

# Guía de medidas “*Tu Plan Concilia*”

---



- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. SOCIEDADES DEL GRUPO BANCO POPULAR A LAS QUE SE APLICA ESTA GUÍA**
- 3. PREGUNTAS FRECUENTES**
- 4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**



## 1. INTRODUCCIÓN

Las **32 medidas de conciliación** que encontraréis en el interior de esta Guía son fruto del esfuerzo e implicación de la dirección del Grupo y la Representación Sindical, por facilitar y mejorar la conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla.

El Grupo Banco Popular es consciente de que las expectativas de los empleados y empleadas con respecto a su trabajo han cambiado y no están ligadas únicamente a las políticas de retribución: las medidas de apoyo a la conciliación de su vida familiar, personal y profesional aparecen como un valor importante entre sus prioridades.

La conciliación hoy forma parte de la cultura y los valores del Grupo. La firma del Plan de Igualdad en diciembre de 2008, así lo demuestra, recogiendo una serie de medidas y declaraciones de intenciones que nos permiten establecer un compromiso firme con la sociedad en general y con los empleados y empleadas en particular.

La presente guía pretende **orientar y servir de ayuda en la gestión y tramitación de las medidas de conciliación** que se recogen en el Plan de Igualdad del Grupo. Por ello, se indican los procedimientos de acceso a cada una de ellas.

Para cualquier consulta o información adicional contacta con tu responsable de Recursos Humanos o dirígete al buzón de correo [concilia@bancopopular.es](mailto:concilia@bancopopular.es).



## 2. SOCIEDADES DEL GRUPO

A continuación se enumeran las sociedades del Grupo a las que se aplicarán las siguientes medidas de conciliación.

- Banco Popular Español
- Targobank
- bancopopular-e.com
- Popular Banca Privada
- Popular Gestión Privada
- Popular Bolsa
- Popular de Renting
- Popular de mediación
- Popular de Factoring
- Intermediación y Servicios Tecnológicos
- Aliseda

## 3. PREGUNTAS FRECUENTES

La sección Concilia, dentro del área Personal del Portal del Empleado (<https://www.portaldeempleadogbp.com>), incluye en sus páginas un espacio denominado “Preguntas Frecuentes”, con el objetivo de dar respuesta a las dudas más habituales en algunas de las medidas de conciliación recogidas en la presente guía.



## 4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

### **FLEXIBILIDAD**

1. Excedencia para el cuidado de familiares
2. Excedencia para el cuidado de hijo menor de 3 años
3. Excedencia solidaria
4. Excedencia formativa
5. Horario continuado para empleados y empleadas con hijos menores de 3 años
6. Horario continuado para empleados y empleadas con hijos/as menores de 8 años con discapacidad igual o superior al 33%
7. Horario continuado indefinido para empleados y empleadas con hijos/as con discapacidad igual o superior al 45%
8. Flexibilidad horaria para empleados y empleadas con hijos menores de 6 años
9. Flexibilidad horaria la primera semana de inicio del primer curso de 2º ciclo de Educación Infantil
10. Permiso para empleados y empleadas con hijos/as menores de 8 años
11. Cobertura de bajas maternales en todas las oficinas con una plantilla de menos de 4 personas
12. Videoconferencias

### **BIENESTAR**

13. Horario especial en el último mes de embarazo
14. Ayuda familiar para situaciones especiales
15. Ayuda económica para empleados y empleadas con discapacidad reconocida
16. Anticipo para adopciones
17. Anticipo para necesidades de personas dependientes con discapacidad
18. Cheques guardería
19. Complemento económico a empleados y empleadas con baja por paternidad/maternidad



- 20. **Bonificaciones** en los préstamos para la adquisición de vivienda habitual durante la baja maternal y paternal
- 21. **Formación** en materia de igualdad
- 22. Criterios de actuación **en caso de violencia de género**
- 23. **Días de libranza por fidelidad y vinculación con el Grupo**

## **FAMILIA**

- 24. **Semanas adicionales retribuidas** por maternidad
- 25. **Sustitución de la hora de lactancia** por licencia retribuida
- 26. Ampliación del **disfrute del periodo de vacaciones**
- 27. **Licencia retribuida** para empleadas de trillizos o de hijos con discapacidad
- 28. **Licencia no retribuida para adopción internacional**
- 29. **Licencia no retribuida para técnicas de reproducción asistida**
- 30. **Días adicionales** de licencia retribuida en nacimiento por cesárea
- 31. **Reducción de jornada no retribuida para el cuidado de familiares por razón de enfermedad grave**
- 32. **Compromiso de permanencia en el centro de trabajo**



## FLEXIBILIDAD

### 1. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES

---

Esta medida permite solicitar una excedencia de hasta 3 años a los empleados y empleadas con más de 1 año de servicio efectivo en la empresa, para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia, el empleado/a disfrutará del derecho a la reserva de puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en un centro de trabajo ubicado en el radio de los 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio y siempre dentro de la misma Dirección Territorial o provincia donde el empleado/a prestaba sus servicios al pasar a situación de excedencia.

Durante este periodo, se mantendrán las condiciones especiales para empleados/as en los productos y servicios bancarios (excepto bonificaciones sólo aplicables a empleados y empleadas activos).

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud de excedencia que se encuentra en la sección Concilia del área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada, así como la documentación que justifique las circunstancias alegadas. Esta solicitud deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, ya que Recursos Humanos tiene un plazo máximo de 1 mes para contestar.

### 2. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJO MENOR DE 3 AÑOS

---

Esta medida permite solicitar a los empleados y empleadas una excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año de excedencia, el empleado/a disfrutará del derecho a la reserva de puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en un centro de trabajo ubicado en el radio de los 25



kilómetros, a contar desde el centro del municipio y siempre dentro de la misma Dirección Territorial o provincia donde el empleado/a prestaba sus servicios al pasar a situación de excedencia.

Durante este periodo, se mantendrán las condiciones especiales para empleados/as en los productos y servicios bancarios (excepto bonificaciones sólo aplicables a empleados y empleadas activos).

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud de excedencia que se encuentra en la sección Concilia del área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada, así como la fotocopia del libro de familia en la que aparezca el hijo/a para el que se solicita. Esta petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, ya que Recursos Humanos tiene un plazo máximo de 1 mes para contestar.

### **3. EXCEDENCIA SOLIDARIA**

---

Esta medida permite solicitar hasta 1 año de excedencia a los empleados y empleadas con más de 1 año de servicio efectivo en la empresa con fines solidarios, debidamente acreditados, reincorporándose tras dicho periodo al puesto de trabajo que se tuviese con anterioridad al inicio de la excedencia.

Para solicitar esta medida los empleados/as deberán contar con un mínimo de 1 año de servicio efectivo en la empresa y no podrá haber disfrutado de ningún otro periodo de excedencia en los 7 años anteriores.

Durante el tiempo de duración de la medida, se mantendrán las condiciones especiales para empleados en los productos y servicios bancarios (excepto bonificaciones sólo aplicables a empleados y empleadas activos).

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud de excedencia que se encuentra en la sección Concilia del área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada, así como la documentación que justifique las circunstancias alegadas. Esta solicitud deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, ya que Recursos Humanos tiene un plazo máximo de 1 mes para contestar.

### **4. EXCEDENCIA FORMATIVA**

---

Esta medida permite solicitar hasta 1 año de excedencia para la finalización de estudios superiores, master o doctorado, reincorporándose tras dicho periodo al puesto de trabajo que se tuviese con anterioridad al inicio de la excedencia.



Para optar a esta medida los empleados/as deberán contar con un mínimo de 1 año de servicio efectivo en la empresa y no haber disfrutado de ningún otro periodo de excedencia en los 7 años anteriores.

Durante el tiempo de duración de esta medida se mantendrán las condiciones especiales para empleados en los productos y servicios bancarios (excepto bonificaciones sólo aplicables a empleados y empleadas activos).

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud de excedencia que se encuentra en la sección Concilia del área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada, así como la documentación que justifique las circunstancias alegadas. Esta solicitud deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, ya que Recursos Humanos tiene un plazo máximo de 1 mes para contestar.

## **5. HORARIO CONTINUADO PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS**

---

Esta medida podrá ser solicitada por aquellos empleados y empleadas con jornada partida que tengan hijos/as menores de 3 años a su cargo y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida trabaje por cuenta propia o ajena. Con independencia de la fecha concreta en la que el niño/a cumpla los 3 años de edad, la realización de este horario continuado se puede prolongar hasta el inicio del curso escolar o hasta que el hijo/a para el que se ha solicitado la medida cumpla la edad de 3 años.

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud que se encuentra en la sección Concilia, en el área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada junto con la documentación solicitada. La petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, salvadas las necesidades del servicio, Recursos Humanos contestará a cada solicitud en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que se curse, con el compromiso de resolver favorablemente el mayor número posible de estas solicitudes. Esta medida será renovada anualmente, para ello Recursos Humanos valorará que se mantengan las mismas circunstancias que se tuvieron en cuenta para su concesión.

La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. Con esta premisa el horario de entrada podrá flexibilizarse en una franja comprendida entre las 08.00 y las 09.30.

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta medida solamente podrá hacerse por uno de ellos.



## **6. HORARIO CONTINUADO PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON HIJOS/AS MENORES DE 8 AÑOS CON DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%**

---

Esta medida podrá ser solicitada por aquellos empleados y empleadas con jornada partida que tengan hijos/as a su cargo con una discapacidad igual o superior al 33%, y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida trabaje por cuenta propia o ajena. El horario continuado que prevé esta medida se ampliará 4 años más en caso de que además de la discapacidad señalada, concorra la circunstancia de que el menor en cuestión se trate de un niño/a con "necesidades educativas especiales". Con independencia de la fecha concreta en la que el niño/a cumpla los 8 años de edad, la realización de este horario continuado se puede prolongar hasta el inicio del curso escolar o hasta que el hijo/a para el que se ha solicitado la medida cumpla la edad de 8 años.

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud que se encuentra en la sección Concilia, en el área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada junto con la documentación que acredite las circunstancias alegadas. La petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, salvadas las necesidades del servicio Recursos Humanos contestará a cada solicitud en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que se curse,. Esta medida será renovada anualmente, para ello Recursos Humanos valorará que se mantengan las mismas circunstancias que se tuvieron en cuenta para su concesión.

La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. El inicio de la jornada podrá flexibilizarse en una franja horaria comprendida entre las 08.00 y las 09.30..

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta medida solamente podrá hacerse por uno de ellos.

## **7. HORARIO CONTINUADO INDEFINIDO PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 45%**

---

Esta medida podrá ser solicitada por los empleados y empleadas con jornada partida, que tengan un hijo/a a su cargo con una discapacidad igual o superior al 45%, y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida trabaje por cuenta propia o ajena. El disfrute de esta medida tendrá una duración indefinida, siempre y cuando se mantengan las condiciones para su concesión.



La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. El inicio de la jornada podrá flexibilizarse entre las 08.00 y las 09.30..

Para acceder a esta medida se debe cursar la solicitud que se encuentra en la sección Concilia, en el área personal del Portal del Empleado, y remitir la carta debidamente firmada junto con la documentación que acredite las circunstancias alegadas. La petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, salvadas las necesidades del servicio, Recursos Humanos contestará a cada solicitud en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que se curse, con el compromiso de resolver favorablemente el mayor número posible de estas solicitudes.

Por otra parte, se estudiarán aquellas necesidades de flexibilidad horaria que sean planteadas por cualquier empleado/a con independencia de su jornada para la atención de familiares de primer grado con discapacidad reconocida igual o superior al 65%.

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta medida solamente podrá hacerse por uno de ellos.

## **8. FLEXIBILIDAD HORARIA PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON HIJOS/AS MENORES DE 6 AÑOS**

---

Esta medida podrá ser solicitada por los empleados y empleadas con jornada partida que tengan hijos/as menores de 6 años. El empleado/a podrá retrasar hasta 1 hora su entrada y en consecuencia su salida, con el fin de compaginar los horarios escolares, siempre y cuando el cómputo del número de horas diarias de trabajo no resulte inferior al de la jornada diaria que le sea de aplicación. Con independencia de que el niño/a cumpla los 6 años de edad, antes de la finalización del curso escolar, la realización del horario que se acuerde, se mantendrá hasta la conclusión del mismo.

Por otra parte, se estudiarán para todos los empleados aquellas necesidades de flexibilidad horaria que sean planteadas para la atención de hijos/as con discapacidad reconocida igual o superior al 45% y cuyo cónyuge trabaje por cuenta propia o ajena.

Para solicitar esta medida, el empleado/a deberá gestionar su solicitud con su responsable directo, ya que estará su concesión estará sujeta a las posibilidades reales del servicio.

Para empezar a disfrutar esta medida, es necesario cursar la solicitud accediendo a Concilia, en el área personal del Portal del Empleado.



En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta medida solamente podrá hacerse por uno de ellos.

## **9. FLEXIBILIDAD HORARIA LA PRIMERA SEMANA DE INICIO DEL 1º CURSO DEL SEGUNDO CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL**

---

Esta medida podrá ser solicitada por todos los empleados y empleadas que tengan hijos/as que inicien el primer curso del 2º ciclo de Educación Infantil. El empleado/a podrá disponer de flexibilidad horaria para acompañarles al centro escolar durante la primera semana de inicio del primer curso.

Para solicitar esta medida, el empleado/a deberá gestionar su petición con su responsable directo, ya que estará sujeta a que queden salvadas las necesidades de servicio de cada oficina. Al tratarse de una medida de flexibilidad, podrán establecerse, de mutuo acuerdo, mecanismos de compensación horaria cuando proceda.

Para empezar a disfrutar esta medida, es necesario cursar la solicitud accediendo a Concilia, en el área personal del Portal del Empleado. En el momento en que se disponga de conformidad por parte del responsable directo, para empezar a disfrutar esta medida, es necesario acceder a la sección Concilia, en el área personal del Portal del Empleado.

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta medida solamente podrá hacerse por uno de ellos.

## **10. PERMISO NO RETRIBUIDO PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON HIJOS/AS MENORES DE 8 AÑOS**

---

Esta medida podrá ser solicitada por los empleados y empleadas que deban ausentarse del trabajo para asistir a reuniones debidamente acreditadas de coordinación y apoyo escolar.

Para solicitar esta medida, el empleado/a deberá gestionar su petición con su responsable directo, ya que estará sujeta a las necesidades de cada oficina y al tratarse de un permiso “no retribuido” el empleado/a junto con la dirección de la oficina en que preste servicio podrán establecer mecanismos de compensación horaria de mutuo acuerdo.

Para empezar a disfrutar esta medida, es necesario cursar la solicitud accediendo a Concilia, en el área personal del Portal del Empleado.

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta medida solamente podrá hacerse por uno de ellos.



## 11. COBERTURA DE BAJAS MATERNALES

---

En aquellas oficinas y sucursales que cuenten con una plantilla inferior a 4 personas y tengan personal de baja por maternidad, se les facilitará cubrir el puesto de trabajo con otro empleado/a, con objeto de paliar la posible carga adicional de tareas.

## 12. VIDEOCONFERENCIAS

---

Con la finalidad de evitar, en la medida de lo posible, desplazamientos y estancias fuera del domicilio familiar por motivos de trabajo, se adecuarán un gran número de centros -en todo el territorio nacional-, para la implantación de un sistema de videoconferencias.



## BIENESTAR

### 13. HORARIO ESPECIAL EN EL ÚLTIMO MES DE EMBARAZO

---

Esta medida podrá ser solicitada por aquellas empleadas embarazadas que quieran disfrutar de un horario especial durante el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista del parto, sin que se vea afectada su retribución.

El horario que pueden disfrutar las empleadas que soliciten esta medida es de lunes a viernes de 9 a 14.00 horas, percibiendo la misma retribución.

Para solicitar esta medida es necesario acceder a la sección Concilia del área Personal, dentro del Portal del Empleado y remitir la carta firmada junto con el justificante médico en el que se indique la fecha prevista de parto.

El plazo de solicitud deberá ser como mínimo de dos meses antes a la fecha prevista de parto, ya que Recursos Humanos dispone de un plazo de 1 mes para contestar la solicitud.

### 14. AYUDA FAMILIAR PARA SITUACIONES ESPECIALES

---

Los empleados y empleadas que tengan hijos/as con un grado de discapacidad reconocida podrán acceder a una subvención destinada a tratamientos y/o enseñanza especializada, de hasta 1.500 euros anuales por curso escolar, a percibir en 10 pagos mensuales, de septiembre a junio, incluido en su recibo de haberes.

Para ser beneficiario de esta ayuda es necesario cursar la solicitud a través de la sección Concilia, dentro del área personal del Portal del Empleado, y remitir la documentación acreditativa de discapacidad, así como los justificantes que acrediten los gastos en que se hubiese incurrido, o se vaya a incurrir en los próximos meses. El periodo para solicitar esta medida se abre el 1 de julio y finaliza el 30 de septiembre del año correspondiente al curso para el que se solicita.

Esta medida deberá solicitarse anualmente, debiendo justificar en cada solicitud los documentos que acrediten las circunstancias alegadas para su concesión (certificado de discapacidad y documentación acreditativa de los gastos en los que se incurre cada curso).

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de esta subvención solamente podrá hacerse por uno de ellos.



## **15. AYUDA ESPECIAL PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA**

---

Los empleados y empleadas que tengan un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33% podrán acceder a una ayuda especial de 1.000 euros anuales sujetos a las retenciones vigentes, a percibir en 12 mensualidades en su recibo de haberes.

Para ser beneficiario de esta ayuda es necesario cursar la solicitud a través de la sección Concilia, dentro del área personal del Portal del Empleado, y remitir la documentación acreditativa de discapacidad.

Esta medida deberá solicitarse una única vez, no será necesaria su renovación, salvo que haya habido alguna variación en el documento acreditativo (certificado de discapacidad).

## **16. ANTICIPO PARA ADOPCIONES**

---

Los empleados y las empleadas del Grupo que inicien un proceso de adopción podrán solicitar, desde el momento en que empiece el proceso, un anticipo de nómina de hasta 9 mensualidades sin intereses y amortizable hasta en 6 años y medio.

Para acceder a esta medida se debe solicitar el anticipo a través del sistema de anticipos del Portal del Empleado, dentro del área Personal, adjuntando la documentación que justifique el inicio del proceso de adopción.

## **17. ANTICIPO PARA ATENCIÓN DE NECESIDADES ESPECÍFICAS DE PERSONAS DEPENDIENTES CON DISCAPACIDAD**

---

Los empleados y empleadas que necesiten realizar obras de adaptación, compra de vehículo adaptado o atender cualquier otra necesidad tendente a la mejora de las condiciones de las personas con discapacidad que convivan con ellos, podrán solicitar un anticipo de hasta 9 mensualidades sin intereses y amortizable hasta en 6 años y medio.

Para acceder a esta medida se debe solicitar el anticipo a través del sistema de anticipos del Portal del Empleado, dentro del área Personal, adjuntando la documentación que lo justifique.

## **18. CHEQUE GUARDERIA**

---



Esta medida permite solicitar a los empleados y empleadas con hijos menores de 3 años, cheques guardería por valor de 60 € por cada hijo/a y mes que éstos asistan a centros homologados por la Administración que presten servicio de primer ciclo de Educación Infantil, con el límite máximo de hasta 11 meses en un periodo de un año.

En el caso en que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud de cheques guardería por cada hijo/a menor de 3 años, solamente podrá hacerse por uno de ellos.

Para ser beneficiario de esta medida es necesario cursar la solicitud en la sección Concilia dentro del área Personal del Portal del Empleado. El Centro de Educación infantil correspondiente deberá estar afiliado a la empresa emisora del “Cheque Guardería”. En caso de que el centro no esté afiliado, la empresa emisora tratará de gestionar su afiliación, sin que el Grupo asuma ningún tipo de responsabilidad por el buen fin de la gestión. En ningún caso los cheques guardería entregados serán canjeables por dinero en efectivo o sustituidos por cualquier otro tipo de ayuda.

Además de rellenar la solicitud, se deberá conceder autorización para la cesión de sus datos personales a la empresa emisora de los cheques guardería.

## **19. COMPLEMENTO ECONÓMICO A EMPLEADOS Y EMPLEADAS CON BAJA POR PATERNIDAD/MATERNIDAD**

---

Se complementará con carácter general, a los empleados/as con baja por paternidad/maternidad, por la diferencia existente entre la prestación que abona la Seguridad Social y la cuantía de su retribución ordinaria, en idénticas condiciones como si estuviera en activo.

De esta forma, el empleado/a recibirá el mes siguiente a su reincorporación tras la baja maternal/paternal, un complemento en su nómina denominado “Complemento Plan de Igualdad” cuya cuantía será el importe de la diferencia entre lo percibido del INSS y la retribución ordinaria que hubiera recibido en ese período en el Banco o Sociedad.

No será necesario solicitar esta medida para poder acogerse a ella, la oficina de Administración de Personal realiza las comprobaciones pertinentes para abonarla en caso de corresponderle al empleado/a.

## **20. BONIFICACIONES EN LOS PRÉSTAMOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL DURANTE LA BAJA MATERNAL Y PATERNAL**

---



Se mantendrá, en todos los casos de empleados y empleadas que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad o paternidad, la aplicación de las bonificaciones para empleados/as en activo correspondientes a los préstamos para adquisición de vivienda habitual.

## 21. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

---

Todos los empleados/as podrán solicitar acciones formativas con temáticas de igualdad. Mediante estas acciones, se ayudará al empleado a adquirir conocimientos y formación en aquellos aspectos que de alguna forma puedan mejorar su vida personal, familiar y laboral.

La dinámica de las acciones será muy similar a la de cualquier otra cápsula formativa, el empleado podrá cursarla on line durante el periodo de tiempo que se estime adecuado para su finalización.

Para poder solicitar estas acciones formativas es necesario acceder a la sección Concilia, dentro del área Personal en el Portal del Empleado.

## 22. CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

En el caso de que una empleada/o sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso, en función de las posibilidades de la Empresa.

En concreto:

- Tendrán preferencia en la solución de peticiones de traslado.
- Podrán acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de 18 meses.
- Podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo hasta 1 año.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos hasta nueve mensualidades, sin interés.

En estos casos, la persona afectada deberá ponerse en contacto con Recursos Humanos.

## 23. DÍAS DE LIBRANZA POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN CON EL GRUPO

---

Todos los empleados y empleadas podrán disfrutar de días adicionales de libranza con motivo de la firma del “Acuerdo del Protocolo de Fusión” según la siguiente tabla y condiciones.



<b>AÑOS</b>	<b>DÍAS REGALO</b>
<b>10 años</b>	2
<b>15 años</b>	3
<b>20 años</b>	4
<b>25, 30, 35, 40 y 45 años</b>	5

A los efectos de la aplicación de esta medida, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Se considerará el último período trabajado de manera continuada y sin interrupciones en cualquiera de las sociedades del Grupo a las que se aplica la presente guía (a estos efectos también serán tenidos en cuenta los periodos de tiempo trabajados en otras sociedades del Grupo que hubieran desaparecido como consecuencia de procesos societarios).
- En el cómputo de este período se incluirán las excedencias Concilia y las excedencias para cuidado de hijo menor o dependiente así como aquéllas que contemplen el cómputo de antigüedad durante su vigencia, no siendo computable ningún otro tipo de excedencia.
- Sólo se tendrá derecho a los días de libranza en caso de cumplimiento de los correspondientes aniversarios (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años).
- Deberá solicitarse a partir de la fecha en que se cumple el aniversario y disfrutarse, como máximo, dentro de los 12 meses naturales siguientes a la fecha de cumplimiento. Excepcionalmente, aquellos empleados/as para los que el año de cumplimiento de cualquiera de los períodos señalados sea el 2008, podrán disfrutar del beneficio de esta medida en el transcurso del año 2009.
- En todos los casos, los días que correspondan deberán tomarse de manera ininterrumpida.
- Las fechas de disfrute de estos días adicionales de libranza deberán determinarse de mutuo acuerdo entre el empleado/a y la dirección de la oficina o centro de trabajo.
- Excepcionalmente, aquellos empleados/as con, al menos, 25 de años de antigüedad en el Grupo, cuya edad sea igual o mayor a los 60 años o que alcancen esta edad, sin haber disfrutado con anterioridad del beneficio de esta medida, podrán anticipar el disfrute de los 5 días de libranza, pudiendo tomarlos por una sola vez, en el año de su elección, sin tener que esperar, por tanto, a cumplir el siguiente quinquenio que corresponda según la tabla.



El empleado/a podrá solicitar esta medida en la sección Concilia, dentro del área Personal del Portal del Empleado, desde la fecha concreta en la que se cumpla el aniversario hasta los 365 días posteriores, restando los días que le corresponden por el aniversario.

Por ejemplo, si un empleado/a ingresó en el Grupo el 10 de mayo de 1995, podrá solicitar la medida a partir del 10 de mayo de 2010 y hasta el 7 de mayo de 2011. En este caso tendría 3 días adicionales de libranza ya que cumpliría 15 años en el Grupo y podrá disfrutarlos hasta el 10 de mayo de 2011.



## FAMILIA

### 24. SEMANAS ADICIONALES RETRIBUIDAS POR MATERNIDAD

---

Esta medida podrá ser solicitada por las empleadas que den a luz, ampliándose en dos semanas remuneradas su descanso maternal, que se disfrutarán inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad legalmente establecido.

Las empleadas que deseen acogerse a esta medida deben solicitarla desde la sección Concilia del área personal del Portal del Empleado con al menos quince días de antelación a la fecha de finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto.

Esta medida es compatible con la de sustitución de la hora de lactancia por licencia retribuida.

### 25. SUSTITUCION DE LA HORA DE LACTANCIA POR LICENCIA RETRIBUIDA

---

Las empleadas o empleados que fueran acreedores al disfrute del derecho a 1 hora diaria de ausencia por lactancia hasta que el menor cumpla los nueve meses, podrán sustituir el derecho que les asiste en aplicación del artículo 27.3 del Convenio Colectivo de Banca Privada, por un periodo de licencia retribuida de diez días laborables (no siendo computables los sábados), que deberán disfrutarse a continuación de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo de forma inmediata e ininterrumpida.

Para acogerse a esta medida será necesario acreditar que el cónyuge o pareja de hecho reconocida ha renunciado a su derecho de lactancia, mediante certificado expedido por la empresa o declaración jurada en caso de trabajadores por cuenta propia.

Este periodo se complementa con otros dos días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida del hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En caso de parto múltiple, se podrá sustituir el derecho de lactancia por un período de licencia retribuida de 20 días laborables, a disfrutar del modo indicado anteriormente. Asimismo, este período se complementará con otros 4 días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida de los hijos/as.

Las empleadas y los empleados que opten por sustituir el derecho a la hora de ausencia del trabajo prevista en el artículo 27.3 del vigente Convenio Colectivo, por la licencia retribuida prevista en los párrafos anteriores, deberán solicitarlo de la forma establecida en la sección Concilia del Portal del Empleado con una antelación de, al menos, 15 días a la fecha de finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto.



Esta medida es incompatible con el disfrute de cualquier excedencia si ésta se disfrutara durante los 9 primeros meses de vida del menor. En el caso de que en los 9 primeros meses de vida del menor hayas compaginado una excedencia con algún periodo de trabajo en activo, consulta con Recursos Humanos los días de sustitución de la hora de lactancia por licencia retribuida que podrías disfrutar por el periodo de tiempo trabajado.

## **26. AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES**

---

Los empleados y las empleadas que hubieran tenido, adoptado o acogido un hijo/a y dispongan de vacaciones sin disfrutar correspondientes al año del nacimiento del niño/a, podrán incorporarse tras la baja maternal/paternal, y con posterioridad disfrutar dicho periodo vacacional, siempre y cuando no exceda la fecha de disfrute del 30 de abril del año siguiente al nacimiento. La bolsa de vacaciones correspondiente se liquidará, según el importe establecido en el año de nacimiento del hijo/a.

Para solicitar esta medida se debe cursar la petición en la sección Concilia, en el área Personal del Portal del Empleado. La fecha concreta del disfrute de las vacaciones tendrá que consensuarse con el responsable de la oficina, considerando las necesidades del servicio.

## **27. LICENCIA RETRIBUIDA PARA EMPLEADAS DE TRILLIZOS O DE HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD**

---

Las empleadas del Grupo, que den a luz trillizos o hijos/as con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, podrán disfrutar de un periodo de licencia retribuida que se prolongará hasta que se cumpla un año desde la fecha en la que hubiera acontecido el parto.

Para acceder a esta medida, se debe remitir la solicitud que se encuentra en la sección Concilia del área personal del Portal del Empleado, justificando documentalmente las causas alegadas para su concesión, al menos, 30 días antes de la fecha de finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto. Esta medida es incompatible con la solicitud de las 2 semanas adicionales retribuidas y la sustitución de la hora de lactancia por licencia retribuida.

## **28. LICENCIA NO RETRIBUIDA PARA ADOPCIÓN INTERNACIONAL**

---

Los empleados y empleadas que se encuentren inmersos en un proceso de adopción en el extranjero, podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta 2 meses dentro del año natural, para el caso de adopción en el extranjero. Durante este período se mantendrá la reserva del puesto de trabajo.



## **29. LICENCIA NO RETRIBUIDA PARA TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA**

---

Las empleadas que hayan iniciado o tengan previsto iniciar un tratamiento para someterse a técnicas de reproducción asistida, podrán solicitar (una vez cada dos años), una licencia no retribuida de hasta dos meses con reserva de puesto de trabajo para someterte a las mismas. Para cursar la misma, se deberá realizar la solicitud a través del Portal del Empleado y enviar la documentación que acredite las fechas del tratamiento.

## **30. DÍAS ADICIONALES DE LICENCIA RETRIBUIDA EN CASO DE NACIMIENTO POR CESÁREA**

---

En caso de que el nacimiento del hijo/a se produzca por cesárea, el empleado podrá disfrutar de un permiso de 2 días laborables que se tomarán justo a continuación de la licencia actual de 2 días por nacimiento y sin menoscabo del día adicional de licencia retribuida a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento.

El empleado que desee acogerse a esta medida deberá comunicar directamente a su responsable la circunstancia requerida para su acogimiento. Tras su incorporación deberá acceder a la sección Concilia, dentro del Portal del Empleado y validar su petición.

## **31. REDUCCIÓN DE JORNADA NO RETRIBUIDA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES POR RAZÓN DE ENFERMEDAD**

---

Los empleados y empleadas que deban atender a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad grave, podrán solicitar una reducción de jornada (mínimo de 1/8 de jornada y máximo 1/2), con la correspondiente reducción de salario, por un plazo máximo de dos meses, pudiéndose ampliar este plazo estudiando las necesidades de cada caso concreto.

Para solicitar esta medida, el empleado/a deberá gestionar su solicitud con su responsable directo, ya que estará sujeta a las necesidades de cada oficina.

Para comenzar a disfrutar de esta medida es imprescindible que se remita la solicitud que se encuentra en la sección Concilia debidamente cumplimentada y firmada.

## **32. COMPROMISO DE PERMANENCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO HASTA QUE EL/LA MENOR CUMPLA LOS 15 MESES DE EDAD**

---

Durante los períodos de embarazo de la empleada y de los períodos de descanso por maternidad, paternidad, lactancia o reducción de jornada por cuidado del menor, cuando hayan sido disfrutados



por el progenitor que se acoge a la medida y el/la menor no hubiera cumplido los 15 meses de edad, el empleado/a no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen su traslado a otro municipio, salvo que éstos se produzcan a petición del mismo/a y/o de común acuerdo, o a petición del interesado/a solicitando cambiar a otro puesto de trabajo o función distinta de la que viniera realizando.



