de situaciones que puedan constituir un supuesto de acoso y violencia por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Las personas afectadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, así como los demás derechos que se indican en la Política de privacidad del personal, ya sea presencialmente, por correo postal a C/Alcalá 48, 28014, Madrid (A/A Delegada de Protección de Datos) o electrónicamente a través del procedimiento indicado en la Política de Privacidad de empleados disponible en Bdenred. Para más información, consulte nuestro Registro de Actividades de Tratamiento disponible en www.bde.es.»