

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa AEB (Asociación Española de Banca). (Código número 28100602012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa AEB (Asociación Española de Banca), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de febrero de 2025, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 1 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA” (AEB)
2024/2026**

Disposiciones generales

Artículo 1º.- 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.

Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al “Convenio” sin más especificaciones se entenderán realizadas al presente Convenio Colectivo.

Cuando en el presente Convenio, se emplea la expresión “la Asociación” o la “Empresa” sin otra precisión, debe entenderse referida a la Asociación Española de Banca (AEB).

Las expresiones “personal”, “persona trabajadora”, “trabajadores”, corresponderán a todos los empleados/as que presten servicio en la Asociación Española de Banca (AEB).

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/a y Secretario/a 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.

Artículo 2º.- Convenio al que sustituye.

Sustituye el presente Convenio al anterior inscrito mediante Resolución de 20 de julio de 2021, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de fecha 7 de agosto de 2021, modificado posteriormente mediante Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 72 de fecha 25 de marzo de 2023.

Artículo 3º.- Vigencia del Acuerdo.

El presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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 1 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.

Artículo 4º.- 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.

Artículo 5º.- 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.

Artículo 6º.- Organización y Dirección del Trabajo.

Corresponde al Presidente/a, 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**Contratación y Clasificación profesional****Artículo 7º.- Contratación y Grupos profesionales.****1. Contratación y periodo de prueba.**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, la contratación indefinida, cualquiera que sea el tipo de contrato en que se formalice, podrá concertarse, con un periodo de prueba cuya duración máxima será de seis meses.

2. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Grupo de Administrativos:

Corresponden a este Grupo las funciones de ejecución de tareas encomendadas bajo supervisión directa, tales como labores de, secretaría, 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.

5. 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.

Artículo 8º.- 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

Artículo 9º.- 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.

Artículo 10º.- Salario base de Grupo.

Se incrementan las tablas salariales correspondientes al Salario Base de Grupo, vigentes a 31 de diciembre de 2023, en un 4,25% para 2024; 4% para 2025 y 2,75% para 2026.

Con carácter excepcional y en atención al entorno en el que se alcanza el presente pacto, las partes acuerdan que, en caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) acumulado en el período, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, supere el incremento acumulado de las tablas salariales pactado para el mismo periodo, la tabla salarial de 2026 se actualizará con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027 en el porcentaje equivalente a dicha diferencia con el tope del 2%.

Las cuantías del Salario Base de Grupo para los años 2024, 2025 y 2026 quedan fijadas en las tablas salariales que figuran en el anexo nº 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 nº 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 incluya en dicho Convenio, siempre que el mismo resulte de aplicación general para todos los trabajadores del sector.

Artículo 11º.- 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 645 euros anuales en 2024; 655 euros anuales en 2025 y 665 euros anuales en 2026, 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 12º.
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.

Artículo 12º.-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

Artículo 13º.-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. A partir de la entrada en vigor del Convenio, la jornada diaria del personal de la Asociación será la siguiente:
 - 2.1. De lunes a jueves:
 - 2.1.1. Durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio, ambos inclusive:

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.

2.1.2. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive:

Entrada: Entre las 8:00 horas y las 8:45 horas.

Salida: A partir de las 14:15 horas y una vez cumplidas seis horas y cuarto de trabajo efectivo.

2.2. Viernes de todo el año:

Entrada. Entre las 8:00 horas y las 8:30 horas.

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

2.3. 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, el horario será de 9:00 a 14:00 horas.

2.4. Libranza de todos los sábados del año.

2.5. 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.

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 38 horas semanales (periodo del 1 de septiembre al 30 de junio, ambos inclusive) y de 31 horas semanales (periodo del 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive).

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 exceder 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. Durante la vigencia del presente Convenio, a los empleados de esta Asociación que realicen el horario partido definido en el apartado 2.1.1. anterior, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de "Ayuda alimentaria", mediante el sistema de abono en nómina o entrega de tarjeta comida, a elección de la Asociación en cada momento, la cuantía de 11 euros.

6. Sistema de registro de jornada

6.1. Ámbito de aplicación.

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores de la AEB, incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, deberán registrar diariamente su jornada a través del sistema acordado para ello. La Asociación, podrá establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación para el personal que desempeñe funciones de dirección general u otras de carácter similar.

6.2. Garantía y neutralidad del sistema de "Registro diario de jornada".

Ambas partes acuerdan que la implantación de un sistema de "registro diario de jornada" no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la Asociación, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año.

6.3. Modelo de Registro diario de Jornada.

1. El personal de la Asociación deberá cumplimentar diariamente el “Registro Diario de Jornada”, de acuerdo con el régimen de su jornada de trabajo y bajo el principio de flexibilidad y responsabilidad que tradicionalmente han imperado en las relaciones laborales, en la Asociación.
2. En el supuesto de que la persona trabajadora no cumplierse con la obligación de registro, la Asociación deberá requerirle a ello, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación.

6.4. Funcionamiento del sistema de Registro diario de Jornada.

Todas las personas deberán incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada, la hora de finalización y el número de horas de trabajo efectivo, del modo que se indica a continuación:

1. Como “hora de inicio de jornada” se deberá indicar la hora concreta de inicio, una vez se encuentren físicamente en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del E.T). La hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del marco de jornada y horarios que se establece en el presente Convenio colectivo.
2. Como “hora de finalización de jornada” deberán indicar la hora en que ésta finalice encontrándose físicamente en su puesto de trabajo (artículo 34.5 E.T.). Salvo autorización de la AEB, la hora de finalización, a efectos de cómputo de las horas efectivas, deberá encontrarse dentro del marco de jornada y horarios que se establece en el presente Convenio colectivo.
3. Como “Tiempo efectivo de trabajo”, deberán indicar el número de horas dedicadas al trabajo, en las que no computarán los tiempos de pausas de carácter personal, entre las que se incluirán, las correspondientes a desayuno, almuerzo, salidas para fumar, llamadas personales así como cualquier otra pausa de índole personal.
4. Como “Tiempo pausas personales, comidas, etc.”, indicarán, de manera redondeada, el número de horas empleadas en el transcurso del día con esta finalidad (por ejemplo: 1,5 horas; 2 horas, etc.).
5. En el apartado “Observaciones” deberán indicar cualquier situación de carácter extraordinario que tenga incidencia directa en el cómputo de la jornada, tal como: “reunión externa”; “asistencia a foro”; etc.
6. Aquellos días en los que no se acuda a la oficina por cualquier circunstancia, bastará con que en el apartado “Observaciones” se indique la causa. Por ejemplo: “viaje”, “baja por I.T.”; “Vacaciones”, etc.
7. Al final de cada jornada, se deberá firmar la hoja “Registro Diario de Jornada” en el espacio habilitado para ello. Conviene recordar que se trata de un registro diario por lo que, como tal, debe cumplimentarse cada día, no siendo admisible, por tanto, su cumplimentación en un día posterior.
8. Las horas de trabajo efectivo, en promedio semanal, no deberán exceder de las que resulten de dividir el total de horas teóricas inherentes a la jornada de trabajo, entre el número de días laborables de la semana.
9. En general, la AEB no contempla la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural. Por ello, sólo se podrán realizar horas extraordinarias cuando estén previamente autorizadas por el Secretario General de la AEB.
10. La hoja “Registro Diario de Jornada”, deberá mantenerse siempre a disposición del departamento de Recursos Humanos de la AEB, que puede requerirla en cualquier momento. Dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al de registro, se deberá entregar el original de la hoja de “Registro Diario de Jornada” al departamento de Recursos Humanos, para su conservación y archivo.
11. El departamento de Recursos Humanos de la AEB conservará los registros de jornada del personal durante cuatro años. Estos registros individuales, de acuerdo con la normativa vigente, permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 14º.- Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de una actividad laboral que puede desarrollarse de manera presencial en las instalaciones de la Asociación, se realice fuera de las mismas, siendo de aplicación en esta materia, siempre que el teletrabajo se realice con carácter regular, lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Se entenderá que tiene carácter regular, el teletrabajo que tenga esta consideración de acuerdo con lo que se establezca en la normativa legal vigente en cada momento. Actualmente, el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, durante un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función del contrato de trabajo.

2. Corresponderá a la Asociación la autorización de la realización del trabajo a distancia y el teletrabajo, en el ámbito de la misma, requiriéndose siempre, para su desarrollo, que concurra la voluntariedad tanto de la persona trabajadora como de la Asociación.
3. El teletrabajo de carácter regular debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.
4. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Asociación o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.
5. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Asociación o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 10 días laborables.
6. En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.
7. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Asociación de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica.

Adicionalmente, y a opción de la Asociación, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 143,04 euros, los siguientes medios y herramientas, siempre y cuando sean solicitados por las personas trabajadoras:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla

Dicha cantidad de 143,04 euros se revalorizará anualmente, a partir de 2025, en el mismo porcentaje de incremento del Salario Base. En el caso de que la Asociación opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, incluyendo los relativos a la conexión wifi, percibirá una cantidad máxima de 60,51 euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del Convenio, la citada cantidad de 60,51 euros se revalorizará anualmente, a partir de 2025, en el mismo porcentaje de incremento del Salario Base, y en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

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

8. Seguridad y salud laboral.

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

Las Asociación elaborará e informará a la representación del personal en el ámbito de Seguridad y Salud, una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección.

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

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

- Ordenador, tableta, portátil o similar.

A petición de la persona trabajadora, teclado, ratón y pantalla, o bien compensar su importe por una cantidad máxima a tanto alzado de 49,52 euros. Esta cantidad se revalorizará anualmente, a partir de 2025, en el mismo porcentaje de incremento del Salario Base, y en ningún caso, podrá ser compensable, ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

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

En el caso de que la persona en teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberá comunicarlo previamente a la Asociación. En todo caso, el lugar de trabajo deberá reunir las condiciones adecuadas de conectividad y seguridad para el desarrollo del teletrabajo, según los protocolos de la AEB, así como permitir la reincorporación al puesto de trabajo presencial, a requerimiento de la Asociación, en un plazo máximo de 24 horas. Para cualquier otra situación, se precisará la autorización expresa de la Asociación.

Artículo 15º.- Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30% de la jornada de trabajo.

Cuando por la Asociación, se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se la dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.

En estos supuestos, no será de aplicación el régimen establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ni lo establecido en el artículo 14º del presente Convenio.

Artículo 16º.- Vacaciones.

1. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veinticuatro 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 periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

Artículo 17º.-Licencias.

1. La Asociación, a petición de cualquiera de sus trabajadores, les concederá las siguientes licencias retribuidas:
 - a. Por matrimonio del propio trabajador: 15 días naturales ininterrumpidos. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga.
 - b. Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
 - c. Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
 - d. Cinco días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva, mientras se mantenga el supuesto o hecho causante que da lugar al permiso, por accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado de aquella.
 - e. Dos días laborables por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos la licencia será de cinco días laborables. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días laborables más.
 - f. Por mudanza: dos días.
 - g. 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

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. No obstante, el permiso por matrimonio no se podrá disfrutar más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

2. Las suspensiones de contrato por motivo de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento estarán a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia.
3. 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.

El permiso por cuidado de menores lactantes estará sujeto a lo que establezca la legislación vigente en cada momento para esta materia. 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. La persona trabajadora deberá preavisar a la dirección de la Asociación, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Con carácter alternativo dicha ausencia por lactancia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días laborables inmediatamente a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

4. De conformidad con el artículo 37.6 del E.T., las personas trabajadoras progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras permanentes tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 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 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En el supuesto de que en el futuro, lo establecido en el mencionado artículo 37.6 del E.T., experimente alguna modificación que afecte a lo recogido en este artículo, se estará a lo que se establezca en la nueva norma legal que la sustituya.

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

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.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Asociación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Asociación ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta, el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, se evitará la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria. La persona que se encuentre en esta situación 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.

5. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos/as menores de dieciséis 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.
6. El personal con más de dos años de servicio efectivo en la Asociación podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:
 - 6.1. 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 y computará a efectos de antigüedad.
 - 6.2. Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, a excepción de lo establecido en el punto 6.1 anterior, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

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

Artículo 18º.- 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/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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

Artículo 19º.- Mejora voluntaria de prestaciones de la Seguridad Social.

El personal de la plantilla de la Asociación Española de Banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la Asociación, mientras mantenga su vinculación laboral con la misma, durante un máximo de dieciocho meses, una percepción económica mensual total en concepto de mejora voluntaria de la prestación que reciba de la Seguridad Social, 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.

Asimismo, la mejora voluntaria de la prestación de la Seguridad Social establecida en el párrafo anterior, se extenderá también a las situaciones de maternidad y paternidad contempladas en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, y se abonará, en su caso, a la persona trabajadora, mientras ésta perciba la correspondiente prestación de la Seguridad Social por nacimiento y cuidado del menor y mantenga la vinculación laboral con la AEB.

En el supuesto excepcional de que la Seguridad Social suspendiera o extinguiera la prestación que dio origen a la mejora voluntaria a la que se refiere este artículo, mientras dure esta situación, la Asociación no vendrá obligada a abonar este complemento. Si dicha prestación se retomase con carácter retroactivo, la Asociación tendrá que abonar dicho complemento también con carácter retroactivo.

Artículo 20º.- 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 partícipe 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, salvo en aquellos casos en los que la cuantía resultante de aplicar dicho porcentaje quede por debajo de la cuantía mínima anual a cargo de la Asociación que se establece en el párrafo siguiente.

La aportación mínima anual a cargo de la Asociación será de 550 euros a partir de 2024.

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.

Artículo 21.- 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 20 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.

Artículo 22º.- Jubilación Obligatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Asociación podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, salvo que se trate del supuesto previsto en el apartado 2 de la disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores o que en el futuro se produzcan cambios normativos que aminoren esta edad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO SEXTO

Beneficios sociales

Artículo 23º.- 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, pareja de hecho o hijos/as.

- c) Obras en vivienda por riesgo de inhabilitabilidad.
- d) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- e) Nacimiento y adopción de hijos/as o sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- f) Enfermedad grave de la persona empleada o de sus familiares hasta el primer grado.
- g) 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/a tendrá también derecho al anticipo sobre sueldo hasta el límite de nueve mensualidades, si bien, la Asociación podrá requerir del empleado/a la correspondiente 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/a incluidas instalaciones ecológicas.
- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- Compra de vehículo a nombre del empleado/a.
- 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.
- Asistencia médica en caso de enfermedad grave de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.
- Tratamientos odontológicos de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o éstas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.
- Gastos derivados de estudios propios o de sus descendientes, incluyendo gastos de desplazamiento y de alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar.
- 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.
8. En el supuesto de causar baja definitiva en la Asociación, la persona trabajadora se compromete a la devolución del saldo pendiente del anticipo y/o préstamo que será objeto de reembolso con cargo al finiquito y/o indemnización que corresponda. En el supuesto de que la cantidad no sea suficiente para cubrir dicho saldo pendiente, ambas partes establecerán por mutuo acuerdo la mejor fórmula para su recuperación.

Artículo 24º.-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

Artículo 25º.- 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.

Artículo 26º.- 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.

Artículo 27º.- 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

Artículo 28º.- 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.

Artículo 29º.- 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.

Artículo 30º.- 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 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.

Artículo 31º.-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.

Artículo 32º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.

- 2º 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.
- 3º El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- 4º 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.
- 5º 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.
- 6º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Asociación
- 7º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 33º.- Faltas graves.

- 1º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
- 2º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Asociación.
- 3º 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 aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
- 4º No comunicar a la Asociación hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la misma.
- 5º. Causar daños, de manera intencionada, a personas o elementos materiales propiedad de la Asociación.
- 6º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Asociación.
- 7º 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.
- 8º 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 registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 34º.- Faltas muy graves.

- 1º La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 2º 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.
- 3º La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
- 4º El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- 5º El acoso laboral por parte de superiores, en los términos establecidos en la Ley.
- 6º El acoso sexual y por razón de sexo así como el acoso en relación con el colectivo L.G.T.B.I., en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.
- 7º La indisciplina en el trabajo.
- 8º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9º Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Asociación o a los familiares que convivan con ellos.

- 10ª Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.
- 11ª La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 35º.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Asociación la facultad de realizar advertencias o llamadas de atención, de forma verbal o escrita, sin carácter sancionador y de imponer sanciones, que la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

De toda sanción impuesta 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.

En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, la Asociación requiera de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretarse cautelarmente la suspensión de empleo pero no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación, por un plazo máximo de dos meses, estando ésta a disposición de la Asociación durante el tiempo que dure dicha suspensión.

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:
- 1º Amonestación verbal.
 - 2º Amonestación por escrito.
 - 3º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
- 1º Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
 - 2º 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:
- 1º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - 2º Pérdida definitiva del Grupo profesional con su repercusión económica.
 - 3º 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. Día de licencia retribuida no consolidable, para los años 2025 y 2026.

Se acuerda, con carácter excepcional, no consolidable y únicamente para los años 2025 y 2026, establecer un día adicional de licencia retribuida, de la misma naturaleza y efectos de los días de licencia del artículo 17.8, a disfrutar, en cada uno de los años referidos, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la Asociación y la persona trabajadora que haya de disfrutarlos.

Disposición final tercera. 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, ésta 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 cuarta. 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 concurren 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 periodo 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 diez días laborables 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 2024**

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL BRUTO
Grupo de Asesores	46.828,93 euros.
Grupo de Responsables de Funciones Operativas.	26.407,36 euros.
Grupo de Técnicos	20.539,00 euros
Grupo de Administrativos	17.816,12 euros
Grupo de Atención y Servicios Generales	16.500,00 euros

TABLA SALARIAL 2025

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL BRUTO
Grupo de Asesores	48.702,09 euros
Grupo de Responsables de Funciones Operativas.	27.463,65 euros.
Grupo de Técnicos	21.360,56 euros
Grupo de Administrativos	18.528,76 euros
Grupo de Atención y Servicios Generales	17.160,00 euros

TABLA SALARIAL 2026

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL BRUTO
Grupo de Asesores	50.041,40 euros.
Grupo de Responsables de Funciones Operativas.	28.218,90 euros.
Grupo de Técnicos	21.947,98 euros
Grupo de Administrativos	19.038,30 euros
Grupo de Atención y Servicios Generales	17.631,90 euros

(03/3.609/25)

