

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ABANCA

1. FLEXIBILIDAD HORARIA

2. REDUCCIONES DE JORNADA

3. VACACIONES

4. MATERNIDAD

5. PATERNIDAD

6. LACTANCIA

7. CESIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y LACTANCIA.

8. TRASLADOS

9. PERMISOS RETRIBUIDOS

10. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

11. EXCEDENCIAS

12. PAREJAS DE HECHO

El ejercicio de los derechos específicos contemplados en este catálogo deberá ser comunicado/solicitado al Departamento de Asesoría Laboral por correo electrónico u otro medio que permita acreditar la recepción de la solicitud, con la mayor antelación posible, y serán contestadas en el plazo máximo de siete días hábiles, requiriéndose en cada supuesto la documentación justificativa que origine la solicitud. Los demás derechos contemplados en la normativa laboral y Convenio Colectivo se regirán por sus propias normas.

Las medidas recogidas en el presente catálogo se podrán compatibilizar siempre que las medidas que se pretendan disfrutar así lo permitan. En este sentido, la reducción de jornada y la flexibilidad horaria se consideran compatibles.

A los efectos contemplados en el presente catálogo de medidas de conciliación, el vínculo conyugal será considerado como parentesco de primer grado.

Toda referencia a la normativa convencional, se entenderá realizada al Convenio Colectivo de las de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2011-2014, o al que en su día le sustituya. En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal, convencional y la derivada de acuerdos en vigor entre la empresa y la representación del personal, se atenderá a la que sea más favorable para el personal de ABANCA.

Sin perjuicio de los derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, se reconocen a las empleadas y a los empleados de ABANCA adscritos al Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, o al que en su día le sustituya, los siguientes derechos:

1.- FLEXIBILIDAD HORARIA

1. Quien tenga a su cuidado directo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien manifieste que convive o tiene a su cargo a un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá gozar de flexibilidad en la hora de entrada y salida del trabajo, manteniendo en todo caso la continuidad de la jornada y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se garantice su correcto y habitual funcionamiento.

La flexibilidad horaria se concreta en:

- Media hora diaria, pudiendo retrasar o adelantar en media hora el horario de entrada/salida, que podrá ser ampliable en hasta otra media hora más, todo ello siempre que las necesidades de la organización así lo permitan. Esta medida podrá aplicarse tanto para la jornada de la mañana como para la de la tarde.
- o en la modificación de los turnos, guardas y del descanso semanal cuando el servicio se preste por turnos fijos o rotativos de tarde y/o noche, o implique la realización de guardas o descansos semanales fuera del fin de semana.

En el caso de que esta medida fuera solicitada por más de una persona y por el mismo sujeto causante, sólo una de ellas podrá hacer uso de este derecho. En caso de no existir acuerdo entre las personas solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir quién podrá disfrutar del derecho, atendiendo a criterios tales como la convivencia, la custodia u otros similares.

2. Se podrá disponer, previa solicitud a Asesoría Laboral y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se garantice su correcto y habitual funcionamiento, de una flexibilidad horaria para el acompañamiento a cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, a las sesiones de tratamiento de quimioterapia y/o radioterapia. El tiempo dejado de trabajar por tal motivo deberá ser recuperado semanalmente/mensualmente.

2.- REDUCCIÓN DE JORNADA

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien manifieste que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña una actividad 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 aquélla. En estos supuestos, se podrá optar por disfrutar de una reducción de jornada limitada a las tardes laborables, con disminución proporcional del salario, aunque no llegue al mínimo establecido anteriormente. (*)

2. Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, con los límites establecidos en el punto 1, quien por motivos de accidente o enfermedad graves, ambos con hospitalización (incluida hospitalización domiciliaria) precise encargarse del cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y así lo solicite de forma justificada y mientras se dé esta circunstancia.

3. Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, en los términos establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, el personal progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo permanente, 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 ingreso hospitalario de larga duración y que 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.

Dicha reducción se extinguirá en el momento en que cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor o de la menor o cuando cumpla 18 años.

Si dos o más personas de la plantilla de la Entidad solicitaran reducción de jornada por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho cuando existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa que impidan el disfrute simultáneo del mismo. En caso de no existir acuerdo entre las personas solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir en qué orden disfrutarán del derecho, atendiendo a criterios tales como la convivencia, custodia u otros similares.

A efectos de Previsión Social y de cálculo de los importes máximos en la concesión de préstamos y anticipos, la retribución del personal en reducción de jornada por los motivos anteriormente mencionados será considerada como si trabajasen a jornada completa, con los límites establecidos en la normativa de aplicación.

Para todos estos supuestos serán de aplicación los términos de disfrute establecidos en el Art. 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

*** Nota:** En acta de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de fecha 26 de enero de 2016 se acuerda que en los supuestos de reducción de jornada del 50% de la misma, solicitada durante el primer año de vida del menor a su cargo (o en el primer año de adopción o acogimiento), se pueda sustituir la reducción diaria de la jornada por la siguiente medida:

- Convertir el total del tiempo de reducción que deba disfrutar durante el periodo de reducción solicitado, en un periodo de tiempo de descanso completo y continuado. Tendría la consideración de excedencia por cuidado de menor.
- Disfrutado lo anterior, se trabajaría a tiempo completo durante el periodo restante, que sería igual al periodo de descanso acumulado.

A modo de ejemplo, si se solicita una reducción del 50% de la jornada en un año, se trabajarían 6 meses a tiempo completo y 6 meses se estaría ante una excedencia por cuidado de menor a cargo, si se solicitan 8 meses de reducción se descansarían 4 meses (excedencia) y 4 meses se trabajarían a tiempo completo, y así hasta un mínimo de 2 meses de reducción y un máximo de un año.

Asimismo, cuando se opte por esta opción, si existiese necesidad de financiar la no percepción de retribución en los meses de excedencia, se podrá conceder un anticipo en esos meses, del importe equivalente a la mitad del salario que le correspondería en el tiempo trabajado a tiempo completo, a devolver desde la finalización de la excedencia y en el mismo número de mensualidades que el empleado/a estuvo en periodo de excedencia.

3.- VACACIONES

El período de vacaciones podrá ser disfrutado a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia acumulada, incluso si ha transcurrido el año natural.

Por razones de enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrá disfrutar anticipadamente hasta cinco días de vacaciones del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar la baja o el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

4.- MATERNIDAD

Se amplía en una semana dicho permiso sobre el legalmente establecido.

Con la salvedad del disfrute obligatorio por la madre de las 6 semanas posteriores al parto, los períodos de descanso por maternidad podrán ser disfrutados por uno u otro progenitor en régimen de jornada a tiempo parcial, siempre que ésta no sea inferior al 50% de la jornada completa.

En los casos de parto prematuro o cuando la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada, la Entidad amplía el plazo de suspensión del contrato en tantos días como dure la hospitalización, hasta un máximo de 15 semanas

5 PATERNIDAD

Se amplía en una semana dicho permiso sobre el legalmente establecido.

La madre podrá gozar el período pendiente de disfrute de este permiso cuando el padre falleciese antes del disfrute íntegro del mismo o si la filiación paterna no estuviese determinada, mediante acreditación por medio del Libro de Familia.

Los periodos de descanso por paternidad podrán ser disfrutados en régimen de jornada a tiempo parcial, no inferior al 50% de la jornada completa.

6 LACTANCIA

La empleada o el empleado por nacimiento, adopción o acogimiento de un menor de doce meses pueden sustituir el permiso de lactancia establecido por normativa de aplicación, por una de las siguientes opciones, que podrán disfrutar durante los primeros doce meses de vida del menor, a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa:

- Una ausencia de una hora o una reducción de jornada en una hora, o en dos medias horas ambas alternativas.
- Disfrutar de un permiso de 15 días hábiles, que podrán acumular a la baja por maternidad.

En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, este permiso se ampliará proporcionalmente por cada menor.

7 CESIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD Y/O LACTANCIA.

Los permisos de maternidad y lactancia podrán ser disfrutados por el otro progenitor en los supuestos y términos contemplados en la legislación vigente en cada momento.

8 TRASLADOS

A la empleada durante el embarazo y al empleado o a la empleada durante la lactancia, no se le podrá desplazar en comisión de servicio, ni destinar a otro centro de trabajo que diste más de 25 kilómetros, salvo petición de la persona interesada o imposibilidad sobrevenida.

La empleada durante el embarazo y el empleado o la empleada durante la lactancia, podrá solicitar la asignación temporal a una oficina más próxima a su domicilio y la Entidad intentará atender la petición, salvo existencia de razones organizativas que lo impidan. Tendrá esta misma opción quien por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años; o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo; o quien tenga a su cargo a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o a una persona dependiente legalmente reconocida.

Esta situación no consolidará el derecho al puesto de trabajo en el nuevo destino.

En el supuesto del ejercicio de este derecho de opción y para los casos contemplados, no se interrumpirán los derechos de consolidación, durante el período temporal del referido traslado.

Se garantiza la reincorporación a su anterior puesto de trabajo tras una baja por maternidad o permiso de paternidad en los mismos términos y condiciones que las existentes legal o convencionalmente antes de la situación.

Siempre vinculadas a la existencia de vacantes, se valorarán las siguientes situaciones, a fin de dar prioridad a las peticiones de traslados:

- Embarazo y lactancia.
- Cuidado de personas dependientes.
- Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijas o progenitores.
- Reunificación de la unidad familiar.
- Familia numerosa.

9 PERMISOS RETRIBUIDOS

• Cinco días hábiles en los casos de nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de las personas en acogimiento y los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos, cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales. Se entiende por desplazamiento el superior a 250 kilómetros a contar desde su residencia habitual.

• Tres días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.

Se entiende por desplazamiento el superior a 250 kilómetros a contar desde su residencia habitual.

- Cuatro días hábiles de vacaciones en los supuestos de nacimiento\adopción por hijo o hija. Esta medida se genera en el año de nacimiento o adopción del menor y se podrá disfrutar en los doce meses siguientes al hecho causante.
- Quince días hábiles en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho en los términos establecidos en el presente documento, a contar desde el mismo día de celebración del matrimonio o, en el caso de parejas de hecho, la recepción de la notificación oficial autorizando la inscripción.
- Siempre que no se pueda realizar fuera de la jornada laboral y acompañado de la debida justificación documental, se dispondrá de un permiso retribuido para la realización de pruebas, rehabilitación y consultas médicas por el tiempo necesario para ello. En los supuestos de tratamientos prolongados (tratamiento de duración superior en cómputo a una jornada de trabajo), se arbitrarán fórmulas de compensación.
- Siempre que se justifique la imposibilidad de realizarlos fuera del horario laboral, se dispondrá de un permiso retribuido para la realización o acompañamiento al cónyuge o a la pareja de hecho registrada, a clases de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de reproducción asistida.
- Siempre que se acredite documentalmente la imposibilidad de llevarlo a cabo fuera de la jornada laboral, se dispondrá de un permiso retribuido para el acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria de personas a su cargo en edad de escolarización obligatoria o dependientes reconocidas oficialmente, durante el tiempo indispensable para ello. En los supuestos de tratamientos prolongados (tratamiento de duración superior en cómputo a una jornada de trabajo), se arbitrarán fórmulas de compensación.
- Hasta dos horas, un máximo de tres veces al año, con el fin de asistir a las tutorías de cada menor a su cargo. Este permiso deberá ser debidamente justificado mediante documento oficial del centro de estudios.
- Previa autorización de Asesoría Laboral, se podrá disponer de un permiso retribuido por el número de días necesario con un máximo de diez al año por causas extraordinarias y debidamente justificadas.
- En el supuesto de nacimiento o adopción de menores con discapacidad superior a 33%, así como partos de trillizos, se tendrá derecho a un permiso retribuido del 50% de la jornada para su cuidado, siempre y cuando se acredite que la otra progenitora o el otro progenitor no está disfrutando de un permiso equivalente. Este permiso finalizará a los 9 meses, contados desde la fecha de nacimiento o adopción, iniciándose una vez disfrutado el permiso de maternidad/paternidad o lactancia acumulada, cuya tramitación será preceptiva.
- Tres días hábiles para la realización de trámites administrativos inherentes o correspondientes a los trámites de adopción de un o una menor, con independencia de los legalmente establecidos, salvo que la legislación establezca un plazo más beneficioso, supuesto en el cual se estará a este último.

10 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Durante el disfrute de los permisos que se desarrollan a continuación se mantendrán los beneficios sociales que se vinieran disfrutando al momento de su concesión, salvo para el supuesto del 10.3.

10.1 ADOPCIÓN EN EL EXTRANJERO Y SOMETIMIENTO A TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

El personal de ABANCA que así lo solicite, podrá disponer de un permiso no retribuido por un periodo mínimo de una semana y máximo de dos meses en el supuesto de adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida. El disfrute de este derecho podrá realizarse de forma fraccionada siempre que concurren circunstancias debidamente justificadas.

En este supuesto no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la Entidad y podrá ser solicitado tantas veces como se produzca la causa debidamente acreditada.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Durante este permiso se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

10.2 NECESIDADES FAMILIARES DEBIDAMENTE ACREDITADAS.

El personal de ABANCA que así lo solicite, podrá disponer de un permiso no retribuido por un periodo mínimo de una semana y máximo de dos meses al año en el supuesto de necesidades familiares debidamente acreditadas, pudiendo ampliarse a seis meses anuales por accidente o enfermedad grave de familiares dependientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

En estos supuestos no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la Entidad.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

10.3 PERMISO ESPECIAL SIN SUELDO

ABANCA podrá conceder permisos sin sueldo por un periodo máximo de un año.

Si tras el disfrute de dicho permiso se solicita una excedencia voluntaria, la duración del permiso especial sin sueldo será tenida en cuenta a efectos de cómputo del periodo máximo de prórrogas sobre la citada excedencia.

La solicitud deberá ser formulada con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

10.4 PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN O CUIDADOS PALIATIVOS DE PARIENTES HASTA PRIMER GRADO.

El personal de ABANCA que así lo solicite, podrá disponer de un permiso no retribuido por un periodo mínimo de una semana y máximo de seis meses por hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

En estos supuestos no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la Entidad y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

10.5 PERMISO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

El personal progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo permanente, podrá disponer de un permiso no retribuido 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 ingreso hospitalario de larga duración y que 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.

Dicho permiso se extinguirá en el momento en que cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor o de la menor o cuando éste cumpla 18 años.

En estos supuestos no se exigirá periodo mínimo de prestación de servicios en la Entidad y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

La solicitud se deberá formular con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado, salvo imposibilidad debidamente justificada.

Durante este permiso se facilitará, por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

11 EXCEDENCIAS

Sin perjuicio de las garantías previstas en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el Art. 57 del Convenio Colectivo se establecen las siguientes excedencias:

11.1 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR A CARGO CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA, HASTA PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para:

- Atender al cuidado de cada hijo o hija (por naturaleza o adopción) o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa,
- o para atender a un familiar a cargo hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

En este supuesto, el empleado o la empleada conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y una vez transcurrido este plazo, si éste no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia. En caso de no existir vacantes en la misma provincia, ABANCA ofertará al empleado o a la empleada la totalidad de vacantes existentes en la Entidad a fecha de solicitud de reincorporación, entre las que deberá elegir para hacer efectivo su reingreso.

Se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas y a las pruebas de capacitación.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales para empleadas y empleados en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

La ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas e hijos se percibirá durante los dos primeros años de excedencia, siempre que sea solicitada.

11.2 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR A CARGO CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA, DE SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender a un familiar a cargo de segundo grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

En este supuesto, la empleada o el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y una vez transcurrido este plazo, si éste no existiera, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia. En caso de no existir vacantes en la misma provincia, ABANCA ofertará al empleado o a la empleada la totalidad de vacantes existentes en la Entidad a fecha de solicitud de reincorporación, entre las que deberá elegir para hacer efectivo su reingreso.

Se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas y a las pruebas de capacitación.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales para empleadas y empleados en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

La ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijas e hijos se percibirá durante los dos primeros años de excedencia, siempre que sea solicitada.

11.3 EXCEDENCIA FORMATIVA

Con al menos dos años de prestación de servicios efectivos en la Entidad se tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, máster o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleadas y empleados. En éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador o la misma trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia formativa.

Se mantendrán las condiciones especiales para las empleadas y empleados en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

Siempre que sea solicitada, se percibirá la ayuda para estudios de empleadas y empleados regulada en el artículo 60 del Convenio Colectivo.

11.4 EXCEDENCIA POR MANTENIMIENTO DE LA CONVIVENCIA

Con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Entidad se tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de tres años de duración para los supuestos de traslado en firme de la pareja reconocida oficialmente, siempre que se acredite fehacientemente esta situación y no exista la posibilidad de traslado del empleado o de la empleada.

En este supuesto, la empleada o el empleado tendrá derecho al reingreso a un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia o en provincias

límites. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una sola vez a lo largo de la vida laboral del empleado o de la empleada.

Se mantendrán las condiciones especiales que se vinieran disfrutando en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

11.5. EXCEDENCIA POR RAZONES PERSONALES NO ESPECIFICADAS.

Con al menos diez años de prestación de servicios activos acreditados en la Entidad se tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un año de duración y sólo podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona si han transcurrido siete años desde el final de esta excedencia.

En este supuesto, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia o en provincias limítrofes.

Esta excedencia no podrá utilizarse para pasar a prestar servicios de forma directa o indirecta en entidades financieras y análogas, ni para el desarrollo de actividades relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado en la Entidad. Si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso.

11.6 EXCEDENCIA SOLIDARIA

Con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Entidad se tendrá derecho a una excedencia por motivos solidarios para colaborar de forma activa con una ONG reconocida oficialmente, por un periodo máximo de un año, con derecho a la reserva de un puesto de trabajo de igual o similares características dentro de la misma provincia y, en caso de no existir vacante y supeditado a la existencia de las mismas, en provincias limítrofes.

Este derecho podrá ser ejercitado una sola vez a lo largo de la vida laboral.

12 PAREJAS DE HECHO

Tendrá la consideración de pareja de hecho, la formada por dos personas que convivan con intención o vocación de permanencia en una relación análoga a la conyugal y acrediten la inscripción en el Registro Público correspondiente o, en aquellas Comunidades Autónomas que no exista registro creado al efecto, mediante manifestación expresa en acta notarial de notoriedad. En caso de tener descendencia en común será suficiente con acreditar la convivencia por medio de certificado de empadronamiento en la misma vivienda.

Las parejas de hecho a las que se refiere el párrafo anterior, tendrán la consideración de cónyuges por matrimonio a los efectos de aplicación de las medidas de conciliación recogidas en este catálogo.

Si ya se hubiera disfrutado del permiso retribuido de 15 días hábiles y/o la ayuda económica por haber constituido pareja de hecho, y posteriormente se contrae matrimonio con la misma persona, se entiende que estos derechos ya se han disfrutado por lo que ya no corresponde nuevamente su percepción.