

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11288 *Resolución de 22 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XXV Convenio colectivo del sector de la banca.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del XXV Convenio colectivo del sector de la banca (código de convenio 99000585011981), que fue publicado en el BOE de 1 de enero de 2025, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI a través de un nuevo capítulo XVI, mediante acta que ha sido suscrita con fecha 24 de abril de 2025, de una parte por la organización empresarial Asociación Española de Banca (AEB), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC. OO.-Servicios, FeSMC-UGT, Federación Independiente Bancaria-FIB y Federación Fuerza Independencia y Empleo-FINE, en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 citado acuerdo de modificación del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 22 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL XXV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA BANCA (CÓDIGO DE CONVENIO 99000585011981 PUBLICADO EN EL «BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO» NÚM. 1, DE 1 DE ENERO DE 2025, MEDIANTE RESOLUCIÓN DE 20 DE DICIEMBRE DE 2024, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, CON UN PERIODO DE VIGENCIA COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2024 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2026)

Acuerdo aprobado por la Comisión Negociadora (24 de abril 2025)

Acuerdo suscrito, con fecha 24 de abril de 2025, de una parte, por la Asociación Española de Banca, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de CC. OO., la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, la Federación Independiente Bancaria –FIB– y la Federación FINE, con una representación del 39,258 %, 19,269 %, 14,175 % y 12,680 %, respectivamente, lo que, en conjunto, supone el 85,382 % del total de la representación de los trabajadores del sector, para la modificación parcial del XXV Convenio Colectivo del sector de banca, según los siguientes términos y condiciones:

ACUERDO ÚNICO

Exposición de motivos

El XXV Convenio colectivo del sector de la banca, fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2024, de una parte por la Asociación Española de Banca (AEB) –Código de convenio 99000585011981–, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos: Federación de Servicios de CC. OO., Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y Federación FINE, en representación de las personas trabajadoras del sector. El citado Convenio fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 1, de 1 de enero de 2024, mediante resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, con un periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026.

Ambas partes firmantes del convenio, acordaron en la disposición adicional séptima del mismo, «iniciar un proceso de conversaciones con la exclusiva finalidad de negociar y, en su caso, acordar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según lo establecido en el artículo 15.1 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 LGTBI.

Considerando que el reglamento contenido en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, obliga a iniciar el procedimiento en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del mencionado reglamento, ambas partes acuerdan la constitución de la Comisión negociadora con anterioridad al 9 de enero de 2025. En caso de que transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento no se hubiera alcanzado un acuerdo, las Empresas obligadas a negociar las medidas planificadas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el citado Real Decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que hipotéticamente se pudieran acordar posteriormente mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa».

En virtud del mencionado acuerdo, ambas partes iniciaron un proceso de conversaciones y negociaciones que comenzó el día 8 de enero de 2025.

Tras la reunión de la Comisión Negociadora de las Medidas Planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Empresas, celebrada con fecha 24 de abril de 2025, ambas partes, reconociéndose mutua y legítima capacidad para este acto,

ACUERDAN

Primero.

La incorporación al XXV Convenio colectivo del sector de la Banca de un nuevo capítulo decimosexto con el título de «Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI», compuesto de cinco artículos: 81.º, 82.º, 83.º, 84.º y 85.º, que queda redactado como sigue:

CAPÍTULO DECIMOSEXTO

Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Artículo 81.º *Ámbito de aplicación.*

En cumplimiento de la Disposición adicional séptima del XXV Convenio colectivo de Banca en la que se indica la necesidad de establecer un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según lo establecido en el artículo 15.1 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 LGTBI, y en el Reglamento contenido en el RD 1026/2024, de 8 de octubre; ambas partes acuerdan la incorporación al Convenio colectivo de Banca, del presente capítulo, cuyo ámbito de aplicación es el siguiente:

1. En defecto de acuerdo interno con su RLPT, las Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, deberán cumplir con el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

En consecuencia, en aquellas entidades en las que se hayan acordado, con su RLPT, protocolos y medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, serán de aplicación sus acuerdos internos con preferencia sobre lo establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

2. Para el cálculo del número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. En aquellos supuestos en que con posterioridad a cualquiera de estas fechas, se produzca una reducción del número de personas trabajadoras que lo sitúe por debajo de las 51, el conjunto de medidas planificadas se mantendrá inalterado hasta que concluya su período de vigencia.

3. Las Empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio, se comprometen a promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, que valore la diversidad sexual, de género y familiar, implementando acciones para erradicar la discriminación en todos los procesos organizativos: selección, contratación, promoción, formación y retribución. Estas medidas garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades, fomentando la inclusión del colectivo LGTBI y mejorando la calidad de vida de toda la plantilla.

4. En el supuesto de que en el futuro la normativa legal, en la que se basa la inclusión de este nuevo capítulo del Convenio, experimente alguna variación, se introducirán los cambios que sean necesarios para su adaptación.

Artículo 82.º *Definiciones previas.*

De acuerdo con 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 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 sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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 sexual 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) 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.

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

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

k) 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.

Artículo 83.º *Medidas planificadas.*

Las Empresas a las que se refiere el artículo 81.º, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aplicarán las siguientes medidas a las personas trabajadoras de su plantilla y a las cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios:

1. Acceso al empleo: Las Empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad

sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

2. Clasificación y promoción profesional. En la aplicación del capítulo cuarto del presente Convenio, se evitará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las Empresas basarán sus evaluaciones del desempeño en criterios claros y libres de cualquier sesgo discriminatorio.

3. Las Empresas dispondrán de protocolos de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, de los que, como medida de prevención, se dará difusión a todas las personas trabajadoras de las plantillas, incluida la dirección.

4. Formación, sensibilización y lenguaje. Las Empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluida la dirección y las nuevas incorporaciones, con especial énfasis hacia las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y equipos humanos. También se establecerán medidas de sensibilización para garantizar un adecuado conocimiento.

Los aspectos mínimos que deberán contener los módulos formativos, son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá en las plantillas la creación de entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales. Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidos los relativos a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Régimen disciplinario. Se considerará como falta muy grave (artículo 70 del Convenio) cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 84.º Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

1. Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, cualquier comportamiento realizado en el lugar o entorno de trabajo o con ocasión del mismo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o dañarla emocionalmente con motivo de su orientación, identidad sexual o expresión de género, creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

2. Las Empresas a las que se refiere el artículo 81.º, comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aplicarán sus protocolos de actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, a todas las personas

trabajadoras de la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que les una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma. También se aplicarán a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Las Empresas deberán informar a las plantillas de la existencia de estos protocolos y mantenerlos a disposición de las mismas.

2.1 Los contenidos mínimos de estos protocolos serán los siguientes:

a) Declaración de principios: Las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, expresan su firme compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras y de no tolerar en el seno de las mismas ningún tipo de práctica discriminatoria susceptible de ser considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

b) Alcance: El protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición y a proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Descripción del procedimiento de actuación, ante la recepción de una denuncia de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

3. Procedimiento de actuación ante una denuncia.

3.1 Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo que se considere víctima de acoso por orientación, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar directamente o a través de una persona u organización sindical expresamente autorizada por ella, una denuncia verbal o escrita, sin perjuicio de sus derechos a hacerlo ante las instancias legales que considere oportunas. En caso de denuncia verbal estará sujeta a su posterior ratificación por escrito. La denuncia también podrá ser presentada por cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de una supuesta conducta de acoso o violencia contra una persona por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En este caso por parte de la Empresa se requerirá la ratificación por parte de la supuesta víctima. La ausencia de ratificación determinará el archivo de la denuncia, salvo que la Empresa observe algún tipo de indicio que aconseje su investigación de oficio.

Cuando la persona denunciante pertenezca a la plantilla de cualquiera de las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, deberá presentar su denuncia a través de las vías previstas por cada Empresa o, en su defecto, a través del Canal de Denuncias de la misma.

3.2 El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo la referencia a la presunta persona autora.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que supuestamente recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

3.3 Comisión Instructora. Tras la entrada de una denuncia, la Empresa designará, en el plazo más breve posible, una Comisión Instructora cuya misión será encargarse del proceso de investigación, determinando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. Estas personas contarán con formación específica de la Empresa en materia de acoso LGTBI.

Las personas que formen parte de esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva con el principio de neutralidad e imparcialidad respecto a las partes denunciante y denunciada, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de ellas, o algún conflicto de interés, deberán abstenerse de actuar en el procedimiento concreto del que se trate, siendo sustituidas de

manera inmediata por la persona suplente y, en su caso, por la persona o personas expresamente designada/s por la Dirección de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Instructora, a solicitud de aquella, los recursos personales, materiales y económicos que estime necesarios para su correcto funcionamiento.

Las personas que formen parte de la Comisión Instructora deberán cumplir con todos los principios y garantías del procedimiento que se indican a continuación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deberán ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas denunciante/s y denunciada/s ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la presunta víctima y, en su caso, de las personas denunciante/s y denunciada/s, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente sus circunstancias laborales.

- Principio de contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Posibilidad, si así lo solicita alguna de las personas involucradas, denunciada o denunciante, de que sean acompañadas, en las entrevistas con la Comisión Instructora, por un representante sindical.

3.4 Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Comisión Instructora expresamente designada por la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del supuesto acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto.

3.5 Medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la Comisión Instructora deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas y adoptar, en los casos que proceda, las medidas cautelares oportunas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante o para la supuesta víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. A la persona que presenta la denuncia se le ofrecerá la opción de permanecer en su puesto o de solicitar un traslado provisional y transitorio durante el periodo de tramitación del expediente.

Si así lo solicita la persona trabajadora denunciante o denunciada, la apertura de expediente informativo se pondrá en conocimiento inmediato de la sección o representación sindical que aquella designe expresamente.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

3.6 Informe vinculante.

El proceso de instrucción deberá estar sustanciado en el plazo más breve posible y, en todo caso en un periodo máximo de 15 días laborables, salvo que la complejidad de la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible que no excederá de los tres meses, en cuyo caso, la decisión deberá ser aprobada por la Comisión Instructora.

Durante el proceso e incluso después de su finalización, todas las personas que participen de la instrucción e investigación del caso guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión Instructora deberá concluir su trabajo mediante la emisión de un informe vinculante. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede, debiendo pronunciarse en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador.
- b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

3.7 Resolución.

En esta fase, a la vista del informe y conclusiones de la Comisión Instructora corresponderá a la Dirección de la Empresa la adopción de la decisión final sobre el caso.

La constatación de la existencia de acoso por orientación, identidad sexual o expresión de género en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso y a la imposición de una sanción de acuerdo a lo establecido en el Convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores. En este sentido se podrán adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias resulten proporcionales, idóneas, necesarias y razonables a criterio de la Dirección de la Empresa y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora.

La decisión final se pondrá en conocimiento de las personas denunciante y denunciada con la mayor celeridad posible. Asimismo, se informará del resultado del procedimiento a la RLPT elegida por las personas denunciante y/o denunciada, si así lo hubiera solicitado cualquiera de ellas.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia, sin menoscabo de adoptar las medidas que se consideren necesarias por parte de la Empresa.

4. Información.

Con periodicidad máxima anual, las Empresas informarán a la RLPT, a través de la vía que en cada caso se acuerde internamente o, en su defecto, de la persona designada expresamente por cada sección sindical, de los procedimientos de acoso finalizados (número, resultado y conclusión) garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas.

Artículo 85.º *Coordinación empresarial y personal externo.*

Cuando la persona denunciante o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la misma o pertenezca a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las garantías

necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

En el caso de que ninguna de las personas (denunciante ni denunciada) pertenezca a la plantilla de la Empresa, afectando exclusivamente a profesionales de empresas proveedoras que presten servicios en sus instalaciones y a pesar de que es clara la falta de competencia y responsabilidad, la Empresa facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las empresas proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

Segundo.

Que lo recogido en el presente Acuerdo de Modificación Parcial del XXV Convenio colectivo de banca, se incorpora al texto del vigente XXV Convenio colectivo.

Tercero.

Que el presente Acuerdo de Modificación Parcial, cumpliendo los requisitos legales necesarios, será presentado a registro y publicación en los términos recogidos en el artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.a) del RD 713/2010 de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010, para lo que se designa expresamente por ambas partes indistintamente, a don Juan Jesús Vives Ruiz y don Javier de Dios Bernal, para que realicen los trámites necesarios para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

En Madrid a 24 de abril de 2025, reunidos de una parte la Asociación Española de Banca (AEB), organización empresarial representativa del sector de bancos privados y de otra la Federación de Servicios de CCOO, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, la Federación Independiente Bancaria –FIB– y la Federación FINE lo que, en conjunto supone el 85,382 % del total de la representación de los trabajadores del sector, ambas partes reconociéndose plena y recíproca capacidad para este acto, acuerdan:

Firmar el presente documento de Acuerdo de Modificación Parcial del XXV Convenio Colectivo de Banca que consta de 13 páginas en las que se incluye un nuevo capítulo decimosexto compuesto por cinco artículos (del 81.º al 85.º). Se firma en señal de su plena conformidad con la totalidad del documento.

Por AEB:

Javier Rodríguez Pellitero, Ana Benavides Pizarro, Paloma Rodríguez de Rávena, María García Córdoba, Eduardo Herrero Escaldón y Juan Vives Ruiz.

Por CC. OO.:

Javier de Dios Bernal, Paola Torrico Portero, María Jesús Plaza Vicente, Juan José Colomo González y Noemí Trabado Gago.

Por FeSMC-UGT:

Gloria Jiménez Oliver e Inmaculada Lázaro Rivas.

Por FIB:

Francisco A. Egea Franco y Manuel Mariño Allegue.

Por FINE:

Silvia Fernández del Rincón Gómez y José Fermín Iglesias Dago.