Liberbank

Ayuda de guardería y para la formación de hijos de empleados

El objetivo es comunicar el procedimiento de solicitud de la ayuda de estudios para el curso 2015-2016

Circular / Informativo 3 de septiembre de 2015 Vigente hasta 31 de diciembre de 2015

Se inicia el periodo de solicitud, tramitación y concesión de las ayudas de guardería y de formación de hijos de empleados para el curso 2015-2016, en aplicación de lo establecido en el apartado IV c) del acuerdo en periodo de consultas del ERTE de 27 de diciembre de 2013, para los casos que el citado acuerdo establece como excepción a la aplicación de la medida de descuelgue (los tres colectivos descritos a continuación).

1. Colectivos con derecho

- Empleados con hijos que tengan reconocida una discapacidad y estén incurriendo en gastos de educación especial.
- Empleados con 3 o más hijos con derecho a la ayuda (menores de 25 años, incluidos los que cumplen 25 en el ejercicio 2015). Se abonará la ayuda de formación correspondiente al tercero de los hijos y siguientes (salvo en los casos descritos en los apartados 1.1. y 1.3.)
- Empleados cuyo salario previo a la aplicación del porcentaje de reducción de jornada y salario del ERTE sea inferior a 30.000 euros.

2. Tipos de ayuda y justificantes necesarios

Ayuda guardería:

El importe de la ayuda de guardería, para los hijos menores de tres años, será la establecida en el Convenio Colectivo, que asciende a **925 euros**. Se tendrá derecho a esta ayuda cuando el menor asista a guardería o centro escolar en el curso 2015-2016, debiendo aportar copia de matrícula o certificado del centro que lo justifique.

Ayuda formación hijos de empleados:

- El importe de la ayuda para la formación de hijos de empleados será el establecido en Convenio Colectivo, que asciende a **510 euros**.
Excepto en las edades de escolarización obligatoria (de 6 a 16 años), será necesario aportar copia de la matrícula o certificado compulsado del centro correspondiente al curso 2015-2016.
- El importe de la ayuda para formación de hijos desplazados de empleados, que cursen estudios en plaza distinta del domicilio habitual pernoctando fuera de él, será el establecido en Convenio Colectivo, que asciende a **1.020 euros**.
Será necesario aportar, según proceda, los justificantes siguientes para el curso 2015-2016: copia de la matrícula del centro donde cursa estudios, certificado del colegio mayor, residencia o pensión donde pernocte o contrato de alquiler de vivienda junto a una factura/recibo que justifique el pago.
- El importe de la ayuda por hijos minusválidos, será el de los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación especial, hasta el importe máximo, establecido en Convenio Colectivo, de **3.400 euros**.
Será necesario aportar copia del certificado con el porcentaje de discapacidad y las facturas o certificados que justifiquen los gastos que ocasione la educación especial durante el curso 2015-2016.

3. Procedimiento de solicitud de la ayuda

- Confirmación, a través del apartado de la Intranet **Área privada / Mis datos / Ayuda estudios**, de la información disponible en RRHH de los hijos de empleados. El plazo para confirmar la información será hasta el **24 de septiembre de 2015**.
- Envío de correo electrónico de solicitud, anexando los justificantes necesarios (escaneados en calidad foto y a color), al buzón administración.retribución@liberbank.es. Deberá enviarse toda la información y anexos en un único correo y no de forma dispersa. Salvo casos justificados, no se admitirán documentos físicos recibidos por valija.

El abono de la ayuda de estudios se realizará en el mes de septiembre y estará condicionado al cumplimiento del procedimiento indicado. Excepcionalmente, cuando no sea posible confirmar los datos por la Intranet o aportar los justificantes requeridos antes del 24 de septiembre, podrá aplazarse a los siguientes meses pero, en ningún caso, después del 20 de diciembre de 2015.

Para cualquier duda o aclaración sobre este asunto, se debe consultar por correo electrónico al buzón del Departamento de Administración y Retribución.

Los responsables que tengan a su cargo empleados que se encuentren temporalmente fuera de la empresa (por maternidad/paternidad, baja por enfermedad/accidente etc.) deberán asegurarse de que estos sean conocedores del contenido de esta Circular.

Director General de Recursos Humanos

Tipo

Circular

Emisor

Dirección General de Recursos Humanos

Número

1134

Consultas

Por teléfono

S.A.E.

985 10 20 20

CAPÍTULO VIII

Ayudas, préstamos y anticipos

Artículo 58. Ayuda de Guardería

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.

5. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2011 (€ / año)	2012 (€ / año)	2013 (€ / año)	2014 (€ / año)
Ayuda Guardería	850	875	900	925

Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos de empleados

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

4. Los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos o minusválidos psíquicos, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursare estudios primarios, a partir de 5º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

6. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

7. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados	2011 (€ / año)	2012 (€ / año)	2013 (€ / año)	2014 (€ /año)
Régimen general	480	490	500	510
Ayuda para minusválidos	3.200	3.265	3.330	3.400

8. La Comisión Mixta Interpretativa el Convenio interpretará lo establecido en el presente artículo de acuerdo con las eventuales alteraciones que pudieran producirse como consecuencia de la adaptación de los estudios universitarios a los criterios establecidos en Bolonia por la Unión Europea.

Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados

1. A los empleados que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el 90% de los costes anuales de libros

y matrícula debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe. Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes (*):

- a) Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.
- b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.
- c) Estudios de 2º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos de empleados.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

- a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
- b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

* Tener en cuenta lo dispuesto en el Acta (Anexo 2 del CC 2007-2010) respecto de este artículo.

3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del Curso escolar, previa justificación.

4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

En los casos de 2º de Bachillerato, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades, será potestativo de las Cajas ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

5. La Comisión Mixta Interpretativa el Convenio interpretará lo establecido en el presente artículo de acuerdo con las eventuales alteraciones que pudieran producirse como consecuencia de la adaptación de los estudios universitarios a los criterios establecidos en Bolonia por la Unión Europea.

Artículo 61. Anticipos

1. **Anticipos sociales:** las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente: