



**GUÍA
RÁPIDA DE LAS
MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN
EN BANCO
SABADELL**

servicios
grupo banco sabadell

índice

PERMISOS RETRIBUIDOS

MATRIMONIO / PAREJA DE HECHO

ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA...

FALLECIMIENTO

MUDANZA

PERMISO NECESIDADES URGENTES

PERMISO ASISTENCIA SANITARIA PERSONAS EMPLEADAS Y FAMILIARES 1 GRADO

PERMISO PERSONA EMPLEADA TRATAMIENTO ENFERMEDADES ONCOLÓGICAS

PERMISO ACOMPAÑAMIENTO TRATAMIENTO ENFERMEDADES ONCOLÓGICAS

PERMISOS Y LICENCIAS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

PREPARACIÓN AL PARTO Y TRÁMITES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

PERMISOS POR RIESGOS CLIMÁTICOS

PERMISO POR DONACIÓN DE ÓRGANOS Y TEJIDOS

PERMISO POR NACIMIENTO

PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

ACOMPAÑAMIENTO DE FAMILIARES A SERVICIOS DE ASISTENCIA SANITARIA

PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO

CONSULTAS MÉDICAS PERSONA EMPLEADA

PERMISO PARENTAL

PERMISO ACOMPAÑAMIENTO TRÁMITES ORGANISMOS OFICIALES 1 GRADO Y TUTORÍAS ESCOLARES

PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO

EXCEDENCIAS

EXCEDENCIAS PARA CUIDADOS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

JORNADA

FLEXIBILIDAD HORARIA

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

REDUCCIÓN DE JORNADA

TRASLADOS

PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO

TABLA DE GRADOS DE PARENTESCO AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD

RED DE IGUALDAD

PERSONAS DE CONTACTO BANCO SABADELL

PERSONAS DE CONTACTO FILIALES

permisos retribuidos

Matrimonio / pareja de hecho

- 15 días naturales ininterrumpidos que empiezan a contar el día de la formalización. Si este día no es laborable, el cómputo se inicia el primer día laboral siguiente.
- El día de la ceremonia de matrimonio o constitución de pareja de hecho de ascendientes, descendientes y colaterales hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad.

Accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad, afinidad y convivientes.

- 5 días laborables que podrán disfrutarse de manera no consecutiva.

Fallecimiento

- Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y/o descendientes: 5 días laborables. Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad de residencia, el permiso se amplía en 2 días laborables más.
- Fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables. Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad de residencia, este permiso se amplía en 2 días laborables más.

Mudanza (incluso las realizadas dentro de la misma localidad)

- 2 días laborables
- 3 días laborables si la mudanza se realiza a o desde localidades situadas fuera de la península.

Permiso para atender necesidades familiares urgentes/fuerza mayor, relacionados con familiares y convivientes, por enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

- Las horas equivalentes a 4 días al año.

Permiso para asistencia a los servicios sanitarios de la persona trabajadora y acompañamiento a familiares de 1º grado, incluido cónyuge y pareja de hecho.

- 7 horas al año, en vigor a partir del 1 de abril de 2025. Hasta su implantación tecnológica en el sistema, la solicitud del permiso se realizará enviando el conforme escrito de tu manager a la OAE, marcando el apartado Vacaciones y Licencias.

Permiso persona trabajadora en fase de tratamiento activo de enfermedades oncológicas.

- Por el tiempo indispensable, para que la pueda acudir a las consultas médicas y pruebas diagnósticas necesarias. En vigor a partir del 1 de abril de 2025. Hasta su implantación tecnológica en el sistema, la solicitud del permiso se realizará enviando el conforme escrito de tu manager a la OAE, marcando el apartado Vacaciones y Licencias.

Permiso para el acompañamiento a hijas/hijos menores de 30 años, que estén en fase de tratamiento activo de enfermedades oncológicas.

- Por el tiempo indispensable y hasta un máximo de 20 días laborables al año. En vigor a partir del 1 de abril de 2025. Hasta su implantación tecnológica en el sistema, la solicitud del permiso se realizará enviando el conforme escrito de tu manager a la OAE, marcando el apartado Vacaciones y Licencias.

Permisos y licencias relacionados con la maternidad/paternidad

Preparación al parto y trámites de adopción y acogimiento

- Nacimiento: por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Adopción: por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de información, preparación y realización de exámenes psicológicos y sociales.

Permiso por nacimiento

- Ambos progenitores/progenitoras: 16 semanas, ampliables en 2 más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del nacido/a.
- Las 6 semanas posteriores al parto son obligatorias para ambos.
- Semanas no obligatorias: no son transferibles y podrán disfrutarse, a voluntad de los progenitores, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto, hasta que el/la menor cumpla los 12 meses.
- En el caso de familias monoparentales/monomarentales, el permiso se ampliará en 10 semanas más.

Particularidades generales:

- Partos múltiples y nacimiento de hijo/hija con discapacidad: La suspensión del contrato se incrementará dos semanas a repartir, una por cada uno de los progenitores, en el caso de familias de dos progenitoras/progenitores. En las familias monoparentales, disfrutarán de las dos semanas.
- La madre biológica podrá anticipar hasta 4 de las semanas no obligatorias para disfrutarlas antes del parto.
- Las semanas de suspensión no obligatorias podrás disfrutarlas a jornada parcial previo acuerdo con el Banco lo que ampliará proporcionalmente la duración del permiso según el porcentaje de jornada que se realice. El disfrute del permiso a jornada parcial será ininterrumpido y sólo podrá modificarse por nuevo acuerdo motivado por causas de salud propias o del menor. Tendrás que comunicar tu decisión al banco con 15 días de antelación como mínimo.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso, o que el/la neonato/a precise hospitalización a continuación del parto durante un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales. Adicionalmente, y en el caso de nacimiento de neonatos con peso inferior a 1.500 g., el permiso de nacimiento se ampliará en dos semanas más previa presentación del correspondiente informe médico ante la Seguridad Social. Si dicho peso se encuentra entre 1.500 g. y 2.200 g., se presentará informe médico ante la Seguridad Social y será el Equipo de Valoración Específica quien determine el tiempo adicional de permiso maternal.
- Durante este permiso, el Banco, siempre y cuando tú lo solicites, al correo electrónico OAE@bancsabaddell.com, debe facilitarte el acceso a las actividades formativas de BSCampus. En el caso de acciones formativas presenciales, si se produjera un accidente in itinere o en el centro de formación, este no estaría cubierto por la mutua de accidentes.
- Si ambos trabajáis en el Banco, éste podría limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

- La suspensión del contrato es personal e intransferible y tendrá una duración de 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.
- En los casos de acogimiento o adopción múltiple, se ampliará en 2 semanas por cada hija/ hijo a partir del segundo y una para cada progenitor. En caso de familias monoparentales el/la progenitora disfrutará de las 2 semanas.
- También se ampliará en el mismo plazo en el caso de adopción, guarda o acogimiento de menores con discapacidad.
- Las primeras 6 semanas deberán ser a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida y deberán disfrutarse inmediatamente después de la resolución judicial o de la decisión administrativa.
- Las 10 semanas restantes se podrán coger en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.
- Este periodo puede ser a tiempo parcial o a jornada completa, previo acuerdo entre el Banco y tú.
- Si se trata de una adopción internacional, y es necesario que te desplaces previamente al país de origen, puedes iniciar el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si transcurrido dicho periodo no hubieras obtenido la correspondiente resolución judicial o administrativa, la seguridad social podrá suspenderte cautelarmente el percibo de la prestación hasta el momento en que aquella se produzca.
- Deberás comunicar al Banco con 15 días de antelación como mínimo cómo vas a disfrutar de tu periodo de suspensión no obligatorio (las 10 semanas).
- En el supuesto que ambos progenitores trabajéis en el Banco, éste podría limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de menores de 9 meses, puedes disfrutar del permiso para el cuidado del lactante en los mismos términos y con los mismos trámites que para los supuestos de nacimiento.

Permiso para el cuidado del lactante

- Tanto la madre biológica como el otro progenitor/a pueden reducir su jornada en 1 hora diaria, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones de media hora, utilizando una al principio y otra al final de la jornada.
- También se pueden acumular las horas previstas para este permiso en 15 días laborables.
- Puede disfrutarse antes de que el bebe cumpla 9 meses
- En caso de nacimiento múltiple, el permiso se amplía en 1 hora diaria por cada hijo/a, y si se acumulan las horas, el permiso será de 4 semanas si son dos los recién nacidos y se incrementará en 15 días naturales más por cada hijo/a a partir del tercero.
- A partir de que el bebe cumpla 9 meses, y hasta que cumpla 12, si los dos progenitores trabajan, se puede solicitar una reducción de jornada de media hora diaria por ambos progenitores.

Otros permisos retribuidos

Permiso para el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal (asistencia a juicio, derecho de sufragio, gestiones ante organismos administrativos, incluidos trámites de divorcio, separación o nulidad matrimonial):

- Por el tiempo indispensable, en caso de que solo se puedan realizar en horas de trabajo.
- En el caso de elecciones: para los presidentes o presidentas, vocales e interventoras/interventores, el día de la votación, además de la reducción en 5 horas de la jornada del día siguiente

Permiso individual de formación (PIF):

- Para realizar formación reconocida por una acreditación oficial.
- Debe realizarse en modalidad presencial o contar con clases prácticas o tutorías presenciales obligatorias.
- Hasta 200 horas por año académico.

Permisos de riesgos climáticos

Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los 4 días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de Jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los Trabajadores

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo.

Permiso por donación de órganos/tejidos

Permiso, previo aviso y justificación, para ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada laboral. Hasta su implantación tecnológica en el sistema, la solicitud del permiso se realizará enviando el conforme escrito de tu manager a la OAE, marcando el apartado Vacaciones y Licencias.

permisos no retribuidos

Acompañamiento de familiares (hijos/as menores de 16 años o mayores de 1º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos) a servicios de asistencia sanitaria.

- Por el tiempo indispensable para la visita sanitaria.
- Se acordarán mecanismos de compensación horaria.

Permiso para asistencia médica de la persona empleada

- Permiso para asistir a la realización de pruebas médicas, por el tiempo indispensable, siempre y cuando no sea posible realizarlas fuera de la jornada.
- Se acordarán mecanismos de compensación horaria.
- Excepción: cuando por las características de la prueba médica realizada no sea posible reincorporarse a la jornada de trabajo, se considerará permiso retribuido.



Permiso parental para el cuidado de menores de 8 años

- Para el cuidado de cada hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que cumplan 8 años.
- Tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.
- En la solicitud debe constar el inicio y fin del permiso o, en su caso, de los periodos del mismo, comunicándolo a la empresa con una antelación de 10 días.

Permiso para trámites oficiales familiares hasta 1er grado

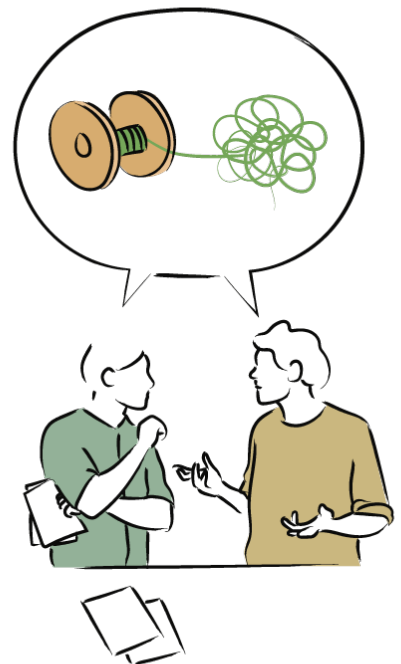
Hasta 7 horas anuales para el acompañamiento a familiares de 1º grado a la realización de gestiones de diversa índole que deban realizarse dentro de la jornada laboral, como, por ejemplo, trámites oficiales con organismos y administraciones públicas, gestiones notariales, gestiones con los servicios sociales, etc...O para gestiones de la propia persona empleada relacionadas con sus familiares de 1º grado, como por ejemplo, las tutorías escolares.

Al tratarse de un permiso no retribuido, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria.

“En vigor a partir del 1 de abril de 2025. Hasta su implantación tecnológica en el sistema, la solicitud del permiso se realizará enviando el conforme escrito de tu manager a la OAE, marcando el apartado Vacaciones y Licencias.”

Permiso especial no retribuido

- Puede solicitarlo el personal con más de dos años de antigüedad y servicio efectivo en la empresa.
- Duración: de 1 semana a 6 meses.
- Si se solicitó por un período inferior a 6 meses, se podrá prorrogar hasta dicho límite en caso de necesidad. Igualmente se puede reincorporar antes de la fecha inicialmente indicada siempre que lo solicites con 1 mes de antelación.
- Reingreso automático en la misma plaza, con las mismas condiciones financieras y de préstamos vigentes al iniciarse el permiso.
- Solicitud con 1 mes de antelación.
- Este permiso no puede solicitarse más de 1 vez cada dos años.
- Este período de suspensión no computa a efectos de antigüedad.
- Para los siguientes supuestos:
 - Estudios. Sólo puede solicitarse una vez cada dos años.
 - Asuntos personales. Igualmente una vez cada dos años.
 - Para adopción internacional, sometimiento a técnicas de reproducción asistida o problemas en el embarazo del cónyuge. En estos casos se elimina el requisito de los dos años de antigüedad en la empresa y podrá solicitarse con solo una semana de antelación.
 - Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización, o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Se elimina también en este supuesto el requisito de los dos años de antigüedad en la empresa y se puede solicitar con solo 1 semana de antelación.
 - Por ser víctima de violencia de género. En este caso el permiso será extensible hasta los 18 meses, por períodos de 6 meses. Se elimina aquí también el requisito de los dos años de antigüedad en la empresa, y se puede solicitar con 1 semana de antelación.



excedencias

Excedencias para el cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

- El período de duración no puede ser superior a 3 años a partir del nacimiento o resolución judicial o administrativa en caso de adopción.
- Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el 1º año, o durante 15 meses si la familia tiene la consideración de numerosa general, o durante 18 meses si es de categoría especial.
- Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el mismo municipio.
- Se puede disfrutar de manera fraccionada.
- El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Se tendrá acceso a formación online y a la consulta e inscripción de vacantes internas.
- Se tiene derecho a percibir la ayuda escolar, que se cobrará en el momento del reingreso.
- Transcurridos los 3 años de duración máxima de esta excedencia, la persona trabajadora puede acceder a la excedencia voluntaria

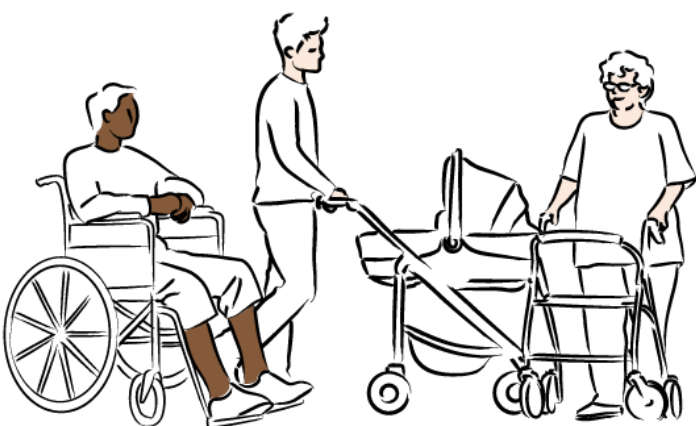
Excedencia voluntaria

- Antigüedad superior a 1 año en la empresa.
- Plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.
- Sólo podrá ejercerse transcurridos 4 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria.
- Sólo se conserva un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa

jornada

Flexibilidad horaria

- Pueden solicitarla las personas trabajadoras que tengan a su cargo descendientes menores de 14 años o mayores ascendientes dependientes.
- Además, el personal directivo y comercial (con nivel de técnico), puede hacer flexibilidad horaria para conjugar las necesidades que tenga de conciliación de la vida familiar y personal con las necesidades del servicio.



Adaptación de la jornada

- Puede solicitarse la adaptación de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el teletrabajo para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida laboral y familiar.
- Las adaptaciones solicitadas deben ser razonables y proporcionadas.
- Si la adaptación de la jornada se solicita para cuidado de hijos/as, puede realizarse dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.
- También tendrán este derecho quienes tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos/as mayores de 12 años, del cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta 2º grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar la petición.
- Una vez hecha la solicitud, la empresa abre un procedimiento negociador, debiendo obtener respuesta de aceptación, alternativa o negación razonable objetivamente en un plazo no superior a 15 días.

Reducción de jornada

- Para el cuidado de menores de 12 años, del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o de persona discapacitada a su cargo que no pueda valerse por sí misma.
- La reducción ha de ser diaria, con disminución proporcional del salario.
- Se puede reducir desde un mínimo de 1/8 hasta la mitad de la jornada.
- El tiempo de reducción se podrá acumular en las tardes de los jueves.
- La concreción del horario y el período de disfrute corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada.
- En caso de jornada partida, si la reducción es superior a 1h, se podrá realizar la jornada continua, eliminando el tiempo de descanso de mediodía.
- Debe preavisarse a la empresa con 15 días de antelación al inicio y con 15 días de antelación al fin de la reducción.
- Para el cuidado directo de menores de 23 años con enfermedad grave o cáncer (prestación CUME):
 - la reducción será como mínimo del 50% de la jornada.
 - la reducción de los ingresos producidos por esta medida se compensará con un subsidio a cargo de la mutua de trabajo, que cubrirá hasta el 100% del salario.

Reducción de jornada retribuida

- Para el cuidado de hijas e hijos menores de 12 años por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización.
- Reducción de 1 hora diaria durante 2 meses.

traslados

Para el cuidado de menores de 12 años, persona discapacitada a su cargo o familia hasta el 2º grado que no pueda valerse por sí mismo/a.

- No podrán ser trasladadas, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de familiares dependientes de primer grado.
- Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.
- El Banco pondrá todos los medios a su alcance para llevar a cabo, siempre que sea posible, una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio del personal, especialmente aquel con menores de 8 años a su cargo, o con personas que por edad, discapacidad o enfermedad no puedan valerse por sí mismas y no desempeñen actividad retribuida.

protección ante el despido

Será nulo el despido en los siguientes supuestos, salvo que se base en motivos distintos del embarazo o del ejercicio de los permisos:

- Durante las bajas médicas por riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas como consecuencia de la lactancia o el parto.
- Durante el embarazo.
- Durante los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- Durante las excedencias por cuidado de hijas e hijos menores de 3 años y familiares que no se puedan valer.
- Durante el permiso por cuidado del lactante.
- Durante la reducción de jornada para cuidado de menores o de un familiar dependiente hasta segundo grado.
- Desde la finalización de los permisos de maternidad/paternidad y hasta transcurridos 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o guarda.

Grados de parentesco afinidad y consanguinidad

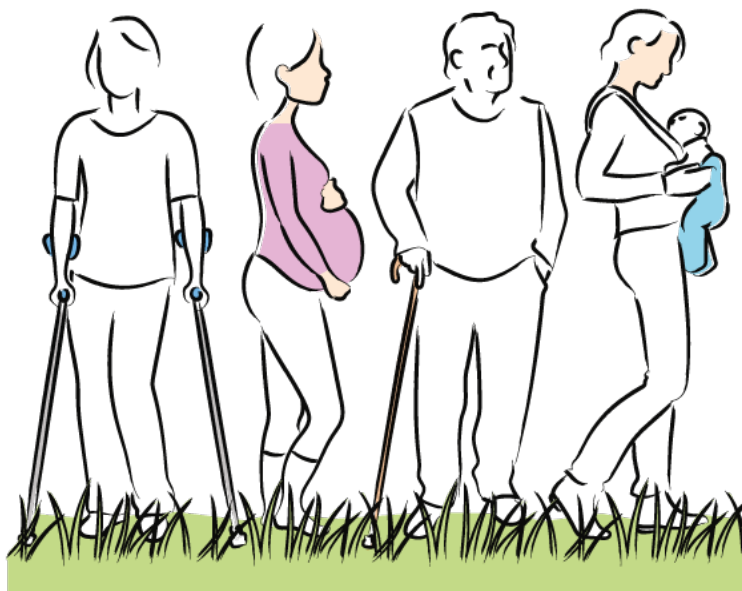
Grado 0: cónyuge

1.er grado consanguinidad: hijos/as, padres/madres.

2.º grado consanguinidad: abuelo/a, hermano/a, nieto/a.

1.er grado afinidad: hijos/as políticos/as, suegros/as.

2.º grado afinidad: abuelos/as del cónyuge y cuñados/as



red de igualdad de ccoo

personas de contacto territorios

madrid

gema martínez – gjmartinez@bancsabadell.com 679685121

castilla la mancha

Elena Díaz – emdiaz@bancsabadell.com 606415923

castilla y León

Ana Fernández Arias – FERNANDEZARIASANA@sabadellherrero.com 661351647

catalunya, Aragón, Baleares y Canarias

Gabriella Mathews – GMATHEWS@bancsabadell.com 686518008

centros corporativos

Cristina Lorenzo – LORENZOC@bancsabadell.com 689720530

valencia, castellón y alicante

Mercedes Picó – PICOMERCEDES@bancsabadell.com 690869072

Murcia

Paqui Martínez – FMARTINEZC@bancsabadell.com 628462273

Navarra

Rocío Belver – BELVERR@bancsabadell.com 676447142

Euskadi

Silvia Molinero – SMOLINERO@sabadellguipuzcoano.com 682170669

Galicia

Mónica Mazaira – MMAZAIRA@bancsabadell.com 628982895

asturias

Laura Suárez – suarezclaura@sabadellherrero.com 609066087

andalucía

Chus Plaza – maria.plaza@bancsabadell.com 680353124

filiales

sabadell consumer Finance

Jenifer del campo – delcampoj@bancsabadell.com 670366517

Ariadna Gallofré – gallofrea@bancsabadell.com 647810237



GUÍAS SINDICALES

CCOO GRUPO BANC SABADELL

MARZO 2025

Notas de la guía.

Encontrarás en el texto diferentes accesos a páginas web. Si has impreso esta guía en papel, accede a ellos a través de la versión digital que encontrarás en la versión digital en: www.ccoo-servicios.es/bs/. El logo es propiedad de CCOO. Las imágenes que se han utilizado como ilustración en esta guía pertenecen al colectivo Waitala, comunicación ética.

CCOO grupo Banco Sabadell no podemos hacer responsables de las modificaciones que diferentes organismos puedan realizar sobre la legislación actual, el cambio de documentación, informes, plantillas y formularios administrativos que aparecen en esta guía, así como modificaciones que pudieran llegar a aplicarse en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Banca, así como en las distintas normativas que Banco Sabadell tiene publicadas en la intranet y las modificaciones que pudieran haber en los canales de comunicación de Banco Sabadell con la plantilla.