

**ANEXO III. CATÁLOGO DE MEDIDAS CONCILIACIÓN ABANCA**

---

- 1. FLEXIBILIDAD HORARIA**
- 2. ADAPTACIÓN DE DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA**
- 3. REDUCCIÓN DE JORNADA**
- 4. VACACIONES**
- 5. NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**
- 6. CUIDADO DE MENOR LACTANTE**
- 7. TRASLADOS**
- 8. PERMISOS RETRIBUIDOS**
- 9. PERMISOS NO RETRIBUIDOS**
- 10. EXCEDENCIAS**
- 11. 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 las solicitudes 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 entre sí pero no serán compatibles, ni conjunta ni individualmente, con la medida de adaptación de la jornada recogida en el presente Catálogo.

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 2019-2023, o al que en su día le sustituya.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Catálogo, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas en el Catálogo o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el Catálogo y en la normativa o en el convenio.

Si durante la vigencia del Plan se producen mejoras con carácter legislativo en esta materia se entenderán subsumidas o integradas sin que pueda entenderse en ningún caso que se adicionarán a lo contemplado o previsto en el Catálogo.

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 las de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2019-2023, o al que en su día le sustituya, los siguientes derechos:

**1. FLEXIBILIDAD HORARIA**

**1.1.** 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 hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente y/o que no desempeñe una actividad retribuida, 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, solo 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.

**1.2.** 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 sesiones de tratamiento de quimioterapia, radioterapia y/o diálisis. El tiempo dejado de trabajar por tal motivo deberá ser recuperado semanalmente/mensualmente.

**2. ADAPTACIÓN DE DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA****2.1. Principios Generales.**

Con el objeto de establecer un marco general y de actuación dentro de la Entidad que regule la flexibilidad y la adaptación de jornada que resulte razonable y acorde a las necesidades de las personas trabajadoras y organizativas de la empresa (diferenciando la prestación de servicios en Red y Servicios Centrales), se establece un procedimiento o protocolo de flexibilidad y adaptación de jornada que evite el uso de otras medidas de conciliación que resultan más

gravosas para las personas trabajadoras (tales como reducciones de jornada, excedencias por cuidado de menor a cargo o guarda legal...).

Dicho acuerdo tiene como eje o principios generales los que se detallan a continuación:

1. Las adaptaciones de jornada deben ser razonables y proporcionadas a la necesidad de conciliación de la persona trabajadora y a la situación organizativa de la empresa. Adicionalmente se tendrá en cuenta para su concesión el puesto que desempeñe la persona solicitante (Red o Servicios Centrales en los términos expuestos a continuación), de manera que se acredite la necesidad de conciliación y el compromiso por la persona solicitante de continuar con el desempeño y cumplimiento que le resulte exigido desde la entidad.
2. La adaptación de jornada exigirá en todo caso una razón de conciliación **debidamente acreditada** y estará limitada en el tiempo, vinculada al mantenimiento de la necesidad de conciliación que la hubiera generado, y en todo caso se revisará anualmente en el sentido de determinar la continuidad de tal requisito. De no existir dicha necesidad la persona que disfrute la misma deberá ponerlo en conocimiento de la entidad a los efectos de que esta realice las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.
3. El uso adecuado de la adaptación de jornada por razones acreditadas de conciliación no podrá suponer un menoscabo en la carrera profesional a la persona solicitante y por sí misma, no constituirá ninguna actuación disciplinaria o sancionadora frente al solicitante.
4. De igual manera el disfrute de dicha medida no puede implicar una merma o disminución de la calidad y rendimiento del trabajo exigido a la persona trabajadora ni se puede utilizar con una finalidad distinta de aquella que motivó su concesión. En caso de que el disfrute de la adaptación no resulte acorde a las necesidades de conciliación acreditadas o genere una merma o disminución de la calidad y/o rendimiento de trabajo exigible a la persona que la disfrute, se revertirá su concesión.
5. En caso de modificación de las circunstancias actuales de la entidad en materia de jornada y horario, o de la unidad, o de los servicios que se presten, se podrán revertir las medidas de adaptación o flexibilidad acordadas. Del mismo modo se revertirá la medida en caso de que no se justifique la razón de conciliación de su concesión a la persona trabajadora.
6. Dentro de las medidas de adaptación o flexibilidad, el trabajo a distancia se concibe como una modalidad de prestación de servicios que lleva implícita una flexibilidad para

organizar mejor el tiempo de trabajo pero que no debe traducirse en menor tiempo de trabajo o menor productividad, El trabajo a distancia, como modalidad general de prestación de servicios, se regulará de forma específica por la entidad, de conformidad en todo caso con la normativa vigente en materia de trabajo a distancia/teletrabajo.

**2.2. Modalidades:**

**a) Adaptación para Red y SSCC para personas que estén disfrutando de reducción de jornada a la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad (catálogo de medidas de conciliación).**

La persona que a la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal que tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o por haber acreditado que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida podrá solicitar una adaptación de jornada. **La concesión de la medida por parte de la Entidad será automática** por plazo de 1 año, en el horario de invierno, y bajo el marco horario que se determina a continuación en régimen de mañana y tarde (hora de salida mínima 16.30 horas).

De lunes a jueves	Viernes
▪ entre las 8:00 h y las 19:00 h	▪ entre las 8:00 h y las 14:30 h
INVIERNO: hora de salida desde 16:30 horas	INVIERNO: hora de salida: 14:30 horas
37,5 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales en verano de trabajo efectivo	

De lunes a jueves se mantendrá el mismo horario y se saldrá como mínimo a las 16:30.

La medida dejará de estar operativa, una vez concluido el período acordado (un año), cuando el cambio de las circunstancias (razones organizativas o naturaleza del servicio) así lo justifique o por decisión unilateral de la persona beneficiaria, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto, que deberá poner en conocimiento de la entidad a los efectos de que esta realice las gestiones necesarias para que la persona regrese a su jornada ordinaria de trabajo. En caso de querer seguir disfrutando de la medida, la solicitud se regirá por lo previsto en el apartado siguiente.

**b) Adaptación de jornada para las personas sujetas al horario del acuerdo de 26 de diciembre de 2014 conforme acuerdo de 14 de abril de 2020.**

Se excluyen las personas con horarios establecidos por pacto individual o contrato y jornadas singulares (a excepción de ABANCA Conecta) que se rigen por el punto c) del presente documento.

La persona que tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente podrá solicitar una adaptación de jornada (horario de invierno) en régimen de mañana y tarde y bajo el marco horario que se determina a continuación (hora de salida mínima a las 16.30 pm). **En la concesión de la adaptación se valorará la necesidad de conciliación de la persona solicitante, que deberá estar debidamente acreditada, y la situación organizativa del servicio.** En caso de que existiesen razones organizativas que impidiesen conceder la medida solicitada, se buscará una alternativa a la medida planteada. En este sentido, ante varias solicitudes en la misma oficina o departamento, y para garantizar la cobertura del servicio y la efectividad de la medida solicitada, se podrá articular, como alternativa, un cambio de destino/puesto consensuado con la persona beneficiaria.

De lunes a jueves	Viernes
▪ entre las 8:00 h y las 19:00 h	▪ entre las 8:00 h y las 14:30 h
INVIERNO: hora de salida desde 16:30 horas	INVIERNO: hora de salida: 14:30 horas
37,5 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales en verano de trabajo efectivo	

De lunes a jueves se mantendrá el mismo horario y se saldrá como mínimo a las 16:30.

En caso de no acuerdo con la persona solicitante, se convocará, siempre que se haya justificado debidamente la necesidad de conciliar y la imposibilidad organizativa de la empresa para atender la medida, una subcomisión de la Comisión de Igualdad (integrada por la representación empresarial y una persona de cada sección sindical firmante del Plan de Igualdad) con la finalidad de elaborar una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa para acercar posturas e intentar alcanzar un acuerdo.

El procedimiento se iniciará con la solicitud de adaptación de duración y distribución de la jornada, que deberá realizarse por escrito. En dicha solicitud se deberá acreditar y justificar que la adaptación es necesaria para hacer efectiva la conciliación.

En un plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud, el Departamento de Asesoría Laboral informará al trabajador o a la trabajadora de la aceptación de la adaptación solicitada.

En el caso de no haber acuerdo de ambas partes (empresa/parte social) en la Subcomisión la empresa deberá comunicar a la solicitante en el plazo legalmente previsto (30 días) el rechazo indicando las razones objetivas en las que se sustenta el mismo o la medida alternativa alcanzada en el seno de la Subcomisión para su valoración y aceptación o no por la persona solicitante.

**c) Para cualquier otro supuesto**, la medida solicitada se regirá por lo previsto en la legislación laboral vigente en materia de adaptación, que confiera a las personas trabajadoras el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En caso de no acuerdo con la persona solicitante, se seguirá el procedimiento establecido en el punto b) anterior para este supuesto.

### **3. REDUCCIÓN DE JORNADA**

**3.1.** Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe 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 (una o dos), con disminución proporcional del salario, aunque no llegue al mínimo establecido anteriormente.

**3.2.** Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, con los límites establecidos en el punto 3.1, 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.

**3.3.** Tendrá derecho a reducir su jornada laboral, en los términos establecidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de una persona menor a cargo afectada por cáncer

(tumores malignos, melanomas y carcinomas),o por cualquier otra enfermedad grave de las que figuran en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio 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 del 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.

En materia de Previsión Social, durante los dos primeros años en situación de reducción de jornada por cuidado de menor de 14 años inclusive y durante el primer año de la reducción para quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida, la aportación anual se calculará sobre la retribución 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. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4. VACACIONES**

El período de vacaciones podrá ser disfrutado a continuación de los permisos de nacimiento, adopción y/o guarda con fines de adopción o acogimiento o cuidado de menor lactante, incluso si ha transcurrido el año natural.

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

Las personas con hijas o hijos menores con discapacidad igual o superior al 33% en edad escolar tendrán elección a la hora de elegir un turno de vacaciones.

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 los artículos 48.4 y 48.5 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.

## **5. NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

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

Con la salvedad del disfrute obligatorio, los períodos semanales podrán ser disfrutados en régimen de jornada a tiempo parcial, siempre que esta 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.

## **6. CUIDADO DE MENOR LACTANTE**

La empleada o el empleado por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un menor de doce meses puede sustituir el permiso para el cuidado de menor lactante 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 se podrá acumular a la baja por nacimiento, adopción y/o guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

## **7. TRASLADOS**

### **7.1. Embarazo y permiso por cuidado de menor lactante**

A la empleada durante el embarazo, y al empleado o a la empleada durante el permiso por cuidado de menor lactante, 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 el permiso por cuidado de menor lactante, 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 reconocida oficialmente o dependencia.

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 al anterior puesto de trabajo tras una baja por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en los mismos términos y condiciones que las existentes legal o convencionalmente antes de la situación.

### **7.2. Prioridad peticiones de traslados**

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

- Embarazo y cuidado de menor lactante.

- Cuidado de personas con dependencia.
- Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho, la otra persona progenitora, hijos, hijas o progenitores.
- Reunificación de la unidad familiar.
- Familia numerosa.

Adicionalmente y siempre supeditado a las necesidades organizativas de la entidad, se procurará la adscripción temporal mientras dure la situación de necesidad por razones de accidente o enfermedad grave, cuando así sea determinada por un médico especialista o venga recogida en el catálogo de enfermedades aprobado por el RD 1148/2011 (o en aquella norma que la sustituya).

## **8. PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los siguientes permisos retribuidos amplían o mejoran en su conjunto lo establecido en la normativa legal y/o convencional en el apartado de permisos retribuidos:

**8.1.** 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, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. En este último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

**8.2.** Cinco días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, y personas en adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En el caso de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, este permiso será de tres días hábiles.

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 desplazamientos el superior a 250 kilómetros a contar desde su residencia habitual.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Plan, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas

en el plan o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el plan y en la normativa o en el convenio.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se podrán disfrutar los días establecidos de forma alterna mientras dure el supuesto a que da lugar el disfrute del permiso.

**8.3.** Cuatro días hábiles de vacaciones por hijo o hija en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta medida se genera en el año de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del o de la menor y se podrá disfrutar en los doce meses siguientes al hecho causante.

**8.4.** En el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores con discapacidad superior a 33%, así como partos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples de tres o más hijos y/o hijas, se tendrá derecho a un permiso retribuido del 50% de la jornada para su cuidado, siempre y cuando se acredite que la otra persona progenitora no está disfrutando de un permiso equivalente. Este permiso finalizará a los 9 meses, contados desde la fecha de nacimiento o, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, iniciándose una vez disfrutado el permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuya tramitación será preceptiva.

**8.5.** 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.

**8.6.** Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en el caso de solicitud de reducción de jornada del 99,99%, se tendrá derecho al 0,01% restante de la jornada. En el caso de tener derecho a la prestación de la Seguridad Social por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (subsidio que se reconoce a una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, cuando ambas trabajen, por la reducción de jornada de trabajo (mínima del 50%) y en proporción a dicha reducción, para el cuidado del o de la menor que requiere ingreso hospitalario de larga duración), el trabajador o la trabajadora deberá ponerse en contacto con la Mutua de Accidentes de Trabajo (actualmente la Fraternidad) y Asesoría Laboral para realizar los trámites oportunos en relación a esta prestación.

**8.7.** 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.

**8.8.** 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.

**8.9.** 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 con discapacidad o dependencia reconocida 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.

**8.10.** 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.

**8.11.** 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.

## **9. PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Los siguientes permisos no retribuidos amplían o mejoran en su conjunto lo establecido en la normativa legal y/o convencional en el apartado de permisos 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 9.3.

### **9.1 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 los supuestos de adopción en el

extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida. El disfrute de estos derechos podrá realizarse de forma fraccionada siempre que concurren circunstancias debidamente justificadas.

En estos supuestos no se exigirán períodos mínimos de prestación de servicios en la entidad y podrán ser solicitados 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. Durante este permiso se facilitará por parte de ABANCA el acceso a las actividades formativas así como a las pruebas de capacitación.

## **9.2 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 con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente 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.

En caso de discrepancia entre la regulación contenida en la normativa legal y/o convencional en materia de igualdad y conciliación y la prevista en el presente Plan, se atenderá a la que resulte más favorable para el personal de ABANCA, sin que en ningún caso puedan adicionarse a las medidas previstas en el convenio o legislación vigente aquellas establecidas en el plan o hacerse una interpretación conjunta de lo previsto en el plan y en la normativa o en el convenio.

## **9.3 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 tomada en cuenta a efectos de cómputo del periodo máximo de la citada excedencia.

La solicitud deberá ser formulada con un mínimo de siete días hábiles 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.

#### **9.4 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 o cuidados paliativos de parientes hasta el 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. EXCEDENCIAS**

Las siguientes excedencias amplían o mejoran en su conjunto lo establecido en la normativa legal y/o convencional en el apartado de excedencias por lo que no cabe hacer una interpretación conjunta de lo aquí previsto y lo establecido en el Convenio Colectivo:

#### **10.1 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR A CARGO DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD CON DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA RECONOCIDA OFICIALMENTE, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA.**

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 guarda con fines de adopción o 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 o dependencia reconocida oficialmente, 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 este 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.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

Durante el primer año el trabajador o la trabajadora que disfrute de la excedencia podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos de los que sea titular. Durante este periodo de carencia, la parte prestataria continuará pagando los intereses que correspondan. Deberán estar conforme con la carencia, las personas que figuren como titulares de la operación, debiendo el empleado o la empleada recabar la misma. A la finalización de la carencia se podrá elegir entre redistribuir cuota o alargar el plazo sin superar lo establecido en el Reglamento de préstamos y anticipos laborales.

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.

La excedencia por cuidado de menor o familiar a cargo de primer grado de consanguinidad o afinidad discapacidad que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo se regulará por lo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

**10.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR A CARGO DE SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD CON DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA RECONOCIDA OFICIALMENTE, QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA.**

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 o dependencia reconocida oficialmente 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 este 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.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses

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

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

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.

La excedencia por cuidado de familiar a cargo de segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo se regulará por lo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.

### **10.3. 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 este supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho solo 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.

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

Siempre que sea solicitada, se percibirá la ayuda para estudios de empleadas y empleados regulada en el artículo 58 del Convenio Colectivo 2019-2023 o en aquel que lo sustituya.

### **10.4. 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 limítrofes. Este derecho solo podrá ser ejercitado una sola vez a lo largo de la vida laboral del empleado o de la empleada.

Durante esta excedencia les será de aplicación las condiciones de la oferta financiera para el personal activo vigente en cada momento. También se les mantendrá durante este período las

condiciones de las operaciones que tuviera contratadas y en vigor conforme al reglamento de préstamos y anticipos.

#### **10.5. 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 solo 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.

#### **10.6. 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.

### **11. 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 constitución de dicho vínculo 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.