

# tiempo libre

**vacaciones, licencias, permisos, libranzas,  
excedencias, sábados libres, flexibilidad horaria,  
reducción de jornada...**

y

## Conciliación de la Vida Laboral y Personal



**grupo banco popular**

**MARZO  
2010**

**E**

l derecho a una adecuada conciliación de la vida personal y laboral es una de las principales reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Banco Popular, que deben contar con suficiente tiempo libre para alcanzar una suficiente armonía entre ambas dedicaciones.

A pesar de lo avanzado hasta ahora, que no es poco, desde **CC.OO.** seguiremos proponiendo las negociaciones y los acuerdos que sean precisos para continuar desarrollando las mejoras necesarias en este capítulo, pues entendemos que todavía faltan medidas importantes.

A continuación exponemos los derechos con los que contamos en la actualidad.



Art. 26) **23 días de vacaciones** retribuidas al año, en los que no se computarán sábados, domingos ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado en dos períodos a elección del trabajador, y en más por acuerdo con la empresa. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones anuales **en un día adicional**. Quien trabaje en Canarias y disfrute sus vacaciones en la Península tendrá una ampliación de **cinco días** naturales para ello.

Art. 25.6) Jornada laboral de **4 horas de trabajo efectivo** en la semana en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor.

Art. 27.8) **4 días** de licencia retribuida al año.

Art. 27.a) Licencia de **15 días** ininterrumpidos por matrimonio.

Art. 27.b) Licencia de **un día**, en el que se celebre la ceremonia de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

Art. 27.c) Licencia de **media jornada**, en el día del bautizo o primera comunión de descendientes.

Art. 27.d) Licencia de **dos días** por el nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de hijos la licencia será de **cinco días**. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta **dos días más**. Adicionalmente, por el nacimiento de hijo, **un día más de licencia** a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.

Art. 27.e) Licencia de **tres días** por fallecimiento de cónyuge, que podrá ampliarse en **dos días** cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.

Art. 27.f) Licencia de **dos días** por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad), salvo cuando se trate de traslado a, o desde, localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de **tres días**.

Art. 27) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Art. 27.2) Permiso de **dieciséis semanas** ininterrumpidas para la madre en caso de parto, ampliables en el supuesto de parto múltiple en **dos semanas más** por cada hijo a partir del segundo. Este mismo artículo del Convenio Colectivo regula el modo de utilizar este periodo, que en ciertos casos permite al padre acogerse a esta medida. (Ver también lo estipulado al efecto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, resumido en la página siguiente)

Art. 27.2.bis) Permiso de **trece días ininterrumpidos** por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en **dos días más** por cada hijo a partir del segundo.

Art. 27.3) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de **15 días naturales** a continuación del descanso de maternidad.

Art. 27.4) Derecho a la **reducción de la jornada de trabajo** con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla para quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Art. 27.6) Se concederá **permiso** para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos.

Art. 27.7) El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes **permisos no retribuidos**.

**De una semana a un mes** por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta **seis meses** por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

**Entre uno y seis meses** para finalizar estudios superiores o doctorados.

Art. 48) Permiso de **dieciséis semanas** ininterrumpidas en los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Si el periodo de hospitalización del neonato es superior a siete días, el permiso se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. (Ver también lo estipulado

en el artículo 27.2 del Convenio Colectivo, resumido en la página anterior)

Art. 23) El trabajador tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Art. 37.3) Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Art. 37.7) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estatuto de los Trabajadores accesible a través de la Web de CC.OO. en el Grupo Banco Popular: [www.comfia.net/popular](http://www.comfia.net/popular)

(Medidas a solicitar a través del Portal del Empleado, en el apartado "Concilia")

**Días adicionales de libranza** en premio de la fidelidad y vinculación con el Grupo, según se recoge en el Protocolo de Fusión de Diciembre de 2008. A los efectos de la aplicación de esta medida, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Se considerará el último periodo trabajado de manera continuada y sin interrupciones en cualquiera de las sociedades relacionadas en la Guía de Beneficios Sociales para Empleados del Grupo.
- En el cómputo de este período se incluirán las excedencias Concilia y las excedencias de hijo menor o dependiente así como aquéllas que contemplan el cómputo de la 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 dentro del año en que se cumple el aniversario y disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de cumplimiento.  
Excepcionalmente aquellos empleados en los que el año de cumplimiento del período sea el actual (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 (la libranza se aplica a los días laborables).
- Las fechas de libranza deberán determinarse de mutuo acuerdo entre el empleado/a y la dirección de la oficina o centro de trabajo.

Al cumplir en el Grupo	Días a disfrutar
10 años	2 días
15 años	3 días
20 años	4 días
25, 30, 35, 40, 45 y 50 años	5 días

- Excepcionalmente, aquellos empleados/as que alcancen la edad de 60 años y cuentan con, al menos, 25 años de antigüedad en el Grupo, sin haber disfrutado con anterioridad del beneficio de esta medida, podrán disfrutar de los 5 días, por una sola vez, en el año de su elección, sin tener que esperar, por tanto, a cumplir el siguiente quinquenio.

Circular de CC.OO. de 15/12/08, accesible a través de la intranet del banco (Documentación > Comunicaciones Sindicales > CC.OO.) y en la Web de CC.OO. en el Grupo Banco Popular: [www.comfia.net/popular](http://www.comfia.net/popular)

Este Acuerdo, firmado en diciembre de 2009, estipula la **libranza total de sábados en el Banco Popular**, por lo cual deja de tener sentido la libranza de los dos sábados establecidos en el Acuerdo de Fondos de Pensiones de diciembre de 2000, y de los otros dos sábados convenidos en el Acuerdo de Plan de Igualdad, de diciembre de 2008.

ACUERDO LABORAL DE LIBRANZA TOTAL DE SÁBADOS EN EL BANCO POPULAR

(Información accesible a través de la intranet del banco (Documentación > Comunicaciones Sindicales > CC.OO.) y en la Web de CC.OO. en el Grupo Banco Popular: [www.comfia.net/popular](http://www.comfia.net/popular))

Continúa vigente la libranza adicional de **una jornada laboral y la tarde de un viernes** para las personas cuyo horario sea distinto del horario continuado, establecido en el artículo 25.2 del Convenio Colectivo en vigor, tarde que será la de cualquier otro día para aquellos trabajadores que tienen jornada partida al amparo del artículo 25.3 del Convenio Colectivo, tomados de mutuo acuerdo en todos los casos.

ACUERDO LABORAL SOBRE EL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL Y EXTERIORIZACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES

(Circular de CC.OO. de febrero de 2001, accesible a través de la Web de CC.OO. en el Grupo Banco Popular: [www.comfia.net/popular](http://www.comfia.net/popular))

Como es sabido, es preciso informar lo antes posible de cuando se desea tomar vacaciones, sábados libres, libranzas... por aquello de las necesidades del servicio. Del mismo modo, para evitar dificultades en las oficinas hay que evitar dejar demasiados días para disfrutar en diciembre o para el año siguiente, salvo acuerdo entre las partes.

Por otro lado, todos sabemos que la **reducción de la prolongación de jornada** nos permitirá una más adecuada conciliación de la vida personal y laboral. Seguro que todos podemos hacer algo al respecto ¿no?

En cualquier caso, desde **CC.OO.** queremos animar a hombres y mujeres del Grupo Banco Popular para que disfruten, con responsabilidad, de todas estas medidas.

(Medidas a solicitar a través del Portal del Empleado, en el apartado "Concilia")

- a) Excedencia para atención y cuidado de familiares.
- b) Excedencia Solidaria.
- c) Excedencia Formativa.
- d) Posibilidad de trabajar en horario continuado para las empleadas y empleados con hijos menores de 3 años.
- e) Ampliación de la medida anterior, en el caso de hijos con minusvalía reconocida igual o superior al 33%.
- f) Horario continuado para empleadas y empleados con hijos con minusvalía reconocida igual o superior al 45%.
- g) Flexibilidad horaria para empleadas y empleados con hijos menores de 6 años.
- h) Flexibilidad horaria en la primera semana de inicio del curso escolar del Primer Curso del Segundo Ciclo de Educación Infantil.
- i) Reducción de jornada retribuida para empleadas durante el último mes de embarazo.
- j) Reducción de jornada (no retribuida) para cuidado de familiares por razón de enfermedad grave.
- k) Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas adicionales retribuidas.
- l) Licencia retribuida para madres de trillizos o de hijos con minusvalía.
- m) Paternidad.
- n) Sustitución de la hora de lactancia por Licencia Retribuida.
- o) Garantías en determinados períodos relacionados con la maternidad y la paternidad.
- p) Permiso no retribuido para empleadas y empleados con hijos menores de 8 años.
- q) Permiso no retribuido para adopción en el extranjero.
- r) Ampliación del período de disfrute de vacaciones en caso de nacimiento de hijo/a



(Medidas a solicitar a través del Portal del Empleado, en el apartado "Concilia")

**a) Excedencia para atención y cuidado de familiares.**

Se amplía hasta tres años el período de excedencia que puede solicitar cualquier empleado/a con más de un 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 trabajador prestaba sus servicios al pasar a situación de excedencia.

**b) Excedencia Solidaria.**

Para fines de carácter solidario, todas las empleadas y empleados con más de un año de servicio efectivo en la Empresa, que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los siete años anteriores, podrán solicitar hasta un año de excedencia, para fines solidarios debidamente acreditados. Durante este período de excedencia, el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**c) Excedencia Formativa.**

Esta medida podrá ser solicitada por todos los empleados/as con más de un año de servicio efectivo en la Empresa que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los siete años anteriores. Cada empleado/a podrá disfrutar de hasta un año de excedencia para la finalización de estudios superiores, master o doctorado. Durante este período de excedencia, el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**d) Posibilidad de trabajar en horario continuado para las empleadas y empleados con hijos menores de 3 años.**

Como medida de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad en la atención de los hijos menores, se establece esta medida que podrá ser solicitada por cualquier empleada o empleado con jornada partida siempre que tenga hijos menores de 3 años a su cuidado y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida de la empleada o empleado trabaje por cuenta propia o ajena.

Esta medida deberá ser solicitada por la empleada o empleado que se encuentre en esta situación, debiendo ser renovada anualmente ya que su mantenimiento dependerá de que continúen dándose las mismas circunstancias de guarda legal de hijos menores de 3 años y trabajo del cónyuge o pareja de hecho reconocida, concediéndose siempre que queden salvadas las necesidades del servicio.

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 podrá prolongar, una vez que el/la menor hubiera cumplido los 3 años, como máximo hasta el inicio del curso escolar dentro del año en que cumpla esta edad.

En estos casos, la duración de la jornada por la que se opte no

podrá ser inferior en cómputo diario a la establecida en Convenio Colectivo que le sea de aplicación. Con esta premisa, el horario de entrada podrá flexibilizarse en una franja comprendida entre las 8:00 y las 9:30 horas.

Por otra parte, se estudiarán aquellas necesidades de flexibilidad horaria que sean planteadas por empleados/as para la atención de familiares de primer grado cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 65%.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

**e) Ampliación de la medida anterior, en el caso de hijos con minusvalía reconocida igual o superior al 33%.**

La medida descrita en el anterior apartado, se ampliará hasta que el/la menor cumpla la edad de 8 años, en el caso de que el mismo tenga una minusvalía reconocida en grado igual o superior al 33%, pudiéndose extender hasta que el/la menor cumpla la edad de 12 años, cuando en su caso concorra además de la discapacidad la circunstancia de tratarse de un niño/a con "necesidades educativas especiales". Al igual que la medida anterior, deberá ser renovada anualmente siempre que continúen las circunstancias que originaron su concesión y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida de la empleada o empleado trabaje por cuenta propia o ajena. En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud sólo podrá realizarse por uno cualquiera de los dos, a su elección.



(Medidas a solicitar a través del Portal del Empleado, en el apartado "Concilia")

**f) Horario continuado para empleadas y empleados con hijos con minusvalía reconocida igual o superior al 45%.**

Esta medida podrá ser solicitada por los empleados y empleadas con jornada partida que tengan un hijo con una minusvalía reconocida igual o superior al 45%. El disfrute de esta medida tendrá una duración indefinida siempre que se mantenga esta situación y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho de la empleada o empleado trabaje por cuenta propia o ajena. En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

**g) Flexibilidad horaria para empleadas y empleados con hijos menores de 6 años.**

Las empleadas y empleados con jornada partida que tengan hijos menores de 6 años, podrán disponer de cierta flexibilidad para retrasar, como máximo en una hora la entrada y en consecuencia la salida, con la finalidad de tratar 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. Las empleadas y empleados que deseen acogerse a esta medida deberán solicitarla al responsable de su oficina o centro de trabajo, al estar sujeta su concesión a las posibilidades reales del servicio. En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

**h) Flexibilidad horaria en la primera semana de inicio del curso escolar del Primer Curso del Segundo Ciclo de Educación Infantil.**

Las empleadas y empleados cuyos hijos/as inicien el primer curso del segundo ciclo de Educación Infantil podrán disfrutar de flexibilidad, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que durante la primera semana del inicio del curso, puedan acompañarlos al centro escolar. En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

**i) Reducción de jornada retribuida para empleadas durante el último mes de embarazo.**

Esta medida podrá ser solicitada por todas aquellas empleadas en situación de embarazo, de modo que durante el último mes inmediato anterior a la fecha teórica del parto puedan disfrutar de la posibilidad de realizar un horario especial reducido, sin que ello afecte a la percepción de su salario. El horario de la jornada de trabajo para las empleadas que soliciten esta medida será de lunes a viernes entre las 9 y las 14 horas.

**j) Reducción de jornada (no retribuida) para cuidado de familiares por razón de enfermedad grave.**

Los empleados y empleadas para la atención de situaciones de **enfermedad grave** de familiares de **primer grado** de consanguinidad o afinidad, podrán solicitar una **reducción de jornada de trabajo** por un período máximo de **dos meses**, con la consiguiente disminución proporcional de salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella.



**k) Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas adicionales retribuidas.**

Esta medida se extenderá a todas las empleadas que den a luz, ampliándose en dos semanas remuneradas su descanso maternal, que podrán ser disfrutadas inmediatamente después del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad legalmente establecido.

**l) Licencia retribuida para madres de trillizos o de hijos con minusvalía.**

Las empleadas que den a luz trillizos o hijos con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, podrán disfrutar de un período de licencia retribuida que se prolongará hasta que se cumpla un año desde la fecha del parto. Para acceder a esta medida, se deberá remitir la correspondiente solicitud, justificando documentalmente las causas alegadas para su concesión, con una antelación de al menos treinta días de la fecha de finalización del período de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto.

**m) Paternidad.**

En caso de que el nacimiento del hijo/a del empleado se produzca por cesárea se establece una licencia retribuida de dos días laborables que se tomará justo a continuación de la licencia actual de dos días por nacimiento que establece el Convenio Colectivo y sin menoscabo del día adicional de licencia retribuida, a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento.

(Medidas a solicitar a través del Portal del Empleado, en el apartado "Concilia")

#### n) Sustitución de la hora de lactancia por Licencia Retribuida.

Los empleados/as que fueran acreedores al disfrute del derecho a 1 hora diaria de ausencia por lactancia de un hijo/a menor de 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 interrumpida. Las empleadas/os que deseen solicitar esta medida podrán hacerlo, siendo necesario acreditar que el cónyuge o pareja de hecho ha renunciado a su derecho de lactancia, mediante certificado expedido por la empresa en la que trabaje o declaración jurada en caso de profesionales autónomos. 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/os que opten por sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, deberán manifestarlo por escrito con antelación de, al menos, quince días a la fecha de finalización del período de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto.

#### o) Garantías en determinados períodos relacionados con la maternidad y la paternidad.

Durante el embarazo de la empleada y de los períodos de descanso por maternidad, paternidad, lactancia o reducción de jornada por cuidado del menor, cuando fueran disfrutados indistintamente por el padre o por la madre y siempre que 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 destino a otro municipio, salvo que éstos se produzcan a petición del mismo/a y/o de común acuerdo o medie petición del interesado/a solicitando cambiar a otro puesto de trabajo o función distinta de la que viniera realizando.

#### p) Permiso no retribuido para empleadas y empleados con hijos menores de 8 años.

Las empleadas y empleados con hijos menores de 8 años tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones debidamente acreditadas de coordinación y apoyo escolar. Al tratarse de un permiso no retribuido, la empleada y empleado junto con la dirección de la oficina en que preste servicio podrán establecer mecanismos de compensación horaria de mutuo acuerdo. En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud y en consecuencia la concesión sólo podrá realizarse por uno de los dos, a su elección.



#### q) Permiso no retribuido para adopción en el extranjero.

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

#### r) Ampliación del período de disfrute de vacaciones en caso de nacimiento de hijo/a

El periodo vacacional correspondiente al año de nacimiento del hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente podrá ser disfrutado a continuación de los periodos reconocidos de descanso aunque haya de disfrutarse al año siguiente. Se amplía el período de disfrute para las empleadas que hayan sido madres y los empleados que hubieran sido padres hasta el 30 de abril del año siguiente al del nacimiento del hijo o hija

(Medidas a solicitar a través del Portal del Empleado, en el apartado "Concilia")

**a) Cheques Guardería**

El Banco entregará a los empleados/as con hijos menores de 3 años, cheque/s por valor de 60 euros por cada hijo y mes en que éstos asistan a centros homologados por la Administración que presten servicio de primer ciclo de educación infantil, con el límite máximo de once meses en un período de un año.

Para acceder a esta medida, bastará con remitir la correspondiente solicitud, así como adjuntar certificado de asistencia al Centro de Educación Infantil correspondiente, que deberá estar afiliado a la entidad emisora del Cheque Guardería. En caso de que el centro no estuviera afiliado, el empleado/a podrá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos para que lo comunique a la entidad emisora de los Cheques Guardería a fin de que intente lograr su afiliación, si bien en ningún caso los cheques guardería entregados serán canjeables por dinero en efectivo o sustituidos por cualquier otro tipo de ayuda.

Se entregarán talonarios trimestrales. En caso de que el empleado/a causara baja en la Empresa, se deberán devolver los cheques correspondientes a los meses posteriores a la fecha de baja. En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

**b) Mantenimiento de las bonificaciones en los supuestos de suspensión de contrato por maternidad o paternidad.**

En los casos de empleadas y empleados con contrato suspendido por maternidad o paternidad, se aplicarán durante este período de suspensión las bonificaciones correspondientes a los créditos y préstamos para la adquisición de vivienda habitual.

**c) Anticipos para adopciones.**

Cualquier empleado/a del Banco que se encuentre ante procesos de adopción, podrá solicitar un anticipo de hasta nueve mensualidades sin interés, amortizable en un período hasta 6 años y medio.

**9.3. Ayuda/ subvención familiar para situaciones especiales**

Los empleados/as que tengan hijos con un grado de minusvalía física o psíquica accederán a una subvención destinada a tratamientos y/o enseñanza de hasta 1.500 euros anuales por curso escolar, a percibir en diez pagos mensuales, de septiembre a junio.

Para acceder a esta medida, bastará con remitir la correspondiente solicitud y remitirla debidamente cumplimentada antes del 30 de septiembre del año correspondiente al curso para el que se solicite.

**d) Ayuda económica para empleados y empleadas con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%.**

Con el fin de atenuar en lo posible las dificultades inherentes a esta situación, se establece una ayuda económica de 1.000 euros anuales (que se abonarán repartidos en 12 mensualidades) que podrán solicitar todos los empleados y empleadas que se encuentren en esta situación.

**a) 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 aquéllas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso, en función de las posibilidades del Banco. En concreto:

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

**b) Cobertura de bajas por maternidad.**

En aquellas oficinas que cuenten con una plantilla inferior a 4 empleados y tengan personal de baja por maternidad, se facilitará la cobertura del puesto de trabajo con otro empleado/a.

**c) Videoconferencia.**

Con la finalidad de reducir los desplazamientos y las estancias fuera del domicilio familiar, se potenciará la implantación de sistemas de videoconferencia en distintos centros de trabajo.

(sigue)

**d) Protocolo de acoso sexual.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, Grupo Banco Popular velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer otras medidas que deberán negociarse, en su caso, con los representantes de los trabajadores.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección del Grupo Banco Popular. La denuncia dará

lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por la vulneración de derechos fundamentales.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

**COMISION DE IGUALDAD**

Se creará una Comisión de Igualdad con los representantes legales de los trabajadores, firmantes del Acuerdo. Sus funciones se resumen en:

- Seguimiento del Plan de Igualdad acordado y en concreto de las medidas de igualdad y conciliación.
- Anualmente, por parte de la Empresa se elaborará un diagnóstico de situación que será presentado en la Comisión de Igualdad con el fin de analizar la evolución de las distintas variables y parámetros que conforman el mismo.

**COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las condiciones que se establecen en el Plan de Igualdad son compensables y absorbibles con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estas cuestiones y sustituyen en su integridad las medidas pactadas en el Acuerdo sobre Conciliación suscrito con fecha 25 de noviembre de 2005.

Acuerdo PLAN DE IGUALDAD en el Grupo Banco Popular, de diciembre de 2008, accesible a través de la intranet del banco (Documentación → Comunicaciones Sindicales → CC.OO.) y en la Web de CC.OO. en el Grupo Banco Popular: [www.comfia.net/popular](http://www.comfia.net/popular)

**FICHA de AFILIACIÓN****grupo banco popular**

NOMBRE

CENTRO de  
TRABAJO

TELÉFONO

FIRMA

Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO  
o envíala directamente al fax 91 442 1030

**sección sindical de CC.OO. en el Grupo Banco Popular**

Avda. del General Perón, 30 - 28020 Madrid - Tf. 91 442 8127 - Fax. 91 442 1030

[popular@comfia.ccoo.es](mailto:popular@comfia.ccoo.es)

[www.comfia.net/popular](http://www.comfia.net/popular)

CC.OO. en la intranet del Grupo Banco Popular:

Documentación → Comunicaciones Sindicales → CC.OO.