



## PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Banco Santander.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de la plantilla y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Banco Santander.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes,

### AREAS DE ACTUACION

#### 1. SELECCIÓN, PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por

Vertical text on the left margin, including a large signature and the name "Pascual" written vertically.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CCOO", "AMYC", "UNITEC", and "SEGRUPO".



Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

### 3. MEDIDAS DE CONCILIACION

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

#### 3.1 Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

- a) Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia.

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

- a) Un periodo de licencia retribuida de hasta doce días laborables, que deberán disfrutarse a continuación de la finalización del descanso maternal, de forma inmediata e ininterrumpida. Este periodo se complementa con otros dos días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los 12 primeros meses de vida del hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de este. En caso de parto múltiple, este periodo de licencia retribuida podrá ser de veinte días laborables, que se complementará con otros cuatro días laborables adicionales, que podrán disfrutarse igualmente durante los 12 primeros meses de vida de los hijos/as.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en el Banco, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Para acogerse a esta medida, será necesario acreditar que el cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida ha renunciado a su derecho de lactancia, mediante certificado expedido por su empresa, o declaración jurada en el caso de que sea trabajador/a por cuenta propia.

Esta medida es incompatible con el disfrute de cualquier excedencia, si esta se disfrutara durante los 9 primeros meses de vida del menor. No obstante, se podrá disfrutar, si fuera el caso, la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado durante los primeros 9 meses de vida del menor.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

#### 3.2 Cobertura de bajas por maternidad

En oficinas de la Red Comercial, con plantilla inferior a cuatro personas, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las

Rosa María...

*[Handwritten signatures and initials]*  
CCOO, AMX, FIC, SECUR, STS

bajas por maternidad del personal encuadrado en los niveles retributivos 9 a 11 del grupo de Técnicos de Banca.

### 3.3 Descanso por maternidad a tiempo parcial

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 295/2009, de 6 de marzo..

### 3.4 Permiso de Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores que disfruten de este permiso, se establece un periodo adicional de permiso retribuido de dos semanas de duración, que se disfrutarán sin solución de continuidad inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión del contrato por paternidad, siempre y cuando el trabajador lo solicite con al menos una semana de antelación a la finalización del permiso por paternidad.

Si en el futuro hubiere una modificación legislativa de cualquier naturaleza, incluido el convenio colectivo de aplicación, respecto del permiso por paternidad, que diera lugar a una mejora en los periodos de disfrute, el permiso retribuido regulado en este apartado quedaría absorbido, parcial o totalmente, según procediera, por la ampliación del nuevo periodo legal del permiso por paternidad.

### 3.5 Traslados

En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.

### 3.6 Excedencias

Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En el supuesto de excedencias solicitadas 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, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones a las establecidas

*[Vertical list of handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*  
CCOO, CC00, CC00, CC00, ANYC, FITC, STS, 5, SEGURPA

para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o hijas. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de la misma plaza o, en cualquier caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Convenio Colectivo, dentro de un radio de 25 Km. desde el centro del municipio donde la persona prestaba sus servicios.

No obstante, cuando forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

En las excedencias solicitadas por motivos familiares, se mantendrá durante la vigencia de las mismas la percepción de la compensación económica por hijo o hija a cargo, establecida en el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio.

De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales AMSEC en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

### 3.7 Videoconferencia

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

### 3.8 Protección contra la Violencia de género

A los efectos del ámbito de aplicación de la ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral de la mencionada Ley Orgánica y de este Convenio, tienen que acreditar tal situación ante la Empresa mediante: orden de protección dictada por el/la juez/a a favor de la víctima, sentencia condenatoria, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar Nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora

De la S. A.

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

AMYC

FISC

SEORUPA

STS



En ningún caso los cheques guardería entregados serán canjeables por dinero en efectivo o sustituidos por cualquier otro tipo de ayuda.

Las personas adscritas a centros de trabajo que dispongan del servicio de Centro de Educación Infantil en el propio centro de trabajo, sólo accederán a este beneficio en el supuesto en que, habiendo solicitado plaza, no hubieran obtenido la misma y, en todo caso, hasta el momento en que le pudiera ser concedida.

En el supuesto de inexistencia de guarderías adheridas a la red de la empresa proveedora de los cheques en un radio de 25 Km. del domicilio personal, siempre y cuando el niño esté matriculado en un centro de educación infantil, la propia empresa proveedora estudiará la viabilidad de otras alternativas de acuerdo con el centro de educación infantil.

### 3.11 Reducción de jornada por lactancia

Para facilitar la reincorporación de la mujer al trabajo después de la maternidad o adopción se establece, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo, el periodo de acumulación de horas de lactancia o las vacaciones que se disfruten sin solución de continuidad, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan. Así, durante el primer mes de reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de ¼ de la misma, y todo ello sin merma económica.

### 3.12 Protección Maternidad

En los supuestos de descanso por maternidad y o permiso por paternidad, el periodo de ausencia no podrá suponer un obstáculo a efectos del devengo de la retribución variable que en su caso pudiera corresponder.

### 3.13. Excedencia solidaria

Los empleados y empleadas con más de un año de servicio efectivo en la empresa podrán solicitar hasta 1 año de excedencia con fines solidarios, siempre y cuando no hubieran disfrutado ningún otro periodo de excedencia en los siete años anteriores.

Durante el tiempo de duración de la medida, se mantendrán las condiciones especiales AMSEC en los productos y servicios bancarios.

Las solicitud, que deberá cursarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio, deberá acompañarse de la documentación que justifique las circunstancias alegadas, debiendo la empresa responder a la misma en plazo de un mes desde su recepción.

## 4. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Se tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Res. 6628

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

AMYC

U.F.I.C.

SEURUPA

STS



#### 4.1 Flexibilidad horaria

Los Directivos de Grupo Santander ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

Igualmente, en destinos en la Red Comercial en casos de maternidad, durante el año siguiente a la finalización de la suspensión por maternidad y a opción de la empleada, podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de jornada continuada, quienes tuviesen jornada distinta. Salvadas las necesidades de servicio se favorecerá por la Dirección la resolución favorable del mayor número de solicitudes recibidas.

#### 4.2 Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una 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 aquella.

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 no desempeñe actividad retribuida

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

#### 4.3. Supuestos de reducción de jornada.

En los supuestos de reducción de jornada, y tan pronto los sistemas operativos y necesarias adecuaciones técnicas para ello lo permitan, se vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.

#### 4.4 Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Res. Dir. S. AMV. STS

CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
AMV  
STC  
SEBARD  
STS

#### 4.5. Licencia por fallecimiento de familiares

El computo de la licencia por fallecimiento de familiares que se contempla en el apartado d) del artículo 29 del vigente convenio colectivo, se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante en los supuestos en que este tenga lugar en un día no laborable.

#### 4.6 Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

#### 4.7 Horario especial en el último mes de embarazo

Esta medida podrá ser solicitada por aquellas empleadas embarazadas que quieran disfrutar de un horario especial durante el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista para el parto, sin que se vea afectada su retribución.

El horario que pueden disfrutar las empleadas que lo soliciten será de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

La solicitud deberá realizarse como mínimo un mes antes de la fecha estimada del parto, y deberá acompañarse de informe médico en que se indique la fecha prevista de parto, disponiendo la empresa de 15 días para responder.

#### 4.8 Horario continuado para profesionales con hijos o hijas con discapacidad igual o superior al 45%

Esta medida, podrá ser solicitada por los profesionales con jornada partida que tengan un hijo o hija a su cargo con una discapacidad igual o superior al 45% y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida trabaje por cuenta propia o ajena. El disfrute de esta medida tendrá una duración indefinida, siempre y cuando se mantengan las condiciones para su concesión.

La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. El inicio podrá flexibilizarse entre las 8:00 y las 9:30.

Para acceder a esta medida se deberá cursar la solicitud mediante carta debidamente firmada, junto con la documentación que acredite las circunstancias alegadas. La

Rosa de S. L.

CCOO  
CCOO  
CCOO  
CCOO  
AMYC  
FIC  
SEORAs  
10  
STS

petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, salvadas las necesidades del servicio. La empresa contestará a cada solicitud en el plazo máximo de 15 días desde la fecha en que se curse, con el compromiso de resolver favorablemente el mayor número posible de solicitudes.

#### 4.9 Flexibilidad horaria durante la primera semana de inicio del curso escolar

Asimismo, la empleada o el empleado con hijos de hasta tres años de edad, podrá disfrutar de una flexibilidad de una hora de entrada y salida en el trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que, durante la primera semana del inicio del curso, pueda acompañarlos al centro escolar”.

### 5. MEDIDAS ESPECIFICAS EN PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Relaciones Laborales del Banco.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y 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 vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

Rossl M  
[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'AMYC', 'AFIC', 'STS', and 'SEURUP']



- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en el Banco.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

*[Handwritten signatures and initials]*  
CCCOO  
CCCOO  
CCCOO  
CCCOO  
AMYC.  
GTIC  
SEUAPD  
Consti.  
Res de SL  
STS