

**ACUERDO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN  
BANCO POPULAR**

Reunidos en Madrid a veinticinco de noviembre de 2005,

De una parte, D. Francisco Fernández Dopico, Consejero Delegado, en representación del Banco Popular Español, SA.

Y, de otra parte, los representantes de los sindicatos que se citan a continuación:

Por CC.OO.: D<sup>a</sup>. María Jesús Paredes Gil, Secretaria General de COMFIA. CC.OO., D. Xavier Cortés Barberán, Secretario General de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en el Grupo Banco Popular y D<sup>a</sup>. María Manuela Sastre Gómez, Secretaría de la Mujer de la Sección Sindical de CC.OO. en el Grupo Banco Popular.

Por U.G.T.: D<sup>a</sup>. María Luisa Torronteras Pérez, Secretaria Sectorial Estatal de Banca de U.G.T., D. Luis Francisco del Corral Pindao, Secretario General de la Sección Sindical Estatal de U.G.T. en Banco Popular y D<sup>a</sup>. María Teresa Candeal Roldán, Responsable del Area de la Mujer de la Sección Sindical Estatal de U.G.T. en el Banco Popular.

Por SEGRUPO: D. Jorge Raúl Rodríguez Vázquez, Secretario General de la Sección Sindical Estatal de SEGRUPO y D. Francisco Lopera Morente, Secretario de Organización y Comunicación de la Sección Sindical Estatal de SEGRUPO en Banco Popular.

Por C.G.T.: D. Francisco Javier Izquierdo Jiménez, Secretario General de la Federación Estatal de Banca de C.G.T. y D. Arsenio González Rozas, Secretario de Organización de la Sección Sindical Estatal de C.G.T. en Banco Popular.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente plena capacidad para este acto,

**MANIFIESTAN**

1. Que la dirección del Grupo Banco Popular, continuando con el desarrollo de la política de Recursos Humanos que viene marcando desde hace unos años la línea de actuación en el Grupo, es partidaria de incorporar una serie de medidas para favorecer la necesidad que tiene todo empleado de lograr un adecuado equilibrio entre sus responsabilidades de orden laboral y la debida atención a su vida personal y familiar.
2. Que las representaciones sindicales firmantes han transmitido a la Dirección de la Empresa, en distintas ocasiones, su preocupación por incorporar medidas efectivas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Que con el propósito de establecer medidas eficaces para la finalidad pretendida, se han venido manteniendo distintas conversaciones con los representantes de los trabajadores, en las que se han compartido líneas de actuación y criterios para conseguir un marco general más favorable hacia las personas.
4. Que habiendo alcanzado una situación de consenso sobre el plan de medidas a incorporar, proceden a suscribir el presente

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**

**Vigencia:**

El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma y tendrá una vigencia inicial hasta el próximo día 31 de diciembre de 2006. Transcurrido este plazo quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos anuales, salvo que con un mes de antelación, sea denunciado por cualquiera de las

partes, en cuyo caso se extinguiría al término del período inicial acordado o al de cualquiera de sus prórrogas.

Ambas partes reconocen que el conjunto de las medidas siguientes, representan una mejora sobre las establecidas hasta la fecha por Convenio Colectivo.

En virtud de lo anterior, las medidas de conciliación que ahora se pactan, quedarán automáticamente compensadas y absorbidas por cualquier mejora que por normativa general o por Convenio Colectivo se establezca en el futuro.

## **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

### **1. Ampliación de la excedencia para atención de familiares.**

Se amplía hasta tres años el período de excedencia que puede solicitar cualquier empleado/a con más de dos años 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 trabajador 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.

### **2. Excedencia Solidaria.**

Para fines de carácter solidario, todos los trabajadores con más de dos años 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.

### **3. Excedencia Formativa.**

Esta medida podrá ser solicitada por todos los empleados/as con más de dos años 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.

### **Mantenimiento de las condiciones de empleado en las situaciones de excedencia anteriores.**

Mientras dure cualquiera de las situaciones de excedencia indicadas en los apartados 1, 2 y 3 anteriores, se mantendrán las condiciones especiales para empleados/as en los productos y servicios bancarios. Se exceptúan aquellas bonificaciones sólo aplicables a empleados/as en situación de activo.

### **4. Permiso no retribuido para adopción en el extranjero.**

Siempre que se garanticen adecuadamente las necesidades del servicio a criterio de la Empresa, podrá autorizarse un período de licencia no retribuida de hasta un mes de duración, dentro del año natural, para el caso de adopción en el extranjero. Esta licencia podrá ser solicitada por cualquier empleado/a con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa.

## **5. Ampliación del período de disfrute de las vacaciones.**

Las empleadas que hayan sido madres y los empleados que hayan sido padres y hubieran tomado, al menos ocho semanas del período de suspensión del contrato, podrán disfrutar del período vacacional correspondiente al año de nacimiento del hijo, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

La bolsa de vacaciones correspondiente se liquidará según el importe establecido para el año de nacimiento del hijo.

## **6. 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.

## **7. Sustitución de la hora de lactancia por Licencia Retribuida.**

Las empleadas y empleados que hubieran disfrutado de un mínimo de 10 semanas correspondientes al período de suspensión del contrato en el supuesto de parto, podrán sustituir el derecho que les asiste en aplicación del artículo 27.3 del Convenio Colectivo, por un período de licencia retribuida de diez días laborables, que deberán disfrutarse a continuación de la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo de forma inmediata e ininterrumpida. Este período se complementa con otros dos días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los 12 primeros meses de vida del hijo.

En caso de parto múltiple, se podrá sustituir el derecho de lactancia por un período de licencia retribuida de veinte días laborables, a disfrutar del modo indicado en el párrafo anterior. Asimismo, este período se complementará con otros cuatro días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los doce primeros meses de vida de los hijos.

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.

## **8. Horario continuado para madres con hijos menores de 3 años.**

Todas aquellas empleadas con hijos menores de tres años y jornada partida, podrán solicitar la realización de horario continuado hasta que su hijo menor cumpla la edad de tres años.

Para acceder a esta medida, la empleada deberá cumplimentar y enviar la solicitud adjuntando la correspondiente documentación. Salvadas las necesidades del servicio, a criterio de la Empresa, de las respectivas oficinas, Recursos Humanos contestará en el plazo de un mes, con el compromiso de favorecer la resolución favorable del mayor número de solicitudes recibidas.

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%.

## **9. 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.

## **10. 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:

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

## **11. 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 1.000 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 31 de agosto del año correspondiente al curso para el que se solicite.

## **12. Cheque 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 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.

### **13. 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.

### **14. Cobertura de bajas por maternidad.**

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

### **15. 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.

### **Nota Final**

Las partes firmantes coinciden en la conveniencia de hacer un esfuerzo de comunicación hacia todas las personas que componen la plantilla del Grupo a fin de que conozcan y valoren adecuadamente las nuevas posibilidades introducidas mediante este Acuerdo.

**Banco Popular Español, S.A.    CC.OO.    U.G.T.    SEGRUPO    C.G.T.**