

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Española de Banca (código número 28100602012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Asociación Española de Banca, suscrito por la Comisión Negociadora el día 23 de mayo de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA” (AEB)

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo es de ámbito empresarial y establece el marco regulatorio que será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre la Asociación Española de Banca (AEB) y el personal con vinculación laboral efectiva en la fecha de su entrada en vigor o que ingrese con posterioridad.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a. Las personas que desarrollan funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos de la Asociación: Presidente y Secretario General así como de cualquier otra que en el futuro pudiera contratarse con el mismo o similar carácter.
- b. Aquellas personas, con las que se hubiera pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especificidad de su puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

Su ámbito territorial se circunscribirá a la Comunidad de Madrid.

Art. 2.º *Convenio al que sustituye.*—Sustituye el presente Convenio al que hasta el 31 de diciembre 2016, era de aplicación, en virtud de la prórroga tácita, en dos ocasiones, del firmado con fecha 20 de diciembre de 2013, inscrito, según la Resolución, de 11 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo, dependiente de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid y publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad, con fecha 15 de mayo de 2014, cuya vigencia inicial finalizaba el 31 de diciembre de 2014.

Durante el período de prórroga referido se estableció, por acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB), de fecha 4 de mayo de 2016, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Núm. 211, de 3 de septiembre de 2016, la aplicación, con efectos desde el 1 de enero de 2016, de un incremento de las tablas salariales y de los conceptos vinculados a las mismas, del 1,25 por 100.

Art. 3.º *Vigencia del Acuerdo.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien la duración del presente Acuerdo se extenderá desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, para lo que será suficiente una comunicación escrita por cualquiera de las partes.

Art. 4.º *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*—1. El presente Convenio Colectivo de Empresa, compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Asociación Española de Banca, con la excepción de aquellas condiciones que, en su caso, hubieran sido pactadas individualmente con la Asociación, en la medida que supongan mejoras sobre las establecidas en el presente Convenio.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, cualquier efecto económico que pueda derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del presente Acuerdo, cuando afecten al contenido del mismo. En caso de darse este supuesto hipotético, a efectos de practicar la absorción, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Acuerdo y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Art. 5.º *Unidad del Acuerdo.*—El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles, por tanto, las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En consecuencia, en el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado y acordado de nuevo íntegramente.

Art. 6.º *Organización y Dirección del Trabajo.*—Corresponde al Presidente, entre otras funciones, acordar la organización interna de los servicios de la Asociación, a iniciativa del Secretario General.

Del Secretario General dependerá jerárquicamente todo el personal que presta sus servicios profesionales para la Asociación Española de Banca (AEB).

Capítulo primero

Clasificación Profesional

Art. 7.º *Grupos profesionales.*—Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Asesores: Corresponden a este grupo las funciones de asesoramiento, coordinación, gestión, dirección y representación, que no sean ejercidas por la Alta Dirección, en las distintas materias que configuren la actividad de la Asociación en cada momento.

Se incluirán en este grupo las personas responsables de las funciones anteriormente descritas.

- Grupo de Responsables de Funciones Operativas: Corresponden a este Grupo las funciones de responsabilidad en la prestación de los servicios operativos internos de gestión y de control de la Asociación.

Se incluirán en este Grupo los responsables de cada una de las unidades que presten servicios operativos y de control de la Asociación, tales como: RR.HH. y Administración, Gestión del Conocimiento e Informática, Estadística y Publicaciones Bancarias, Seguridad y Transporte, así como las que puedan crearse en el futuro por parte la Asociación.

- Grupo de Técnicos: Corresponden a este Grupo las funciones encomendadas que requieren poseer un determinado nivel de conocimientos de carácter concreto y especializado para su desarrollo.

Se incluirán en este Grupo, todos los trabajadores que desarrollen funciones de carácter “técnico”, en la Asociación.

- Grupo de Administrativos: Corresponden a este Grupo las funciones de ejecución de tareas encomendadas bajo supervisión directa, tales como labores de, secretaria, administración, contabilidad, etc., para cuyo desarrollo se requiere la posesión de conocimientos de carácter general en el campo de la administración.

Se incluirán en este Grupo, todos los trabajadores cuya actividad principal sea la realización de funciones de carácter administrativo, en la Asociación.

- Grupo de Atención y Servicios Generales: Corresponden a este Grupo las funciones distintas de las que figuran en el grupo de Técnicos y Administrativos, relacionadas con otros servicios necesarios para el funcionamiento ordinario de la Asociación.

Se incluirán en este Grupo, todos los trabajadores cuya actividad fundamental sea la realización de funciones de este carácter, tales como: de atención telefónica, recepción, ordenanza, conserjería, seguridad, vigilancia, conductor, conservación y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

Art. 8.º *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional en el seno de la Asociación no tendrá otras limitaciones que las exigidas para ejercer la prestación laboral, pudiendo efectuar trabajos de distinto grupo profesional de manera transitoria, ante necesidades de carácter organizativo de la Asociación, manteniendo tanto su pertenencia al Grupo profesional como el salario correspondiente al mismo, en aplicación del Convenio.

No obstante, en caso de encomienda de funciones superiores a las de su Grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, durante el tiempo en que las realice y siempre que dicha retribución sea superior a la de su Grupo profesional.

Capítulo segundo

Retribuciones

Art. 9.º *Estructura salarial.*—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base

del Grupo correspondiente y los complementos del mismo que se indican en los artículos siguientes de este capítulo.

Art. 10.º *Salario base de Grupo*.—Las cuantías del Salario Base de Grupo para los años 2017 y 2018 quedan fijadas en la tabla salarial que figura como anexo n.º 1. En todo caso la cuantía establecida como salario base corresponde a la jornada laboral anual pactada en este Convenio.

En períodos sucesivos se tomará como referente a efectos exclusivamente de la revisión de la tabla salarial que figura en el anexo 1, el tipo porcentual de variación de los salarios que se establezca en el Convenio Colectivo de Banca del sector, teniendo en cuenta, en su caso, a estos efectos, cualquier otro nuevo elemento de carácter retributivo fijo o variable que se incluyera en dicho Convenio, siempre que el mismo resulte de aplicación general para todos los trabajadores del sector.

Art. 11.º *Complementos salariales*.—1. Complemento Personal: Con efectos desde 1 de enero de 2013, se estableció un complemento salarial denominado “Complemento ad personam” que afecta únicamente a aquellos trabajadores que pertenecieran a la plantilla de la Asociación, a dicha fecha y siempre que en aquel momento estuvieran percibiendo por la suma de los conceptos de “Salario Base”, “Complemento a Bruto” y cualquier otro tipo de complemento del mismo carácter y naturaleza, una cantidad superior a la establecida en este Convenio Colectivo de Empresa como “Salario Base de Grupo”. En estos casos, la cuantía de este “Complemento ad personam” será igual a la diferencia entre ambas percepciones. Este complemento, una vez así determinado individualmente, se incrementará en el futuro en el mismo porcentaje anual en que lo haga el salario base de Grupo.

2. Complemento de Antigüedad: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad real o reconocida por la Asociación, que se regulará conforme del modo siguiente:

- a) Se computará la antigüedad en la Asociación por trienios completos de servicio efectivo en la misma o reconocido por ella.
- b) Los trienios se considerarán vencidos en todo caso, el primer día del mes en que se cumpla.
- c) La cuantía que se percibirá por cada trienio cumplido será de 615,48 euros anuales, con carácter general para todos los trabajadores, con independencia del Grupo profesional al que pertenezcan. Esta cantidad, se hará efectiva por la Asociación, desde el mes de su cumplimiento, repartida en dozavas o catorzavas partes anuales, conforme a lo que la Asociación hubiera previamente acordado con cada uno de los trabajadores, según lo previsto en el artículo 12.
- d) Este complemento se incrementará anualmente a partir del 1 de enero de 2018 en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base de Grupo, quedando fijado para 2018 en 626,25 euros.

3. Complemento Voluntario: En aquellos casos en los que así se pacte mediante acuerdo individual suscrito entre el trabajador y la Asociación, corresponderá abonar un complemento que tendrá la denominación de “Complemento Voluntario” que se determinará según los términos y condiciones, que se acuerden en el documento suscrito entre las partes.

4. Otros complementos salariales: Teniendo en cuenta la diversidad de las actividades a realizar por el personal de la Asociación y la necesidad de su permanente adaptación, en los casos en los que así se pacte, de manera individual, entre el trabajador y la Asociación, podrá abonarse, con carácter temporal o permanente, cualquier otro tipo de complemento salarial que por parte de la Asociación se considere necesario, desde el punto de vista retributivo, con la finalidad de garantizar, en cada momento, el adecuado desarrollo de su función de representación de las empresas del sector bancario. En concreto, exclusivamente a las personas que los percibieran a fecha de 1 de enero de 2013, se les mantendrán los complementos de “Comida” y de “Vestuario”, en los términos y condiciones que hubieran sido acordados individualmente en cada caso.

5. En el ámbito de la Asociación, mediante acuerdo individual con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio (Salario base y/o complementos) por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos supuestos, los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Art. 12.º *Distribución anual de las pagas*.—Las percepciones salariales que se recogen en este Convenio Colectivo tienen un carácter anual, pudiendo ser satisfechas por la

Asociación a sus trabajadores, bien repartidas en doce pagas anuales o bien repartidas en catorce pagas anuales, conforme a lo que la Asociación hubiera previamente acordado con cada uno de los trabajadores. En caso de distribuirse en catorce pagas anuales, doce pagas se abonarán mensualmente y las dos pagas restantes en los meses de julio y diciembre de cada año.

Capítulo tercero

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 13.º *Jornada y horarios.*—1. La jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, será de 1.700 horas. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

2. Hasta el 16 de enero de 2017, la jornada diaria del personal de la Asociación será de ocho horas de trabajo efectivo y se realizará de Lunes a Jueves, entre las 9 horas y las 19 horas, con dos horas de pausa para el almuerzo, entre las 14:30 y las 16:30 horas. El horario de los viernes, será de 9 a 18 horas, con dos horas y media de pausa para el almuerzo, entre las 14 y las 16:30 horas. En los meses de julio, agosto y septiembre, la jornada de los viernes se realizará de manera continuada, entre las 9 y las 14:00 horas. Asimismo, se aplicará este mismo régimen de jornada continuada en los siguientes días, siempre y cuando sean laborables: 5 de enero y miércoles santo; el viernes de la misma semana en que tenga lugar la festividad de San Isidro; y los días 31 de julio, y 24 y 31 de diciembre.

A partir del 16 de enero de 2017 y con motivo del cambio de ubicación del centro de trabajo de la Asociación Española de Banca, se modifica el régimen horario anterior de modo que la jornada diaria del personal de la Asociación será la siguiente:

a. De lunes a jueves:

Entrada: Entre las 8:00 horas y las 9:00 horas.

Pausa, para el almuerzo, de una hora, entre las 13:30 y las 15:30 horas.

Salida: A partir de las 17:00 horas y una vez cumplidas ocho horas de trabajo efectivo.

b. Viernes de todo el año:

Entrada. A las 9:00 horas.

Salida: A las 14:00 horas y una vez cumplidas cinco horas de trabajo efectivo.

c. El mismo régimen de jornada continuada establecido para los viernes de todo el año se aplicará en los siguientes días, siempre y cuando sean laborables: 5 de enero, miércoles santo, 31 de julio y los días 24 y 31 de diciembre.

d. Libranza de todos los sábados del año.

e. Los empleados de la AEB podrán hacer uso de las flexibilidades previstas en la entrada y salida así como de la franja horaria de pausa para el almuerzo en los términos previstos anteriormente salvo que para garantizar las necesidades del servicio de los distintos departamentos, asesorías o unidades organizativas, se puedan modificar transitoriamente por la dirección de los mismos.

f. Considerando que el régimen de jornada y horarios establecido a partir del 16 de enero de 2017, es inferior en 13,5 horas anuales al régimen vigente hasta entonces, este número de horas conformará una “bolsa de horas” que podrá aplicarse a iniciativa de la Asociación a actividades tales como: reuniones de trabajo, formación, necesidades de trabajo puntuales de la Asociación así como a cualquier otra finalidad que se pueda establecer de mutuo acuerdo con el empleado, con la única obligación de que la Asociación lo preavise al mismo con una antelación de, al menos, 24 horas a su realización.

3. Transitoriamente, por necesidades del servicio, la Asociación podrá establecer otros horarios distintos para el personal de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Atención y Servicios Generales, atendiendo a las necesidades y requerimientos del servicio que la Asociación pueda tener en cada momento, siempre que la jornada no exceda de 37 horas semanales.

4. La Asociación podrá establecer horarios distintos a las personas que presten servicio directo al personal de Alta Dirección así como a las pertenecientes al Grupo de Atención y Servicios Generales, teniendo en cuenta el carácter singular de su actividad y sin ex-

ceder la duración de la jornada diaria, si bien, la asignación de un horario distinto al general no supondrá, en ningún caso, una condición más beneficiosa para el trabajador, que deberá reintegrarse al horario general cuando así lo disponga la Asociación. En todo caso, la asignación de la jornada y horario, cuando sea distinta de la establecida con carácter general, será comunicada por la Asociación a cada trabajador con la antelación que sea posible en función de las circunstancias que concurran.

5. Desde el 16 de enero de 2017 y durante la vigencia del presente Convenio, a los empleados de esta Asociación que realicen el horario partido definido en el apartado 2 anterior, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de “Ayuda alimentaria”, la cuantía de nueve euros, mediante el sistema de abono en nómina o entrega de tarjeta comida, a elección de la Asociación en cada momento.

Art. 14.º *Vacaciones.*—1. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos.

Para atender adecuadamente el servicio a sus asociados, dicho disfrute tendrá lugar, con carácter general y preferente, en el mes de agosto, salvo que las necesidades del servicio, a criterio de la Asociación, aconsejen otra cosa, en cuyo caso prevalecerá el criterio establecido por la Asociación, con el único requisito de comunicarlo por los medios habituales de la misma, a las personas correspondientes, con suficiente antelación. No obstante, de mutuo acuerdo entre el empleado y la Asociación, las vacaciones podrán distribuirse y disfrutarse en cualquier otro período durante el año.

En este sentido y con la finalidad de poder atender cualquier necesidad, la Asociación podrá solicitar a las personas que considere conveniente, la modificación de su período de vacaciones con el único requisito de que se lo comunique con, al menos, dos meses de antelación a su disfrute.

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

2. Supuestos de interrupción de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en la Asociación. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Asociación al que se refiere el párrafo anterior y coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo, previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 15.º *Licencias.*—1. La Asociación, a petición de cualquiera de sus trabajadores, les concederá las siguientes licencias retribuidas; siempre que no excedan de quince días al año:

- a. Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.
- b. Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
- c. Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- d. Dos días laborables por el nacimiento de hijo que se tomarán inmediatamente a continuación del mismo y adicionalmente un día más de licencia a disfrutar dentro de los treinta días siguientes a la fecha del nacimiento. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días naturales más.
- e. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de hijos la licencia será de cinco días. Cuando por tales motivos el traba-

jador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

En el caso de hospitalización de familiares antes mencionado, la licencia retribuida de hasta dos días de duración podrá disponerse por una sola vez en cualquier momento mientras dure la hospitalización o, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, cuando por prescripción médica precise reposo domiciliario.

- f. Por fallecimiento de cónyuge: tres días laborables, que podrán ampliarse en dos días naturales más cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.
- g. Por mudanza: dos días.
- h. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Asociación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La licencia por matrimonio no computará a efectos del límite de los quince días anuales, a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Con relación al permiso por matrimonio, la fecha del evento a efectos del inicio del permiso de los quince días naturales será la de la constitución formal de la pareja.

2. En el supuesto de parto, el permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Salvando las seis semanas inmediato posteriores al parto, que son obligatorias para la madre, este período se puede distribuir a opción de la interesada tanto desde el punto de vista temporal (antes o después del parto) como entre ambos progenitores, que pueden distribuirse las diez semanas restantes y disfrutarlas de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, según la normativa legal vigente en ese momento.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con una duración superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas, podrá ampliarse adicionalmente el descanso por maternidad durante el período de hospitalización. El disfrute de este período adicional corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), así como en los casos de partos prematuros u hospitalización del hijo/a a continuación del parto, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Asociación y el trabajador afectado.

3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los términos legalmente previstos.

Este permiso es independiente de si la madre trabaja o no y de las vacaciones.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmen-

te, hasta que finalice el descanso por maternidad de la madre o inmediatamente después de la finalización de este descanso. La suspensión del contrato se puede disfrutar en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre la Asociación y el trabajador.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

4. El permiso de lactancia constituye un derecho individual personal, hombre o mujer, que podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores, indistintamente, en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir hasta en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La concreción horaria de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales inmediatamente a continuación del descanso de maternidad.

5. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave (incluida en el listado anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, o en su caso, en el listado que le sustituya), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de Madrid y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección de la Asociación, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

6. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de catorce años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la Asociación podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

7. El personal con más de dos años de servicio efectivo en la Asociación podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderán incluidas, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

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

Capítulo cuarto

Movimientos de personal

Art. 16.º *Excedencias y reingresos.*—1. El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la Asociación, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años.

El trabajador, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por desempeño de cargos públicos.

Estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios en otras asociaciones empresariales de entidades de crédito, de ámbito nacional, en cuyo caso, el excedente perderá todos sus derechos en la Asociación Española de Banca.

2. El excedente voluntario que solicite su reingreso ocupará la primera vacante que se produzca del Grupo profesional al que pertenecía al quedar en situación de excedencia, con el mismo nivel salarial que tuviera en aquel momento. En tanto no exista dicha vacante, podrá ocupar, si así lo desea, una vacante de un Grupo profesional inferior, si la hubiere.

3. El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Asociación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En caso de familia numerosa se estará a lo dispuesto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente artículo 46.3).

Capítulo quinto

Prestaciones complementarias y Previsión Social

Art. 17.º *Enfermedad.*—Con efectos desde el 1 de enero de 2013, el personal de la plantilla de la Asociación Española de Banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la Asociación, durante dieciocho meses, una percepción económica mensual total igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicho período estuviera en activo, por aplicación del convenio colectivo. No se percibirá en ningún caso, sumadas las prestaciones económicas reconocidas por la Seguridad Social y el complemento a cargo de la Asociación, una cantidad superior a la percepción económica anteriormente indicada.

Art. 18.º *Aportaciones al Plan de Pensiones.*—De acuerdo con el régimen establecido en las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Asociación Española de Banca, aprobado en la reunión de la Comisión Promotora del 9 de marzo de 2007, la Asociación se compromete a realizar, en cada trimestre natural, las aportaciones, que se indican en el párrafo siguiente, al personal de la Asociación que tenga la condición de participe en el Plan de Pensiones de la Asociación Española de Banca. Todos los trabajadores de la AEB con contrato indefinido tendrán derecho a ser partícipes en dicho plan de pensiones.

Al término de cada trimestre natural la Asociación efectuará una aportación a cada partícipe incluido en el Plan de Pensiones de la Asociación Española de Banca por una cantidad comprendida entre el 1% y el 4% del Salario Bruto Anual devengado en dicho período trimestral. Dentro de estos límites, la concreción del porcentaje a aplicar, en cada período, dependerá exclusivamente del libre criterio de la Asociación, con la única condición de que dicho porcentaje sea el mismo para todos los partícipes.

A los efectos del cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones, se entiende por Salario Bruto Anual, el compuesto por todos los conceptos salariales, a excepción, en los casos que proceda, de las percepciones por comida y/o vestuario.

Art. 19.º *Previsión Social.*—Con una finalidad de protección a sus trabajadores y a sus familias, la Asociación tendrá contratado un seguro con las coberturas de fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual e incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a favor de cada empleado de la misma, con un capital mínimo de 50.000 euros, cuyos beneficiarios serán los que cada empleado designe libremente. A falta de designación expresa, serán beneficiarios los herederos legales.

Este seguro de vida, es un beneficio de carácter general para todos los trabajadores, siendo el mismo independiente tanto de las aportaciones al Plan de Pensiones que se recogen en el artículo 18 de este Convenio Colectivo, como de aquellos otros compromisos que en materia de previsión social y con carácter individual, hubiera asumido la Asociación con determinados trabajadores de la misma.

La Asociación Española de Banca mantendrá los compromisos, en los mismos términos y condiciones asumidos en la correspondiente póliza suscrita al efecto, para los empleados de la AEB que estuvieran en situación de activo a 1 de abril de 2000, para las coberturas de fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual e incapacidad permanente absoluta para toda profesión.

Capítulo sexto

Beneficios sociales

Art. 20.º *Anticipos y préstamos al personal.*—1. Previa petición motivada, cualquier trabajador, tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad líquida correspondiente al mes en curso.

2. Además, para atender necesidades justificadas de carácter perentorio o urgente u otro tipo de necesidades que más adelante se indican, cualquier trabajador contratado de manera indefinida en la Asociación, tendrá derecho a un anticipo sobre sueldo por una cantidad equivalente de hasta nueve mensualidades de sus percepciones líquidas, amortizable mensualmente en un período máximo de 90 meses. A los efectos de la aplicación de este artículo se distinguirá, por tanto, entre dos tipos de necesidades:

- 2.1. Necesidades de carácter urgente o perentorio, entre las que se entenderán como tales, las motivadas por las siguientes causas:
 - a) Matrimonio.
 - b) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
 - c) Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
 - d) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
 - e) Nacimiento y adopción de hijos.
 - f) Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas. Las causas citadas se entenderán justificadas por la mera acreditación de su circunstancia.
- 2.2. Otras necesidades de carácter distinto a las anteriores, para cuya atención el empleado tendrá también derecho al anticipo sobre sueldo hasta el límite de nueve mensualidades, si bien, la Asociación podrá requerir del empleado la correspon-

diente justificación de su aplicación al fin solicitado. Las necesidades para las que se puede solicitar esta ayuda son las siguientes:

- Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
 - Compra de vehículo a nombre del empleado.
 - Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
 - Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
 - Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado.
 - Gastos sanitarios y asistencia médica.
 - Gastos derivados de estudios de hijos del empleado.
 - Otras necesidades que, a criterio de la Asociación, aconsejen este tratamiento.

3. Se reconocen a las parejas de hecho debidamente acreditadas y registradas conforme a lo establecido legalmente, en cada momento, las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

4. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en el apartado 2.2 anterior en tanto hubiera otro en vigor.

No obstante, de manera excepcional, cuando esté pendiente parte del préstamo concedido para la atención de las necesidades contempladas en el apartado 2.2 y surgiera una necesidad de carácter perentorio o urgente (apartado 2.1) se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5. No se podrá exigir una amortización anual superior al 10 por ciento del total de las percepciones anuales previstas.

6. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés.

7. No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1 y los préstamos del punto 2, anteriores.

Art. 21.º *Seguro Médico.*—Todas las personas mientras se encuentren en situación de activo y presten servicio en la Asociación Española de Banca, serán beneficiarias de un seguro médico privado cuyo tomador será la AEB.

Capítulo séptimo

Igualdad y conciliación

Art. 22.º *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por parte de la Asociación en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 23.º *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*—1. Las relaciones laborales en la Asociación deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Art. 24.º *Protección contra la violencia de género.*—En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los

términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Asociación y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido por la normativa legal vigente, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.

Capítulo octavo

Régimen disciplinario

Art. 25.º *Incumplimientos contractuales.*—La Asociación podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores o regulación que la sustituya en el futuro y de lo regulado en el presente Convenio.

Art. 26.º *Medidas cautelares.*—La Asociación, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos acaecidos cuando sean susceptibles de sanción, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Asociación durante el tiempo de suspensión.

Art. 27.º *Prevención de acoso sexual y de acoso laboral.*—1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la Asociación velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

3. Constituye acoso laboral el ejercicio de una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un período prolongado de tiempo sobre una persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de tratar de destruir su autoestima y comunicación con los demás, perturbar gravemente su vida laboral y aniquilar su reputación, con la intención de provocar su autoexclusión y abandono del lugar de trabajo.

Con el fin de prevenir situaciones de acoso laboral, la Asociación velará por el mantenimiento de un ambiente adecuado en el trabajo y fomentará la comunicación interna tanto en sentido descendente como ascendente con la finalidad de generar un entorno de mutuo respeto y colaboración entre las personas.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de los órganos de dirección de la Asociación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Asociación, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Asociación exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

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.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días-guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar a la imposición de una sanción por parte de la Asociación así como a la posibilidad de adoptar cualquier otra medida de régimen interno que se considere conveniente por parte de la Asociación, para prevenir este tipo de situaciones.

En el caso de denuncia falsa, al constatarse que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, si se determinara actuación de mala fe en la denuncia, con independencia de otras acciones, por parte de la Asociación se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes hacia la persona denunciante.

Art. 28.º *Clasificación de faltas.*—La Asociación podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Art. 29.º *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
- 2.º Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
- 3.º El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- 4.º No comunicar a la Asociación con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Asociación.
- 5.º No informar a la Asociación, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- 6.º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Asociación.
- 7.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 30.º *Faltas graves.*

- 1.º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
- 2.º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Asociación.
- 3.º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquellos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
- 4.º No comunicar a la Asociación hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la misma.
- 5.º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Asociación.
- 6.º La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
- 7.º La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Art. 31.º *Faltas muy graves.*

- 1.º La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 2.º El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Asociación, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Asociación.
- 3.º La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
- 4.º El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- 5.º El acoso sexual y/o laboral en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- 6.º La indisciplina en el trabajo.
- 7.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 8.º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Asociación o a los familiares que convivan con ellos.
- 9.º La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Art. 32.º *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Asociación la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Asociación, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - 1.º Amonestación verbal.
 - 2.º Amonestación por escrito.
 - 3.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - 1.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
 - 2.º Pérdida temporal del Grupo profesional pasando al inmediatamente inferior, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - 1.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - 2.º Pérdida definitiva del Grupo con su repercusión económica.
 - 3.º Despido.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.—Legislación aplicable. En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición final segunda.—Comisión Paritaria. Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de seis miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo designará un máximo de tres. Esta Comisión deberá pronunciarse necesariamente, con carácter previo, de cuantas cuestiones de interpretación puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En consecuencia, esta Comisión Paritaria intervendrá y resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de cualquier aspecto recogido en el presente Convenio, interviniendo de manera preceptiva y previa a la vía administrativa y judicial en la sustanciación de cualquier tipo de conflicto colectivo que pudiera plantearse, a cuyo efecto, la Comisión Paritaria de interpretación levantará la correspondiente Acta de la reunión que celebre, debiendo pronunciarse en el plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de cualquier reclamación.

Los acuerdos deberán tomarse por unanimidad de las partes y serán comunicados a las personas interesadas mediante copia del acta de la reunión en la que se hubiera tratado.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días naturales.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

1. Informar a la Autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
2. Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
4. Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:
 - Aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores sobre aplicación e interpretación de Convenios Colectivos.
 - Resolución, a falta de acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en la Asociación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre concepto y eficacia de los Convenios Colectivos.
5. Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente. En este

caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio.

6. Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

7. Las representaciones presentes en la Comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

8. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

Disposición final tercera.—Solución de conflictos. El presente Convenio Colectivo obliga, durante todo el tiempo de su vigencia, a la Asociación Española de Banca, como empresa, y a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo relativas a las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que se alude en el párrafo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Asociación Española de Banca.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2017

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL BRUTO
Grupo de Asesores	41.619,80 euros.
Grupo de Responsables de Funciones Operativas.	23.469,81 euros.
Grupo de Técnicos	18.254,30 euros
Grupo de Administrativos	15.834,30 euros
Grupo de Atención y Servicios Generales	13.143,10 euros

TABLA SALARIAL 2018

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL BRUTO
Grupo de Asesores	42.348,15 euros.
Grupo de Responsables de Funciones Operativas.	23.880,60 euros.
Grupo de Técnicos	18.573,75 euros
Grupo de Administrativos	16.111,40 euros
Grupo de Atención y Servicios Generales	13.373,10 euros

(03/40.316/17)

