

V.- BENEFICIOS SOCIALES BANKIA

1. BENEFICIOS SOCIALES

Todos los profesionales de Bankia podrán disfrutar de los siguientes beneficios sociales:

1. **Permiso de lactancia partos múltiples**: el derecho al disfrute del permiso o reducción de jornada por lactancia legalmente establecido podrá ser sustituido en caso de parto múltiple, a opción de la trabajadora o del trabajador, por un permiso retribuido de 20 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 10 días laborales a disfrutar durante los primeros 12 meses de vida de los hijos a contar desde la fecha de nacimiento de éstos.

Cuando se trate de parto múltiple de tres o más recién nacidos, dicho permiso se ampliará a 25 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 15 días laborables, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

2. **Permiso de lactancia en caso de adopciones**: se extiende el permiso de lactancia legalmente establecido a los trabajadores o trabajadoras que adopten a un menor de hasta 10 años de edad. Este permiso se disfrutará durante el primer año a contar desde que el menor empezó a convivir en el hogar familiar de adopción.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

3. **Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos con una minusvalía mayor o igual al 33%**: el permiso de paternidad se ampliará hasta 20 días naturales ininterrumpidos en el caso de que el menor tenga una minusvalía mayor o igual al 33% reconocida por Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones Oficiales dedicadas específicamente a estas atenciones.

4. **Permiso por nacimiento adopción o acogimiento de hijos con una minusvalía igual o superior al 65%**: en los casos de nacimientos de hijos con un grado de minusvalía igual o superior al 65% reconocida por Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones Oficiales dedicadas específicamente a estas atenciones, el empleado podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días naturales, durante los primeros 24 meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento o 24 primeros meses a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

5. **Permiso para el cuidado de hijos menores de 14 años:** aquellos empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años que se encuentre hospitalizado, podrán disfrutar de un permiso para el cuidado del menor por un máximo de 15 días naturales al año, previa acreditación en la Entidad de dicha hospitalización.

Si durante el periodo de la baja por maternidad se produjera la hospitalización del menor por el que se disfruta dicha baja, el empleado podrá solicitar este permiso a continuación de la misma.

6. **Reducción de jornada para el cuidado de un menor o persona disminuida física o psíquica:** el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona disminuida física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la jornada anual de trabajo de al menos un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) de ésta, con la disminución proporcional del salario.

Previo acuerdo con Bankia, siempre que las necesidades del servicio queden debidamente cubiertas, la reducción de jornada de un octavo (1/8) podrá acumularse en días.

En todo caso, entre la edad máxima fijada legalmente o convencionalmente para solicitar la reducción de jornada y los 12 años de edad del menor, deberá haber acuerdo entre Bankia y el empleado para la determinación de la reducción de jornada.

7. **Reducción de jornada por nacimiento de hijo prematuro:** en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, y por un máximo de un mes, sin reducción proporcional del salario.

8. **Permiso sin sueldo:** Los empleados con más de dos años de prestación efectiva de servicios en Bankia podrán solicitar, en casos extraordinarios y debidamente justificados, permisos sin sueldo por un máximo de seis meses.

Salvo los casos recogidos en el Convenio Colectivo, la aceptación de esta solicitud será voluntaria para Bankia y su materialización estará condicionada a las necesidades del servicio.

Este permiso podrá disfrutarse una sola vez cada dos años.

9. **Anticipo de vacaciones por enfermedad grave de familiar:** en caso de enfermedad grave de familiares hasta el primer grado por consanguinidad y afinidad, así como de hermanos, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán anticipar cinco días de las vacaciones del año siguiente.

10. **Póliza de Asistencia Sanitaria**: Bankia abonará en nombre del empleado hasta el 100% del coste de la póliza de asistencia sanitaria para todos los empleados activos de Bankia. Igualmente, se establece una bonificación a cargo de Bankia del 30% de la prima anual de la póliza de asistencia sanitaria del cónyuge, pareja de hecho debidamente acreditada en el Registro de Parejas de Hecho u organismo correspondiente, y de los hijos del empleado menores de 26 años de edad siempre que no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional fijado anualmente para cada período y que convivan con el empleado.

En ningún caso se podrá sustituir la póliza de asistencia sanitaria por una compensación económica.

11. **Ayuda a estudios de minusválidos**: se incrementará en un 20% la cantidad establecida como ayuda formación hijos con minusvalía en el Convenio Colectivo hasta que el menor alcance los 23 años de edad. A partir de los 23 años, se incrementará la cuantía fijada en el Convenio Colectivo en un 10%.

Dicho incremento se aplicará a partir de la ayuda correspondiente al curso 2012-2013 y se hará efectivo en el mes de noviembre.

12. **Excedencia por maternidad**: aquellos empleados que disfruten de una excedencia por maternidad mantendrán la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria durante el primer año a contar desde la fecha de inicio de la referida excedencia.

13. **Excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado**: aquellos empleados que disfruten de una excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado mantendrán la cobertura de la póliza de asistencia sanitaria durante el primer año a contar desde la fecha de inicio de la referida excedencia.

14. **Excedencia solidaria**: El empleado fijo con al menos un año de prestación de servicios activos acreditados en la Entidad, tendrá derecho a una excedencia solidaria para realizar actividades con organizaciones de reconocido prestigio social, debiendo acreditarse, en el momento de la solicitud de la misma, la actividad a desarrollar.

Dicha excedencia solidaria podrá solicitarse por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de 18 meses, teniendo derecho al reingreso una vez finalizada la misma.

Este derecho sólo podrá volver a ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia solidaria

15. **Preferencia en petición de traslados**: se tratará con carácter preferente las solicitudes de traslado de aquellos empleados que tengan hijos con una minusvalía igual o mayor al 33% reconocida por Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones Oficiales dedicadas específicamente a estas atenciones.

16. Tratamiento víctimas de acoso y violencia de género:

- Prioridad en los temas de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.
- Se mantendrán las condiciones de empleado en las ayudas financieras durante el periodo en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de acoso o violencia de género.
- Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de acoso o violencia de género, se devengará antigüedad a todos los efectos.

Este tratamiento se concederá en los casos de acoso o violencia de género confirmada por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiere firmeza, se procederá a revisar la situación, retrotrayendo y dejando sin efecto las condiciones reconocidas en este apartado.

17. Descanso maternidad: Bankia complementará el subsidio por maternidad a cargo de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta de la empleada durante todo el período de duración de la baja por maternidad.

18. Descanso paternidad: Bankia complementará el subsidio por paternidad a cargo de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta del empleado durante el siguiente período de suspensión:

- a. Los trece primeros días de suspensión, y, en su caso, los dos días más por cada hijo a partir del segundo que se amplíe en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- b. Veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. Así como, en su caso, los dos días más por cada hijo a partir del segundo que se amplía en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

2. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo suponen en su conjunto una mejora de la regulación de los beneficios sociales existentes en cada una de las Entidades que se han integrado en Bankia y, por tanto, sustituyen y derogan expresamente todos los acuerdos, normas, compromisos, pactos, comunicaciones unilaterales o regulaciones internas en materia de beneficios sociales hasta ahora aplicables en las Cajas que se han integrado en Bankia, así como las disposiciones del Convenio Colectivo hasta donde alcanzan las modificaciones que introduce el presente Acuerdo.