

ANEXO 1 – PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN

1.- ADAPTACIÓN DE JORNADA

1.1. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO:

Flexibilidad voluntaria en el horario: Si así lo desean, por razones de conciliación, la plantilla de la Entidad podrá disponer de flexibilidad en el horario laboral de entrada y salida, o en el tiempo de la comida de los días en los que deba trabajar en horario de tarde.

Esta flexibilidad será de un intervalo de hasta una hora en el horario laboral establecido. En el supuesto de disfrutar de reducción de jornada podrá aplicarse esta flexibilidad.

La gestión de esta flexibilidad horaria corresponderá a cada oficina o centro de trabajo, en función de sus necesidades organizativas.

1.2. ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA:

La reducción de jornada regulada en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá ejercitarse en los términos legalmente establecidos. No obstante, quien por razones de guarda legal o tutela judicial tenga a su cuidado directo un/a menor de hasta 12 años o con discapacidad, la reducción de jornada podrá limitarse a los jueves por la tarde en el horario de invierno, sin que sea exigible en estos casos el mínimo de 1/8 de reducción así como la necesidad de que la reducción sea diaria.

En cualquier caso se establece que, para el acceso a la reducción de jornada, la persona trabajadora deberá solicitar el ejercicio de este derecho con, al menos 15 días naturales antes de la fecha propuesta de inicio, salvo situaciones excepcionales, (como por ejemplo reconocimiento de discapacidades de hijos o hijas con efectos retroactivos)

El coeficiente de reducción de jornada se calcula mes a mes dividiendo las horas de reducción sobre el total de horas efectivas laborables de la localidad de su centro de adscripción.

En caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad legalmente reconocida, se podrá disfrutar de un permiso retribuido los jueves tarde hasta el tercer aniversario del hijo o hija. Cuando el grado de discapacidad, con independencia de si es física, psíquica o sensorial, sea igual o superior al 65% la persona trabajadora podrá disfrutar del anterior permiso retribuido de los jueves por la tarde con carácter indefinido.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdos laborales se podrán estipular otras modalidades de reducciones de jornada que, por necesidades organizativas, precisen de regulación de horarios singulares.

Se podrá acceder a la reducción de jornada en los Centros Store, Business Bank e In Touch con las siguientes modalidades:

- i. Diaria con reducción proporcional de salario, según lo regulado en el art.37 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de aplicación en CaixaBank.
- ii. De 1 hora y media en las tardes laborables según el turno de adscripción al horario singular que se podrá disfrutar hasta que el hijo o hija cumpla 2 años de edad.
- iii. La modalidad de reducción de jornada de una hora y media en las tardes laborales, recogida en el presente apartado, podrá sustituirse por el retraso de la hora de inicio del día en que realice jornada partida, en una hora y media, siempre que lo permita la correcta organización del Centro

Esta modalidad tendrá la consideración de mejora de empresa y no podrán operar los beneficios que la normativa contempla para la reducción de jornada por guarda legal regulada en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- a. Para ejercer la mejora establecida en el apartado 1.2 del protocolo de conciliación de CaixaBank, también podrá solicitar el cambio a un centro de trabajo con horario general ubicado dentro de los límites establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo que le será atendida en un plazo máximo de 30 días manteniendo el derecho de retorno a su puesto de trabajo en el Centro con horario singular, a la finalización de reducción de jornada solicitada
- b. En el seno del Plan de Igualdad se podrán establecer otras mejoras adicionales en las reducciones de jornada, por los motivos recogidos en el Protocolo de Conciliación de CaixaBank, siempre que lo permita la correcta organización del centro y de acuerdo con la Dirección y/o Gerencia Coordinadora del mismo.

Se aplicará la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as.

Asimismo, se acuerda que, durante el segundo año de reducción de jornada, se aplicará la reducción del Plus de Horario Singular en proporción a la reducción de jornada entre las 15:00 y las 18:30 horas o mediante la modalidad ii.

1.3. OTRAS ALTERNATIVAS:

Además de las anteriores, podrán adoptarse otras alternativas, con carácter excepcional y estrictamente personalizadas, de mutuo acuerdo con la entidad. Se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad y Conciliación de la naturaleza y alcance de los acuerdos que pudieran suscribirse.

Dichos acuerdos deberán obedecer a causa personal o familiar grave o inusual. Se considerará, entre otros, causa grave la condición de víctimas de acoso o violencia de género.

Se informará a la Comisión de seguimiento de las peticiones que se hayan planteado por parte de la Plantilla.

1.4. CAMBIOS DE TURNO:

En el caso de centros de trabajo con diferentes turnos, se procurará atender las solicitudes de cambio de turno cursadas por personas que tengan a su cargo personas dependientes.

2.- PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

2.1. PERMISOS DE CORTA DURACIÓN

La persona trabajadora podrá disfrutar, alternativamente, de un permiso retribuido de 1 día hábil o de una bolsa de 10 horas hábiles con las finalidades descritas en este apartado.

En ningún caso la persona trabajadora podrá disfrutar de ambos permisos acumuladamente siendo estos incompatibles entre sí y no complementarios. Así, si una persona trabajadora hiciera uso de la bolsa de horas, aunque no la agotara, no podría, dentro del mismo año natural, disfrutar el permiso de 1 día hábil.

Serán gestionados de forma autónoma por la propia oficina o centro de trabajo.

Estarán vinculados, en toda la medida necesaria a urgencias, imprevistos, necesidades personales y familiares, etc.

2.2 AMPLIACIÓN DE LOS PRINCIPALES PERMISOS RETRIBUIDOS YA REGULADOS:

La plantilla tendrá la posibilidad de añadir hasta un máximo de 3 días laborables al año en total, en una o varias veces, a continuación del permiso o de los permisos siguientes (se detalla su regulación actual), a opción del interesado/a:

A) Permiso por Matrimonio: Veinte días naturales en caso del primer matrimonio. Se considera primer matrimonio, el primero celebrado en la Entidad. Sucesivos matrimonios se registrarán por los permisos en esta materia que se encuentren legalmente establecidos en cada momento. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se inicia en el primer día laborable que le siga.

B) Permiso por enfermedad o fallecimiento: Tres días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado

TASP

de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales

En el supuesto del fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, y que existan hijos menores en común, se podrán añadir dos días adicionales al presente permiso.

El anterior permiso retribuido también recogido en el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras 2015-2018, y para el supuesto concreto de hospitalización de hijo/a, cónyuge/pareja de hecho y padre/madre, podrá distribuirse a petición del empleado/a dentro de la temporalidad que comprenda dicha hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización y hasta su finalización por alta hospitalaria o alta médica si no hay hospitalización, sin que sea necesario que el inicio del mismo coincida con el momento del primer día de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. El envío de solicitud, o notificación salvo causas excepcionales deberá efectuarse antes de la fecha de su inicio. En este sentido, la Entidad podrá requerir a la persona trabajadora para que acredite que el familiar que dio lugar al mismo mantiene la situación que dio derecho al mismo.

C) En el supuesto en el que el hecho causante se produzca finalizada la jornada laboral establecida, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente.

D) Permiso por Traslado de Domicilio: Dos días por traslado del domicilio habitual.

E) Permiso por Reincorporación de Personal Desplazado en el Extranjero: por reincorporación a destino en España, se concederá a este personal un permiso retribuido de quince días a contar desde la fecha de su baja en el país extranjero.

2.3 PERMISO RETRIBUIDO HIJO/A CON DISCAPACIDAD:

Se establece que el permiso retribuido por nacimiento de hijo/a con discapacidad igual o superior al 65% pueda ser disfrutado, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento con motivos justificados acordes con la discapacidad, de forma fraccionada y en un máximo de tres períodos hasta el límite de los 30 días establecidos; debiendo el empleado/a realizar su petición, con un preaviso de 15 días.

2.4 VACACIONES:

Con carácter general las vacaciones anuales se disfrutarán dentro de cada año natural. No obstante lo anterior, si por motivos de conciliación no se han podido disfrutar la totalidad de las vacaciones del año en curso, estas podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

En todo caso, se podrán disfrutar a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o

lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año, a elección del empleado o empleada, las vacaciones pendientes de disfrutar.

Existirá la posibilidad de fraccionar las vacaciones hasta en 3 periodos, por razones específicas de conciliación, en función de las posibilidades organizativas.

En el caso que por sentencia o convenio regulador de divorcio o separación, la plantilla tenga asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años, se dará prioridad a la elección de las fechas, de al menos 2 semanas de las que tenga el menor a su cargo.

En el supuesto de hijo/a a cargo con discapacidad que acuda a Centros Escolares especializados se dará prioridad a la elección de las fechas de al menos 10 días hábiles en las que dichos centros estén cerrados.

2.5 PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

- a. Hasta diez días por estudios reglados con los que se adquiera una titulación de reconocimiento general en territorio español.
- b. Hasta 10 días por situaciones personales o familiares graves.
- c. Hasta un mes, ampliable, en caso de adopciones internacionales, utilización de técnicas de reproducción asistida.

2.6 EXCEDENCIAS:

a) Por cuidado de personas dependientes (hijos/hijas, padres y pareja)

Plazo: Hasta 3 años, con derecho de reingreso inmediato en el ámbito geográfico establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento. La reserva del puesto de trabajo concreto se mantendrá durante el plazo legalmente establecido.

Mantenimiento de las condiciones bancarias de empleado o empleada.

Cómputo de la antigüedad.

Formación de "reciclaje" al reingresar.

En ningún caso dará lugar a esta excedencia la necesidad de cuidar un hijo/hija que no pueda valerse por sí mismo por motivos inherentes a su condición de menor, estando prevista para situaciones asociadas con una pérdida que origina dependencia y que requiere de una intervención en forma de ayuda, auxilio, o cuidado personal

b) Por violencia de género.

Plazo: El que precise la víctima, establecido de común acuerdo y renovable.
Derecho de reingreso inmediato en el ámbito geográfico establecido en el

Convenio Colectivo vigente en cada momento , en el puesto de trabajo más adecuado y de acuerdo con la víctima.

Mantenimiento de las condiciones bancarias de empleados o empleadas.

Alternativamente, suspensión de contrato por 6 meses, ampliable hasta 18 meses.

Aplicación de los demás beneficios de la excedencia anterior, en todo lo legalmente posible.

Durante la excedencia se tendrá derecho a la percepción de la ayuda de guardería o ayuda para la formación de hijos/as de empleados/as.

c) Por mantenimiento de la convivencia

Causa: traslado obligatorio de la pareja, sin posibilidad de traslado simultáneo del empleado/a (p.ej. traslado al extranjero).

Plazo: Desde 1 hasta 5 años. Derecho de reingreso inmediato el primer año en el ámbito geográfico establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

d) Excedencia solidaria

Causa: Colaboración con ONG, entidades sociales y humanitarias, etc.

Plazo: hasta 1 año, con derecho de reingreso inmediato en el ámbito geográfico establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Mantenimiento de las condiciones bancarias del empleado o empleada.

e) Excedencia por razones personales, no especificadas. En ningún caso las razones personales podrán entenderse como la realización de trabajos remunerados

Se requiere una antigüedad mínima de 10 años en CaixaBank

Plazo: hasta 1 año, con derecho de reingreso inmediato en el ámbito geográfico establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

f) Por estudios: Para la realización o finalización de estudios superiores, master o doctorados

Plazo: Hasta 1 año, con derecho de reserva de su puesto de trabajo.

3. NUEVOS DERECHOS POR RAZONES DE CONCILIACIÓN

Se adoptan las siguientes medidas, aplicables a las personas que ostentan cargos.

3.1 RESERVA DE CARGO:

BANK

Derecho a la reserva de cargo, por un máximo de 3 años, en caso de excedencia para cuidado de personas dependientes

Compromiso de recuperar el cargo en el plazo máximo de 12 meses, desde la fecha de reingreso, en la misma o en otra oficina.

Formación específica de reciclaje.

3.2 Las personas en excedencia por cuidado de hijo o familiar dependiente y violencia de género, podrán concurrir a las pruebas de capacitación durante el período en que disfrutaron de la reserva legal de puesto de trabajo.

3.3 Igualmente, podrán, si lo desean, tener acceso a las plataformas de formación que la CaixaBank establezca en cada momento

4.- MEJORA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y LACTANCIA

4.1 AMPLIACIÓN DEL PERMISO TRAS LA SUSPENSIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

En el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tras la finalización del periodo de suspensión legalmente previsto y únicamente en los supuestos que éste sea reconocido, cada progenitor dispondrá de 10 días naturales de permiso retribuido que deberá disfrutar, de forma acumulada, inmediatamente a continuación de la finalización de alguno de los períodos de suspensión antes referidos. La persona trabajadora deberá solicitar el disfrute de este permiso retribuido cuando pida el reconocimiento del derecho a la suspensión de la relación laboral ininterrumpida o de alguno de los períodos de suspensión interrumpida, en los términos legalmente previstos.

El referido permiso retribuido será de 14 días en caso de parto múltiple o nacimiento de hijo/a con discapacidad.

Se establece un período de aplicación gradual del anterior permiso retribuido en relación al otro progenitor distinto de la madre, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora. Así, se establece el siguiente período de transitoriedad cuya aplicación se determinará en función del momento en que tenga lugar el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

- A partir de la entrada en vigor del presente Protocolo de Conciliación, el referido permiso retribuido será de 3 días naturales y 4 en los supuestos de parto múltiple o nacimiento de hijo/a con discapacidad.
- A partir del 1 de enero del 2021, el referido permiso retribuido será de 6 días naturales y 8 en los supuestos de parto múltiple o nacimiento de hijo/a con discapacidad.

JAMP

- A partir del 1 de enero del 2022, el referido permiso retribuido será de 10 días naturales y 14 en los supuestos de parto múltiple o nacimiento de hijo/a con discapacidad.

Tratándose de un derecho individual e intransferible, en ningún caso, será posible la cesión de los días de permiso retribuido que pudieran corresponder al otro progenitor.

En los supuestos de disfrute de excedencia por cuidado de hijos/as durante los doce primeros meses, no se reducirán los 5 días hábiles disfrutados de lactancia acumulada.

4.2 PERMISO DE CUIDADO DEL LACTANTE

Se consolida el permiso de cuidado del lactante como un derecho individual de las personas trabajadoras.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

4.3 LACTANCIA EN PARTO MULTIPLE: En caso de parto múltiple, el permiso por cuidado lactante se multiplicará por el número de hijos/as.

4.4 COBERTURA DE AUSENCIAS DE PLANTILLA CON CARGO: Se intentará siempre que sea posible que la cobertura de suspensión, por nacimiento de hijo/a, de la plantilla con cargo sea suficientemente cualificada.

5.- NUEVOS CRITERIOS DE CONCILIACIÓN EN LA POLÍTICA DE TRASLADOS

En función de las posibilidades organizativas, se establecen los siguientes criterios.

En el seno de la Comisión de seguimiento se establecerá el circuito para analizar las situaciones de los traslados solicitados por conciliación

5.1 Se priorizarán los traslados solicitados por las personas que se encuentren en los siguientes casos:

- Cuidadores de personas dependientes.
- Mujeres embarazadas y lactantes.
- Necesidades de reunificación familiar
- Custodia compartida con sentencia o acuerdo
- Enfermedad de la persona o de su pareja, hijos y padres.

JAMP

- Afectadas/os por violencia de género, cuando así lo acrediten en los términos regulados en el presente acuerdo

5.2 Simétricamente, se evitará el alejamiento en los mismos casos

5.3 Se dará preferencia a los traslados solicitados, por razones personales, por las personas con más de 3 años de antigüedad en CaixaBank

5.4 Se facilitará la movilidad voluntaria de los empleados/as con cargo o que acceden al mismo.

5.5 Se procurará, en lo posible, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadas de su lugar de residencia.

5.6 Se realizarán Comisiones de Servicio temporales mientras dure su situación para las mujeres embarazadas o durante la lactancia natural, siempre que estas sean posible organizativamente y estén recomendadas bajo el criterio médico de Vigilancia de la salud

6. ADAPTACIÓN POSITIVA DE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS DE MÁS EDAD

6.1 EQUIPOS SENIOR: Se promoverá en el seno de la Entidad la creación de "equipos senior", a nivel de Dirección Territorial o Delegación General, voluntarios y cualificados, para desempeñar las siguientes responsabilidades (diferentes de las de los Equipos de Apoyo):

Cobertura cualificada de bajas (Formación y tutela de personas más jóvenes o con menos experiencia.

Soporte a unidades y planes de negocio

Participación en proyectos comerciales

Atención a prioridades de la Obra Social.

La Comisión de Igualdad y Conciliación será informada de la experiencia adquirida en este tema, así como de las condiciones de su aplicación.

6.2 PLANES DE DESVINCULACIÓN PROGRESIVA: Se elaborarán planes de desvinculación progresiva o por etapas.

7- PLAN PROGRESIVO DE FORMACIÓN

Se implementará en la Entidad un Plan Progresivo de Formación en materia de Igualdad y Conciliación que incluirá:

- Igualdad y Conciliación
- Gestión del tiempo
- Gestión de la diversidad
- Orientación a resultados y no a presencia en el puesto de trabajo
- Planificación y organización del trabajo
- Prevención del acoso

7.1 Se establece el objetivo de facilitar una formación adecuada en las cuestiones indicadas, a la totalidad de la plantilla, en un plazo de 4 años,.

7.2. Se priorizará la formación de los equipos directivos y de las demás personas con plantilla a su cargo.

7.3 Se utilizará la vía virtual en la medida de lo posible.

8- SITUACIONES ESPECIALMENTE ATENDIDAS

Se conviene en que las siguientes situaciones serán objeto de atención especial y, en su caso, de preferencia explícita:

8.1 NACIMIENTO DE HIJO/A, especialmente en caso de nacimiento de hijo/hija con discapacidad. A este respecto, la prestación anual actualmente establecida en el Convenio por hijo/a con discapacidad será de 6.300€/año (brutos), si la discapacidad es igual o superior al 65% Esta cantidad incluye la prevista en Convenio.

Si la discapacidad es igual o superior al 33% e inferior al 65%, será de 5.150€/año (brutos) y se recibirá durante los tres primeros años de vida del hijo/hija (correspondiendo el primer al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años). Esta cantidad incluye la prevista en Convenio.

En la fórmula de cálculo de la ayuda de la prestación anual por hijo/hija con discapacidad prevista en Convenio Colectivo y Protocolo de Conciliación, y cuyo pago se hace efectivo en la nómina del mes de septiembre, se tendrán en cuenta las reconocidas con efectos entre el 1 de octubre y 31 de diciembre. Para ello se procederá a regularizar el importe abonado en septiembre una vez se acredite la discapacidad con efectos del año del pago.

JAMP

8.2 LAS VICTIMAS DE ACOSO O DE VIOLENCIA DE GÉNERO, que tendrán total prioridad en temas de horario, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad. Podrán disponer de un permiso retribuido, hasta tres meses de duración, en caso de necesidad acreditada de alejamiento.

Se activarán medidas para garantizar la protección de datos personales y centro de destino de la trabajadora víctima de violencia de género. Estas medidas serán de aplicación una vez que la Entidad tenga conocimiento fehaciente de la situación.

8.3 LAS PERSONAS QUE PUDIERAN SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN por razones de sexo, discapacidad, edad, creencias, ideas, o de cualquier otro tipo, a las que se prestará la asistencia necesaria.

9. FACILIDADES FINANCIERAS VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN

9.1 En caso de excedencia por cuidado de personas dependientes o por violencia de género, los anticipos que, en su caso, pudieran existir podrán consolidarse mediante un préstamo a Euribor.

9.2 Las disminuciones de jornada por razones de conciliación no implicarán disminución de la capacidad crediticia del empleado/a.

9.3 Posibilidad de anticipos de hasta 1 anualidad (y una vez al año como máximo, en uno o varios anticipos) en caso de nacimiento, adopción, acogida, hospitalización y violencia de género. Se deberá acreditar la finalidad del gasto.

9.4 Posibilidad de anticipos de hasta 11 mensualidades del Total Salario Base (= Sueldo Base Convenio + Mejora Salarial Caixa) y Pagas Extraordinarias Prorratedas del Nivel Profesional XI en caso de nacimiento, acogida, adopción o violencia de género). Podrá solicitarse hasta tres meses después del hecho causante. No será necesario acreditar la finalidad del gasto.

En caso de parto múltiple, el importe del anticipo se puede multiplicar por el número de hijos/hijas.

9.5 Mejora Voluntaria por la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En los casos en los que la empleada o en su caso empleado que perciba una prestación directa de la Seguridad Social por nacimiento de hijo o hija, superior al Salario Bruto Real correspondiente al mes anterior al de inicio de la suspensión, CaixaBank le abonará la diferencia existente entre el Salario bruto Real y el abonado por la Seguridad social en un concepto de Mejora Voluntaria de Maternidad/paternidad. En todo caso, el importe máximo de esta garantía no podrá ser superior al importe del concepto de ayuda por hijos derivado de esta maternidad durante el período de la prestación. Esta propuesta será de aplicación para los nacimientos que tengan lugar a partir de la firma del presente acuerdo. A efectos del cálculo de este pago mensual, se considerará como salario bruto real a todas las retribuciones brutas de la trabajadora o trabajador, excluyendo la retribución en especie y aquellos conceptos salariales no regulares (bonus, ayuda formación hijos, plus convenio, etc.). Este concepto se recalculará en caso de

aplicaciones salariales retroactivas (ex. Revisión salarial)
 9.6.- Anticipo por tratamiento de fertilidad de hasta 3 meses

10.- ANEXO DE EFECTOS DE LAS EXCEDENCIAS

Los efectos que se recogen en este anexo se corresponden con la regulación legal y convencional actual y son susceptibles de modificación por futuras regulaciones legales o convencionales que se establezcan.

	Aport. Plan de Pensiones	ADESLAS	Antigüedad	Préstamos	Depósitos	Reserva Puesto	Reserva Cargo
Excedencia Forzosa	SI	SI	SI	SI	SI	R	SI
Excedencia Especial Grupo	SI	SI	SI	SI	SI	R	No, vacante igual o similar categoría
Excedencia por cuidado de hijo	SI	SI	SI	SI	SI	R	SI (1er año) (+15/18 meses) (1)
Excedencia por cuidado de familiar	SI	SI	SI	SI	SI	R	SI (1er año) (+15/18 meses) (1)
Excedencia por cuidado familiar dependiente (familiares de 1er. grado)	SI	SI	SI	SI	SI	r	SI en el plazo de un año
Excedencia voluntaria	NO	NO	NO	SI	NO	Dº	No, vacante igual o similar categoría
Excedencia violencia de género	SI	SI	SI	SI	SI	R	SI
Excedencia mantenimiento convivencia	NO	NO	NO	SI	NO	r	No
Excedencia Solidaria	NO	NO	NO	SI	SI	r	No
Excedencia razones personales	NO	NO	NO	SI	NO	r	No
Excedencia estudios / formativa	NO	NO	NO	SI	SI	R	SI
Excedencia para la realización de tareas retribuidas	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

(1) Se extiende la reserva a 15 o 18 meses en el caso de familia numerosa general o especial. La excedencia de Estudios del Protocolo sustituye a la Formativa que aparece en Convenio Colectivo.

- Otras características de las excedencias (duración, concatenación y reingreso):

Denominación	Tiempo	Concatenación	Reingreso
Excedencia Voluntaria	Hasta 5 años <i>Duración mínima: 4 meses</i>	4 años	Derecho preferente de reingreso
Cuidado Hijos	No mayor a 3 años	Cada hijo genera nuevo derecho a excedencia. No necesario transcurso de 4 años desde la última excedencia	- 1er. año reserva del mismo puesto de trabajo. - A partir del primer año reserva de puesto de trabajo equivalente.
Cuidado Familiares hasta 2º grado	No mayor a dos años	Cada hecho causante genera derecho a una nueva excedencia. No necesario transcurso de 4 años desde la última excedencia	<i>En familias numerosas la reserva del mismo puesto de trabajo se prolongará hasta los 15 o 18 meses dependiendo del tipo de familia numerosa (general o especial)</i>
Formativa/Estudios	No superior a un año <i>Duración mínima: 4 meses</i>	7 años	Reserva del mismo puesto de trabajo durante 1 año.
Cuidado de personas dependientes (Hijos, padres, pareja)	Hasta tres años <i>Duración mínima: 4 meses</i>		- 1er. año reserva del mismo puesto de trabajo. - A partir del primer año reserva de puesto de trabajo equivalente.
Violencia de Genero	El que se precise por la víctima de común acuerdo y renovable. <i>Duración mínima: lo que precise la víctima.</i>		Reserva del mismo puesto de trabajo. El reingreso se producirá en el puesto más adecuado y de acuerdo con la víctima.
Mantenimiento de la convivencia	Desde 1 a 5 años	4 años	Reserva de puesto de trabajo equivalente durante un año.
Solidaria	Hasta un año <i>Duración mínima: 4 meses</i>	4 años	Reserva de puesto de trabajo equivalente durante un año
Razones personales no especificadas	Hasta un año <i>Duración mínima: 4 meses</i>	4 años	Reserva de puesto de trabajo equivalente durante un año
Excedencia para la realización de tareas retribuidas.	Hasta 5 años. <i>Duración mínima: 4 meses</i>	4 años	Derecho preferente de reingreso.

Otras consideraciones:

- Para alargar los periodos de excedencia de un año, se realizarán a partir de una excedencia Voluntaria. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá de forma previa a la finalización de la duración de la excedencia inicialmente concedida solicitar una nueva excedencia, en éste caso voluntaria, la cual se concederá en función del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos.
- Para el disfrute de excedencias de diferente causa (estudios, solidarias y por razones personales) deberá mediar un periodo mínimo de trabajo de un año
- Para el disfrute de excedencias de igual causa deberán mediar 4 años (inclusive en la excedencia por estudios).