



Protagoniza
tu VIDA

PLAN DE CONCILIACIÓN 2009

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Aprobadas para el ejercicio 2009 por el Consejo de Administración

Apoyo a la familia/persona

- ✗ Paga de matrimonio
- ✗ Atención por maternidad/paternidad
- ✗ Aportación por nacimiento de hijo
- ✗ Aportación por hijo con minusvalía
- ✗ Aportación por familia numerosa
- ✗ Apoyo económico ante situaciones personales graves
- ✗ Becas para formación de los hijos
- ✗ Contratación de productos Pelayo
- ✗ Plan de retribución Flexible
- ✗ Préstamos personales
- ✗ Seguro de accidentes
- ✗ Seguro de salud
- ✗ Seguro de vida
- ✗ Venta de vehículos

Apoyo profesional

- ✗ Subvención de formación personal

Flexibilidad laboral

- ✗ Excedencias voluntarias
- ✗ Jornada especial por situación personal/familiar grave
- ✗ Jornada flexible
- ✗ Permiso por matrimonio
- ✗ Permiso por maternidad
- ✗ Permiso por paternidad
- ✗ Permisos
- ✗ Premio a la permanencia
- ✗ Jornada especial postmaternidad
- ✗ "Mi tarde": tarde del cumpleaños
- ✗ Plan de días de incentivo

Paga de matrimonio

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Paga extraordinaria para aquellos empleados que vayan a contraer matrimonio.

Se abona en una sola ocasión por empleado.

Cuando la antigüedad en la empresa sea inferior a un año, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

La paga se hace extensible también a las parejas de hecho, previa justificación con fotocopia del libro de registro donde determine la situación.

Procedimiento de solicitud

Se debe comunicar mediante nota interna al departamento de Capital Humano o bien remitir un correo a gestionlaboral@pelayo.com un mes antes de la fecha del enlace para que la paga pueda abonarse en la última nómina previa al enlace.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

Paga extraordinaria

Atención por maternidad/paternidad

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2006

Descripción de la medida

Por nacimiento de un hijo, la empresa obsequiará al padre/madre, con un ramo de flores y una tarjeta regalo por importe de 50€.

La tarjeta regalo se considera retribución en especie por lo que su pago se incluye en la nómina del empleado.

Procedimiento de solicitud

Se debe comunicar el nacimiento por teléfono al departamento de Capital Humano o bien remitir un correo a gestionlaboral@pelayo.com

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

En especie

Aportación por nacimiento de hijo

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

Por nacimiento de un hijo, la empresa abona 3 pagos de 350€ brutos, que se realizan:

- ✘ Pago 1: siempre que sea posible, en la nómina del mes del nacimiento del niño; en el caso de las mujeres, que durante el periodo de baja por maternidad dejan de percibir nómina efectiva de la empresa, si no es posible abonarlo en el mes del nacimiento, se abona en la primera nómina posible tras la reincorporación de la baja por maternidad.
- ✘ Pago 2: en la nómina del mes de marzo del año siguiente, es decir, en marzo del año en el que el niño cumple 1 año.
- ✘ Pago 3: en la nómina del mes de marzo del año en el que el niño cumple 2 años.

Para recibir la primera aportación es imprescindible comunicar el nacimiento al departamento de Capital Humano y remitir cumplimentado a dicho departamento el documento de Declaración de Situación Familiar para IRPF. Una vez que dicho documento esté actualizado, las siguientes aportaciones se realizan automáticamente cada mes de marzo.

Procedimiento de solicitud

Para recibir la primera aportación, es imprescindible haber comunicado formalmente el nacimiento al departamento de Capital Humano, para lo cual es necesario remitir cumplimentado el Modelo 145 en el que se declara la situación familiar (dicho documento debe ser solicitado a gestionlaboral@pelayo.com).

Las siguientes aportaciones se realizan de forma automática.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

1.050€ brutos

Aportación por hijo con minusvalía

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

La empresa realiza una aportación anual a aquellos empleados que tienen hijos con algún tipo de discapacidad declarada, es decir, igual o superior al 33%.

Se trata de una aportación anual por hijo.

La aportación se realiza en la nómina del mes de agosto para los empleados que hasta esa fecha hayan declarado y acreditado la existencia de la minusvalía.

Procedimiento de solicitud

Para comenzar a percibir la aportación, es necesario acreditar, mediante documento formal, la existencia de dicha minusvalía, procediendo a enviar el documento acreditativo al departamento de Capital Humano.

A partir del primer cobro, la aportación se realiza anualmente de forma automática, siempre y cuando la situación de minusvalía se mantenga.

En caso de que la condición de minusvalía cese, es responsabilidad del empleado perceptor de esta aportación comunicar al departamento de Capital Humano dicho cambio.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido que se encuentre de alta en la empresa el mes en el que la aportación se hace efectiva

Cantidad

1.150€ brutos/año

Aportación por familia numerosa**Tipo de medida**

Apojo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Año 2003

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

La empresa realizará una aportación anual de 350€ brutos a aquellos empleados con hijos que conformen familia numerosa.

Se trata de una aportación anual por empleado.

La aportación se realiza en la nómina del mes de agosto para los empleados que hasta esa fecha hayan declarado y acreditado su consideración de familia numerosa.

Procedimiento de solicitud

Para comenzar a percibir la aportación, es necesario acreditar, mediante documento formal, la consideración de familia numerosa, procediendo a enviar el documento acreditativo al departamento de Capital Humano.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido que se encuentre de alta en la empresa el mes en el que la aportación se hace efectiva

Cantidad

350€ brutos/año

Apoyo económico ante situaciones personales graves

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Año 2003

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Ante situaciones personales graves, derivadas principalmente de la ocurrencia de una enfermedad familiar o hecho de naturaleza excepcional acaecido en la unidad familiar, Calidad de Vida analizará la posibilidad de apoyar económicamente al empleado, proponiendo en su caso la concesión de una aportación económica.

Procedimiento de solicitud

Es necesario que el empleado ponga en conocimiento de Calidad de Vida la situación mediante correo enviado a calidaddevida@pelayo.com

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

Sin concretar

Becas para formación de los hijos

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

Los empleados que a 1 de agosto del año en curso tengan hijos con 3 años o más, percibirán becas escolares atendiendo a las características y procedimientos que se explican a continuación:

Hijos entre 3 y 16 años que cursen Educación Infantil, Primaria o Secundaria

Beca de 240€ brutos/año.

La aportación se realiza de forma automática en el mes de agosto, no siendo necesario justificar la escolaridad.

La aportación se realiza únicamente hasta los 16 años del hijo, edad en la que se supone que se finaliza la educación obligatoria.

Para percibir la aportación es imprescindible que el empleado haya comunicado al departamento de Capital Humano la existencia del hijo.

Hijos entre 16 y 18 años que cursen Bachillerato o Módulos Formativos

Beca de 240€ brutos/año.

La beca se abona en el mes de septiembre, para lo cual es imprescindible justificar la realización de los estudios correspondientes mediante envío al departamento de Capital Humano del documento de matrícula o similar.

La aportación se realiza únicamente durante los dos primeros años de estudios.

Anualmente, el departamento de Capital Humano comunicará la apertura del plazo para la recepción de las solicitudes.

Hijos entre 18 y 25 años que cursen estudios universitarios de grado medio o superior

Existen 2 tipos de beca:

- ≠ Beca de 240€ brutos anuales para hijos de empleados que cursen estudios en su misma localidad de residencia.
- ≠ Beca de 350€ brutos anuales para hijos de empleados que cursen estudios en una provincia diferente a la de su residencia habitual.

La beca se concede durante los años académicos de los que conste la titulación, generalmente, 3 años para diplomaturas y 4/5 años para licenciaturas.

Anualmente, el departamento de Capital Humano comunicará la apertura del plazo de solicitud de las becas, que se abonarán entre las nóminas de octubre y noviembre, en función del momento de recepción de la documentación acreditativa.

Los requisitos son los siguientes:

- ≠ Presentar declaración escrita de dependencia económica del hijo respecto al empleado.
- ≠ Presentar copia del plan de estudios.
- ≠ Presentar justificante del pago de las tasas académicas.
- ≠ Matricularse al menos en el 50% de las asignaturas. En caso de matricularse en menor número de asignaturas, se concederá la parte proporcional de la beca.
- ≠ A partir del segundo curso, presentar impreso de notas académicas ya que no se concederá beca por la matriculación en asignaturas ya cursadas y suspendidas.

Procedimiento de solicitud

Específico para cada modalidad

Alcance

Plantilla con contrato indefinido que se encuentre de alta en la empresa el mes en el que la aportación se hace efectiva

Cantidad

Específica para cada modalidad

Contratación de productos Pelayo

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2006

Descripción de la medida

Las siguientes condiciones se aplican en un **único producto por ramo y tomador**:

Seguro de automóvil

- ✗ Para los empleados menores de 21 años y mayores de 29, aplicación de un descuento de un 30% en la contratación del seguro, siempre y cuando el empleado figure como tomador y conductor del vehículo.
- ✗ Para los empleados con edades comprendidas entre 21 y 29 años, aplicación de un descuento de un 40% en la contratación del seguro, siempre y cuando el empleado figure como tomador y conductor del vehículo.
- ✗ Aplicación de un descuento de un 30% en la contratación del seguro de autos por parte de padres, hijos y cónyuge (incluido pareja de hecho) del empleado, siempre y cuando el familiar figure como tomador y conductor del vehículo. Será necesario justificar la relación familiar adjuntando a la póliza fotocopia del Libro de Familia o similar.

Seguro de hogar

- ✗ Aplicación de un descuento del 25%
- ✗ Aplicación de un descuento de un 25% en la contratación del seguro de hogar por parte de padres, hijos y cónyuge (incluido pareja de hecho) del empleado, siempre y cuando el familiar figure como tomador y propietario de la póliza. Será necesario justificar la relación familiar adjuntando a la póliza fotocopia del Libro de Familia o similar.

Productos de Ahorro-Previsión, Pensiones, Riesgo

- ✗ Mayor capital final ya que los productos carecen de gastos de gestión externa.
- ✗ En una de las pólizas cuyo tomador sea el empleado, la entidad realiza una aportación única de 180 euros directamente al plan, siempre y cuando la aportación personal del empleado hasta el momento haya sido como mínimo del doble de esta cantidad y la póliza tenga una antigüedad superior a 1 año.
- ✗ En el producto Vivahorro II, la aportación es de 300 euros, siempre y cuando el tiempo de permanencia sea de 1 año y la aportación realizada por el empleado como mínimo de 6.000 euros.
- ✗ En todos los casos, cuando se de la circunstancia de que corresponde recibir la aportación de la empresa, el empleado debe comunicarlo a Sonsoles de la

Mota, de PELAYO Mondiale Vida (sdelamota@pelayomondiale.com), quien procederá a su comprobación y al envío de la petición a Gestión Laboral.

Procedimiento de solicitud
Específico para cada modalidad

Alcance
Plantilla con contrato indefinido

Cantidad
Específica para cada modalidad

Plan de Retribución Flexible

Tipo de medida
Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación
Año 2006

Fecha última actualización
Año 2008

Descripción de la medida
Cheques comida

El RD 214/1999 declara que el vale de comida hasta el límite de 9€ por persona y día, no se considera retribución en especie, por lo que queda exento de cotización a la seguridad social y de tributación.

Los empleados que así lo soliciten, pueden acogerse a esta medida y adquirir cheques comida cuyo importe se descuenta de su salario bruto.

Seguro de salud

Los empleados del colectivo Familia Gerencial que incluyan a sus descendientes en la póliza de salud, abonarán la prima correspondiente mediante descuento en su nómina.

Las primas o cuotas satisfechas por las empresas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, no tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie, por lo que quedan exentas de tributación.

Procedimiento de solicitud
Se informa a cada empleado en el momento de adquirir alguno de los productos/servicios factibles de incluir en el Plan de Retribución Flexible

Alcance
Plantilla con contrato indefinido

Cantidad
N/A

Préstamos personales

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2006

Descripción de la medida

Los empleados podrán solicitar un préstamo personal en los siguientes supuestos:

Modalidad de préstamo	Requisitos de solicitud	Importe máximo solicitable	Plazo de amortización	Documento justificante
Compra de vivienda: modalidad 1	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años	10.000€	5 años	Contrato de adquisición, escrituras o recibo de amortización de hipoteca
Compra de vivienda: modalidad 2	Antigüedad en la empresa no inferior a 4 años	18.000€	8 años	Contrato de adquisición, escrituras o recibo de amortización de hipoteca
Reformas en el hogar	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años	3.000	2 años	En el momento de solicitud, presupuesto de reforma con compromiso de ejecución y, una vez haya concluido la reforma, factura
Compra de vehículo: modalidad 1	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años	6.000€	3 años	Contrato de adquisición
Compra de vehículo: modalidad 2	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años Ocupar un puesto que implique desplazamientos continuados y no disponibilidad de vehículo de empresa.	10.000€	5 años	Contrato de adquisición
Formación del empleado	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años	6.000€	3 años	Matrícula de inscripción
Formación de los hijos	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años	2.000€	2 años	Matrícula de inscripción
Mejora de la salud	Antigüedad en la empresa no inferior a 2 años	2.000€	2 años	Presupuesto emitido por un especialista y, posteriormente, factura de intervención

Para todos los supuestos se establecen las siguientes condiciones:

- ✗ Se aplica el interés anual marcado por la Ley de Presupuestos Generales, que coincide con el interés legal del dinero.
- ✗ El préstamo se concede por empleado, no por bien adquirido.
- ✗ No puede solicitarse un segundo préstamo mientras no se amortice totalmente el que ya se tenga concedido.
- ✗ Para solicitar el préstamo es necesario presentar documento que acredite la justificación del gasto realizado.
- ✗ Con los máximos establecidos en cada caso, sólo se concede la cantidad que se justifique.

Procedimiento de solicitud

Debe remitirse solicitud a gestionlaboral@pelayo.com

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

En función del préstamo solicitado

Seguro de accidentes

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Aquellos empleados que en el desempeño de sus actividades profesionales y con ocasión de un desplazamiento, sufran un accidente del que se originen lesiones físicas y/o daños materiales en su propio vehículo, contarán con las siguientes coberturas que voluntariamente ofrece la empresa:

Seguro Colectivo de Accidentes Corporales

Se establecen las siguientes garantías y coberturas:

- ✗ Garantía 1: cubre los accidentes corporales que puedan sufrir los asegurados con ocasión de desplazamientos fuera del centro de trabajo habitual y en la misma localidad de éste, en el desempeño de las actividades laborales que la empresa le requiera. Se cubre también el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo habitual y viceversa.

Se cubre:	Fallecimiento	
	Invalidez Absoluta	Permanente
	Invalidez Parcial	Permanente

- ✗ Garantía 2: cubre los accidentes corporales que puedan sufrir los asegurados con ocasión de desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo habitual, en el desempeño de las actividades laborales que la empresa le requiera.

Se cubre:	Fallecimiento	
	Invalidez Absoluta	Permanente
	Invalidez Parcial	Permanente

Cobertura de daños al propio vehículo

Aquellos empleados que, en el desempeño de sus actividades profesionales y con ocasión de un desplazamiento tanto dentro como fuera de su localidad de trabajo habitual, viajen con su propio vehículo y sufran un accidente en el que el vehículo resulte dañado, contarán con el compromiso de la empresa de:

- ✗ Abonar el coste de reparación del vehículo siniestrado
- ✗ En caso de siniestro total, pago del valor venal mejorado (únicamente si no existe seguro a Todo Riesgo)

En este sentido, queda excluido el denominado periodo "in itinere", es decir, el desplazamiento desde el propio domicilio al centro de trabajo habitual y viceversa; tampoco se cubren las averías ni los gastos de manutención del vehículo.

En caso de tener que aplicar esta en cualquiera de sus dos modalidades, el empleado deberá ponerse en contacto con Calidad de Vida del Empleado para iniciar los trámites pertinentes.

Procedimiento de solicitud

Para el caso de la cobertura de los daños al propio vehículo, el empleado debe ponerse en contacto con Calidad de Vida, a través de su buzón de correo, calidaddevida@pelayo.com, comunicando el accidente sufrido y explicando las condiciones en las que se ha producido. Dicha comunicación debe ir autorizada por el responsable directo.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Seguro de salud

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

Año 2008

Descripción de la medida

Pelayo ofrece a todos sus empleados la posibilidad de acceder a la cobertura de un seguro de salud, que cubre tanto asistencia sanitaria como dental.

Este seguro es gratuito para los empleados con una antigüedad mínima de 2 años.

Se establece un sistema de mejora progresiva de la medida, ligado a la evolución profesional, según el cual los beneficiarios de la póliza podrán ampliarse, a cargo de la empresa, a medida que el empleado vaya progresando profesionalmente promocionando de un puesto a otro. De esta forma, se establecen 3 colectivos:

COLECTIVO	COBERTURA
FAMILIA DIRECCIÓN	La cobertura es gratuita para el propio empleado, cónyuge e hijos
FAMILIA GERENCIAL (Incluye sólo a Gerentes nacionales)	La cobertura es gratuita para el propio empleado y el cónyuge
RESTO DE EMPLEADOS	La cobertura es gratuita para el empleado

Por otro lado, tanto los empleados que no cumplan con el requisito de antigüedad, como familiares de empleados -exclusivamente cónyuge e hijos- podrán acceder a la contratación directa del seguro de salud, en condiciones especialmente beneficiosas.

Procedimiento de solicitud

El alta es automática a partir de los 2 años de antigüedad en la empresa:

- ≅ Empleados incorporados en el primer semestre del año: alta el 1 de enero del año en el que cumplen los 2 años de antigüedad.
- ≅ Empleados incorporados en el segundo semestre del año: alta el 1 de julio del año en el que cumplen los 2 años de antigüedad.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido y antigüedad mínima de 2 años

Cantidad

Coste prima anual por persona

Seguro de vida

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

Como ampliación del artículo 57 del Convenio Colectivo, se amplían los capitales del seguro de vida, de forma que para el año 2009 las cantidades aseguradas son las siguientes:

- ≅ Muerte: 33.000€
- ≅ Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 33.000€
- ≅ Muerte por accidente: doble capital

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para todos los empleados.

En el caso de empleados con hijos en entre 0 y 18 años, además de las coberturas del seguro de vida, Pelayo se compromete a realizar una aportación o establecer una renta anual que tendría por objeto garantizar la continuidad de los estudios, hasta 2º de bachillerato, de los hijos menores de los empleados, ante las consecuencias económicas que puede originar el fallecimiento o la invalidez prematuros del padre o de la madre.

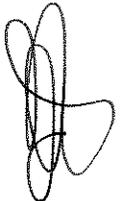


Procedimiento de solicitud

Inclusión automática en el seguro colectivo

Alcance

Totalidad de la plantilla



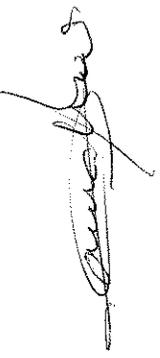
Cantidad

Según capitales asegurados

Venta de vehículos

Tipo de medida

Apoyo a la familia/persona



Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2006

Descripción de la medida

Vehículos asegurados que fueron sustraídos y posteriormente se recuperan, pasando a ser propiedad de la empresa, quedan a disposición de los empleados que pueden acceder a la compra de los mismos en condiciones económicas ventajosas.

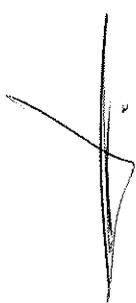
Los vehículos disponibles se anuncian a través del Portal del Empleado, donde se indica la manera de proceder a su solicitud.

Las condiciones establecidas para son las siguientes:

- ≅ Pueden acceder a la compra de vehículos los empleados, tanto si el vehículo es para el propio empleado como si la solicitud se realiza en nombre de un familiar directo de primer o segundo grado.
- ≅ Si un vehículo es solicitado por varios empleados, en el sorteo tendrán prioridad los empleados que quieran el vehículo para si mismos, quedando

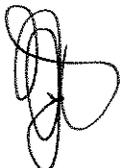
en un segundo lugar los empleados que soliciten el vehículo en nombre de un familiar.

- ✗ Descuento entre el 20% y el 25% sobre el valor de Ganvam.
- ✗ Cuando el vehículo ofertado se encuentra en una provincia distinta de la residencia del empleado, los gastos de traslado serán por cuenta de la Entidad (el vehículo se envía por el medio de transporte más idóneo).
- ✗ Durante el periodo de prueba (15 días) el vehículo circulará con un seguro a Todo Riesgo.
- ✗ Pasado el periodo de prueba y tras indicar la definitiva adquisición del vehículo mediante el pago del mismo, entra en vigor un periodo de garantía de 3 meses.
- ✗ La Dirección de Siniestros realiza los trámites de gestoría correspondientes a la compra-venta del vehículo, evitándole al empleado la inversión de tiempo que ello supone. El coste de dichos trámites los asume el empleado.
- ✗ Se establece un periodo de carencia de un año, por lo que el empleado que haya adquirido un vehículo, tendrá que esperar un año para poder optar a otro, ya sea éste para él o para un familiar directo.
- ✗ Los empleados que opten a la compra de un vehículo cuyo destino sea la cesión de los derechos del mismo a otro empleado, serán automáticamente descalificados.



Procedimiento de solicitud

Específico en cada caso. Se anuncia a través del canal "Venta de vehículos" del Portal del Empleado.



Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

Descuento aplicado en cada caso sobre el valor del vehículo



Subvención de formación personal

Tipo de medida

Apoyo profesional

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

Se trata de una subvención económica que se concede para estimular la actividad de formación entre los empleados que voluntariamente opten por ella y de esta forma favorecer el aprendizaje permanente.

Pueden solicitar esta subvención los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- ✗ Antigüedad mínima en la empresa de 2 años.
- ✗ Cursen formación universitaria o de postgrado/especialización, versada en materias que sean de aplicación en el puesto actual o futuros puestos que el empleado pueda asumir dentro de la empresa.

La subvención será del 50% del coste total de la matrícula, con el máximo de 3.000€.

En el caso de la formación universitaria, se subvencionarán únicamente las asignaturas cursadas en primera convocatoria.

Los empleados deberán remitir a Calidad de Vida del Empleado la solicitud correspondiente. En caso de que el número de solicitudes supere la bolsa económica establecida para tal fin, se dará prioridad a la formación directa o transversalmente relacionada con el puesto que el empleado ocupa, así como a la formación relacionada con el sector asegurador.

El empleado que se beneficie de la subvención deberá acreditar la finalización de la formación mediante el envío al departamento de Capital Humano de una copia de la titulación correspondiente. En caso de que la formación no llegue a finalizarse, el empleado deberá reembolsar la subvención recibida.

Compromiso de fidelidad

Se establece un periodo de 2 años a partir de la finalización de la formación en los que, si el empleado causa baja en la empresa, deberá reembolsar el 80% del valor de la subvención recibida.

Procedimiento de solicitud

Mediante correo electrónico remitido al buzón calidaddevida@pelayo.com

Alcance

Plantilla con contrato indefinido y antigüedad mínima de 2 años

Cantidad

50% del coste con el máximo de 3.000€

Excedencias voluntarias

Tipo de medida

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Se establecen dos supuestos de excedencia voluntaria que amplían las tipologías de excedencia voluntaria otorgadas por Convenio.

Se trata de excedencias en las que se reserva el puesto de trabajo.

SUPUESTO	EXCEDENCIA
Traslado temporal de familiar de primer grado, con el que el empleado convive, a otra provincia o país	Entre 3 meses y 2 años
Adopción internacional	Entre 15 días y 3 meses

Procedimiento de solicitud

Se debe comunicar por escrito al departamento de Capital Humano, a través del buzón de correo gestionlaboral@pelayo.com

Alcance

Plantilla con contrato indefinido y antigüedad mínima de un año

Cantidad

N/A

Jornada especial por situación personal/familiar grave**Tipo de medida**

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2003

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Ampliación del Art. 52 del Convenio Colectivo del Sector Seguros ofreciendo, durante un periodo de tiempo definido, un horario laboral especial en los casos de enfermedad grave familiar hasta el segundo grado, entendiendo por enfermedad grave familiar los siguientes supuestos:

- ✗ Enfermedad grave
- ✗ Intervención quirúrgica grave
- ✗ Accidente grave
- ✗ Hospitalización grave

Procedimiento de solicitud

Es necesario que el empleado ponga en conocimiento de Calidad de Vida la situación mediante correo enviado a calidaddevida@pelayo.com

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Jornada flexible**Tipo de medida**

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

El personal adscrito a servicios centrales, servicios, soporte territorial y canal mediado tiene por jornada de trabajo una jornada flexible, cuyo horario de entrada y salida se sitúa entre las 8:00 y las 20:00 horas, con unas franjas de presencia obligada en el puesto de trabajo y otras horas de presencia flexible, en función de las necesidades personales y profesionales de cada uno.

El objetivo de la implantación de la jornada flexible es el de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

La jornada flexible se complementa con un servicio de guardias con el que se pretende dar cobertura y atención al resto de personas de la organización cuya presencia es obligada hasta las 19:30/20:00 horas.

Procedimiento de solicitud

Disfrute automático según las condiciones establecidas en cada departamento.

Alcance

Personal adscrito a las siguientes unidades: servicios centrales, servicios, soporte territorial y canal mediado

Cantidad

N/A

Permiso por matrimonio

Tipo de medida

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2005

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

El Estatuto de los Trabajadores contempla, en concepto de permiso por matrimonio, la posibilidad de disfrutar de 15 días naturales de vacaciones.

Con el propósito de facilitar a los empleados la organización de sus vacaciones, y posibilitar una mejor adaptación del permiso por matrimonio, se podrá iniciar el disfrute de dicho permiso en el momento que el empleado desee, siempre y cuando el día del enlace quede incluido en el período que abarca el referido permiso.

El permiso se hace extensivo a las parejas de hecho, debiéndose disfrutar en el plazo de un mes desde el día de la fecha efectiva de la inscripción en el registro de parejas de hecho. En caso de que tras la inscripción como pareja de hecho, la pareja contraiga matrimonio civil o eclesiástico, no se disfrutará nuevamente de dicho permiso por considerarse el mismo hecho.

Procedimiento de solicitud

Se debe comunicar por escrito al departamento de Capital Humano, a través del buzón de correo gestionlaboral@pelayo.com e, igualmente, marcar dichos días de permiso en la aplicación de vacaciones habilitada en el Portal del Empleado.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Permiso por maternidad**Tipo de medida**

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Ampliación en 2 semanas del permiso por maternidad, pasando de 16 a 18 semanas.

En los casos de parto múltiple, el periodo legal correspondiente se aumenta, igualmente, en 2 semanas más.

Procedimiento de solicitud

La maternidad debe comunicarse al departamento de Capital Humano, a través de la unidad de Gestión Laboral, desde donde se procederá a informar al empleado de la fecha en la que finaliza su baja por maternidad, a partir de la cual, la empleada deberá sumar 14 días naturales más.

Alcance

Mujeres con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Permiso por paternidad**Tipo de medida**

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

La Ley de Igualdad establece un permiso por paternidad de 13 días naturales cuyo disfrute, unido al permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento que otorga el Convenio y a la ampliación que voluntariamente Pelayo realiza, queda establecido de la siguiente manera:

- ≠ **Por Convenio:** 2 días laborables continuados de permiso retribuido, contando como primer día el del nacimiento del hijo (si es día laborable; si no lo es, el primer día laborable posterior.). Serán 4 días, al menos 2 laborables, si el empleado necesita hacer un desplazamiento interprovincial al efecto.
- ≠ Como medida aprobada dentro del **Plan de Conciliación:** 3 días laborables continuados de permiso retribuido, que empiezan a contar inmediatamente después de los 2 días iniciales.
- ≠ Por **Ley de Igualdad:** 13 días naturales de permiso con suspensión del contrato de trabajo, que se deberán disfrutar de forma ininterrumpida a lo largo de las 16 semanas que dura la baja por maternidad de la madre o inmediatamente después de la finalización de ésta y durante los que el empleado percibirá de la Seguridad Social el 100% de la base reguladora correspondiente. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, el permiso se incrementa en 2 días por cada hijo a partir del segundo.

El empleado debe informar a su responsable y a Gestión Laboral de la forma elegida para disfrutar del permiso de 13 días ya que será necesario que desde Gestión Laboral realicen los trámites pertinentes para que perciba la prestación por paternidad correspondiente a los 13 días de suspensión de contrato.

Procedimiento de solicitud

La paternidad debe comunicarse al departamento de Capital Humano, a través de la unidad de Gestión Laboral, desde donde se procederá a informar al empleado de los días que le corresponden de baja y sus opciones de disfrute y de los días que le corresponden de permiso retribuido.

Alcance

Hombres con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Permisos ampliados sobre Convenio

Tipo de medida

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2006

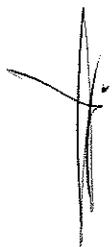
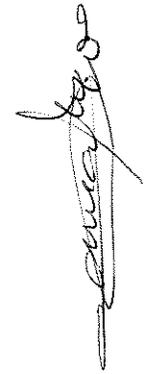
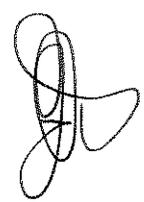
Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Se mejoran y/o amplían los siguientes permisos otorgados por Convenio:

SUPUESTO	PERMISO
Enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (excepto siguiente supuesto)	<ul style="list-style-type: none"> ≲ 3 días, al menos 2 laborables ≲ 4 días, al menos 3 laborables, si el empleado precisa desplazamiento Los días de permiso deben disfrutarse de forma continuada y empiezan a computar el día del acaecimiento del hecho.
Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hermanos o hermanos políticos	<ul style="list-style-type: none"> ≲ 4 días, al menos 3 laborables ≲ 5 días, al menos 4 laborables, si el empleado precisa desplazamiento Los días de permiso deben disfrutarse de forma continuada y empiezan a computar el día del acaecimiento del hecho.
Traslado de domicilio	2 días laborables, pudiendo disfrutarse de forma no continuada en el plazo de un mes entre el primer día y el segundo
Matrimonio de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos o hijos	1 día natural (el día del enlace)

Procedimiento de solicitud

La solicitud de disfrute del permiso debe hacerse al responsable directo

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Premio a la permanencia

Tipo de medida

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2006

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Junto con el reloj y el reconocimiento formal con el que la empresa premia a los empleados que cumplen 25 años en la organización, se establece un plan de días de libranza, acumulables a vacaciones, que se devengan cada 5 años, según la siguiente fórmula:

- ✍ Año 25 de antigüedad: devenga 5 días de libranza, a disfrutar entre el año 25 y el año 29
- ✍ Año 30 de antigüedad: devenga 10 días de libranza, a disfrutar entre el año 30 y el año 34
- ✍ Año 35 de antigüedad: devenga 15 días de libranza, a disfrutar entre el año 35 y el año 39
- ✍ Y así sucesivamente, sumando 5 días de libranza por cada 5 años de antigüedad

Procedimiento de solicitud

El empleado, anualmente, en el momento de solicitar sus vacaciones, deberá comunicar a su responsable los días de libranza que disfrutará ese año a cuenta del premio a la permanencia. Dichos días quedarán registrado a través del aplicación de Vacaciones del Portal del Empleado.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido y antigüedad de 25 años o más

Cantidad

N/A

Jornada especial postmaternidad

Tipo de medida

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2003

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Aquellas empleadas que se incorporen a su puesto tras la baja por maternidad podrán disfrutar, junto con las opciones habituales (jornada ordinaria, excedencia y reducción de jornada), de una jornada laboral especial durante el primer año de trabajo, a computar inmediatamente después del reingreso tras la maternidad o permiso por lactancia acumulado, en caso de que la empleada haya optado por esta opción.

El horario de trabajo será consensuado con el responsable directo, con la posterior aprobación del departamento de Capital Humano, siendo condición indispensable que el horario solicitado sea el mismo durante todo el periodo de disfrute, a excepción de aquellos periodos en los que el horario oficial establecido lo impida (ej: jornada de verano)

El tiempo máximo de duración de esta jornada especial no excederá de 12 meses.

Procedimiento de solicitud

Se debe comunicar por escrito al departamento de Capital Humano, a través del buzón de correo gestionlaboral@pelayo.com

Alcance

Mujeres con contrato indefinido

Cantidad

N/A

"Mi tarde": tarde libre el día del cumpleaños

Tipo de medida

Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Año 2005

Fecha última actualización

N/A

Descripción de la medida

Con el propósito de que el día del cumpleaños se pueda celebrar con la familia y amigos, los empleados cuyo cumpleaños coincida con un día laborable, podrán disfrutar de la tarde libre.

Procedimiento de solicitud

A efectos prácticos y con el fin de que la aplicación de esta ventaja sea compatible con el desarrollo normal de la actividad laboral en el centro de trabajo, es imprescindible que, con la suficiente antelación -un mes-, se informe al responsable de la fecha concreta, ya que dicha tarde sólo puede ser disfrutada el día del cumpleaños y no otro.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

N/A

Plan de días de incentivo

Tipo de medida

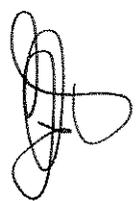
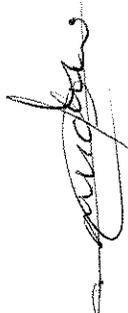
Flexibilidad laboral

Fecha de aprobación

Anterior al año 2000

Fecha última actualización

Año 2009

Descripción de la medida

Pelayo establece un sistema de días de incentivo a través del cual, por un mínimo de 5 días consecutivos de vacaciones, se devengan días de libranza que se acumulan a dicho periodo vacacional.

Al tratarse de un sistema que pretende incentivar el disfrute de las vacaciones en aquellas épocas de menor actividad laboral, cada departamento establecerá y comunicará la distribución por meses de dichos días de libranza.

En cualquier caso, se establecen una serie de normas que aplican a todos los departamentos por igual:

- ⌘ El número máximo de días de incentivo que cualquier empleado pueda disfrutar a lo largo del año, nunca será superior a 10.
- ⌘ No devengan incentivo los días de vacaciones solicitados en semanas con festivo.
- ⌘ Los días de vacaciones que devengan incentivo pueden estar interrumpidos por el fin de semana.
- ⌘ Los días de vacaciones solicitados la semana anterior o posterior a Semana Santa, no devengan incentivos.
- ⌘ Los días de incentivo siempre deben ir unidos a los días de vacaciones, tanto por delante como por detrás, nunca fuera del periodo solicitado.
- ⌘ Quedan fuera de esta norma las vacaciones que se disfruten en semanas con algún día festivo que no sea sábado o domingo.

Procedimiento de solicitud

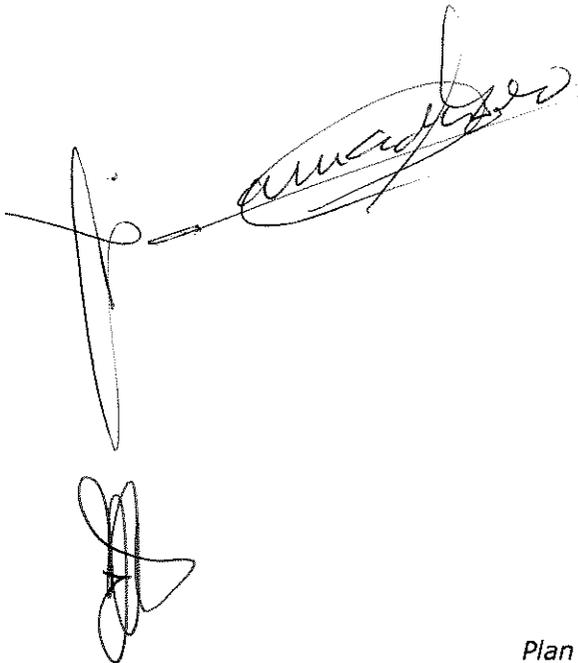
Anualmente, a través de la aplicación de Vacaciones del Portal del Empleado o, en su defecto, por el mismo medio por el que se soliciten las vacaciones anuales.

Alcance

Plantilla con contrato indefinido

Cantidad

N/A

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The signature is cursive and appears to read 'Amador'. The stamp is partially obscured by the signature and is mostly illegible.