



la B i S C H A

Plaza de Legazpi, 1 – 28045 Madrid – Tel. 91.289.61.38 / 91.506.05.68
Fax 91.506.14.97cgt@cgtbancosantander.com - web: <http://cgtbsan.fesibac.org>

TUS DERECHOS

en Banco Santander



SU DEFENSA
NUESTRO OBJETIVO

Edición especial elecciones sindicales
13 febrero 2019



ÍNDICE

SALARIO ANUAL	3
Paga junio y diciembre	3
Comisión de servicio: dietas	3
Ayuda alimentaria	3
Condiciones financiación convenio banca	4
CONDICIONES BANCARIAS	4
Acuerdo Mejoras Sociales Extra Convenio	4
Financiación familiares	5
BENEFICIOS SOCIALES	6
Ayudas para Estudios Especiales de hijos/as con discapacidades psíquicas.....	6
Seguros	6
Premio Fidelidad	6
Plan de Pensiones de Empleo	7
Plan Flexible	7
PERMISOS Y VACACIONES	8
Jornada	8
Vacaciones	8
Licencias (Artículo 29 Convenio Banca)	9
MATERNIDAD Y PATERNIDAD	10
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	10
Embarazo	10
Permiso de maternidad	10
Lactancia	11
Reincorporación progresiva	11
Horario especial último mes embarazo	11
PERMISO PARA EL OTRO/A PROGENITOR/A	12
REDUCCIÓN DE JORNADA	13
EXCEDENCIAS	14
Por motivos familiares	14
Excedencias solidarias	14
Excedencia Forzosa	15
Excedencia Voluntaria	15
OTROS DERECHOS CONCILIACIÓN	16
Hipoteca Cero	16
Cheque guardería	16
Flexibilidad horaria	16
Línea de asesoramiento personal 900 505 310	16
Protección a víctimas de violencia de género	17
Licencias no retribuidas	17
BAJAS Y ACCIDENTES	18
¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?	18
TRÁMITE BAJA POR ENFERMEDAD	19
TRÁMITE PRESTACIÓN POR MATERNIDAD PATERNIDAD / ADOCIÓN / ACOGIMIENTO	19



SALARIO ANUAL

TÉCNICO NIVEL	ANUAL	MENSUAL 14 pagas	TRIENIO 14 pagas
1	53.721,79	3.891,07	53,32
2	46.791,29	3.388,76	40,60
3	39.959,29	2.893,63	35,16
4	38.190,53	2.765,38	35,16
5	33.359,43	2.415,23	28,89
6	31.394,77	2.272,83	19,39
7	29.953,47	2.168,37	19,39
8	28.511,62	2.063,87	15,15
9	26.537,19	1.920,76	-
10	23.916,41	1.730,81	-
11	21.794,88	1.577,04	-
Trienio antigüedad		48,26 en 14 pagas	675,63 anual
Plus polivalencia funcional para niveles 9 a 11		102,96 en 12 pagas	1.235,53 anual
Plus transitorio Se abonará al personal con poderes y responsable del funcionamiento administrativo u operativo de la sucursal y nivel 7 u 8		52,70 en 14 pagas	632,39 anual

Paga junio y diciembre

Cuantía equivalente al salario base de nivel más la antigüedad.

La paga de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

Comisión de servicio: dietas

Desplazamiento temporal de un trabajador/a, para cobertura de necesidades del servicio en centro de trabajo situado en población distinta a la habitual, siempre que la distancia entre ambas poblaciones exceda de los 25 km y la población a la que se desplace no coincida con su lugar de residencia habitual. Viajes por cuenta de la Empresa. Pernoctando en domicilio: 14,35€ Pernoctando fuera domicilio: 32,74€

Ayuda alimentaria:

9 euros/día.
Requisitos Art. 27 Convenio Banca.

Compensación de Beneficios Sociales pagadero en el mes de mayo

Activos desde 1/1/2000 y plantilla procedente de Banif y Banesto	526,71 €
Activos (solteros y solteras) anteriores a 1/1/2000	695,37 €
Activos (NO solteros y solteras) anteriores a 1/1/2000	788,68 €
Plantilla incorporada a Banesto con anterioridad al 01/01/1993	752,43 €
Hijos/as menores de 26 años (personal en activo)	305,30 €

El personal activo procedente de Banco Popular, empezará a percibir de modo gradual los importes que correspondan en cada caso de la siguiente manera: 1/3 de sus cuantías en 2019, 2/3 de sus cuantías en 2020 y el 100% de las cuantías en 2021.

Abono nómina el 25 de cada mes o día hábil anterior. Recuerda que 1/4 de paga no es pensionable.
Cantidades referidas a Convenio vencido el 31/12/2018.

Sí quieres que la CGT estemos en la próxima mesa de negociación del Convenio y luchemos por tus derechos, necesitamos superar el 10 % de representatividad en las próximas elecciones de banca. Con tu apoyo a CGT influirás en el cambio.

CONDICIONES BANCARIAS

Acuerdo Mejoras Sociales Extra Convenio

Finalidad	Precio	Límite	Plazo	Porcentaje compra/venta	Porcentaje tasación
Adquisición 1ª Vivienda	Euribor - 35%	6 anualidades Conceptos incluidos según convenio (1) Salario según nivel + Antigüedad + pagas extra + participación beneficios + gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales	hasta 30 años	100%	100%
Adquisición 2ª Vivienda	Euribor - 35%		hasta 30 años	100%	80%
Autoconstrucción	Euribor - 35%		hasta 30 años	100%	100%
Subrogación Promotor	Euribor - 35%		hasta 30 años	100%	100%
Préstamo Puente	Euribor + 0%		hasta 2 años	100%	100%
Adquisición 1ª Vivienda	Euribor - 35%	60.000 €	hasta 30 años	100%	Garantía seguro vida
Préstamo consumo	Euribor - 35%	1,5 anualidades Conceptos incluidos según convenio (1)	hasta 5 años	-	Sin garantía
Préstamo reforma	Euribor - 35%		hasta 10 años	-	Sin garantía

Préstamos Altamira
Euribor +35% a un máximo de 40 años si es tu primera vivienda. Primeros 12 meses 3,50% y resto del plazo Euribor+1,25%. Consulta viviendas en la web: www.altamirainmuebles.com

En caso de necesitar mayor importe del límite, se tramitará como un segundo tramo con precios no bonificados.

El endeudamiento máximo será el 35% de la suma del salario bruto del empleado/a + los ingresos netos (contrastados) del cónyuge o pareja de hecho.

Exentos de gastos de apertura, amortización parcial y total.

Se mantendrán las condiciones de financiación del personal del Popular, aunque si te interesan más, **puedes solicitar novación a condiciones Santander** en préstamos para adquisición de primera vivienda concedidos en condiciones especiales de empleado/a. Calcula lo que más te interesa.

Condiciones financiación convenio banca

Hipoteca Convenio Colectivo de Banca art. 51

Para compra de vivienda habitual con un límite de 100.000€ y plazo amortización hasta 20 años. Tipo interés aplicable, Euribor+0,15%, sin que en ningún caso pueda ser interés negativo

Para aclaraciones te puedes dirigir a: prestamosrh@gruposantander.com.

Préstamo de 9 mensualidades. Destinado a cubrir las siguientes situaciones:

- Traslado fuera de plaza
- Matrimonio
- Fallecimiento de cónyuge o hijo/a
- Obras/reformas en domicilio habitual
- Asistencia médica por enfermedades graves con internamiento hospitalario.
- Compra de vehículo
- Nacimiento/adopción de hijos/as
- Tramitación de divorcio, separación o nulidad
- Gastos generados por situaciones de violencia género

Préstamo de 5 mensualidades. Para cubrir gastos derivados de:

- Reparación de averías en el vehículo
- Pago de IRPF o gastos de escrituras, registro, IVA o plusvalías por adquisición vivienda habitual
- Gastos derivados de estudios de postgrado, propios o de hijos/as
- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos, electrodomésticos y equipación informática
- Pago de impuesto de transmisiones.
- Otros gastos sanitarios

Otros servicios bancarios

Cuenta de abono de la nómina con remuneración del 35% del Euribor, con mínimo del 0,50% nominal anual.

Tarjeta Master Card o Visa, exenta de comisiones de emisión y renovación y con un límite de 3.607 euros. Tipo de interés de 1/12 del Euribor a un año. Máximo de 2 tarjetas de la que una sería adicional a favor del cónyuge o pareja de hecho acreditada.

Sin comisiones bancarias, salvo inversiones en activos financieros.

Descubiertos en cuenta

En la cuenta de domiciliación de nómina se admitirán descubiertos sin coste, derivados de desfases eventuales entre ingresos y pagos, con un importe máximo equivalente al líquido de una mensualidad ordinaria que haya percibido el empleado/a en el recibo de nómina del mes anterior. (Excluyendo pagas extraordinarias, retribución variable, incentivos, beneficios sociales, y, en general, cualquier concepto salarial que no sea de devengo mensual ordinario).

Este descubierto sustituye al anticipo de la nómina en curso.

Financiación familiares

Finalidad	Producto	Plazo	%financiación	Precio	Comisión apertura
Adquisición 1ª Vivienda	Compra 1ª	hasta 30 años	80%	Euribor+ 0,79%	0,50%
	Subrogación promotor	hasta 30 años	80%	Euribor+ 0,79%	0,50%
	Autoconstrucción	hasta 30 años	80%	Euribor+ 0,79%	0,50%
Adquisición 2ª Vivienda	Compra 2ª	hasta 25 años	70%	Euribor+ 0,79%	0,50%
	Subrogación promotor 2ª	hasta 25 años	70%	Euribor+ 0,79%	0,50%
Hipoteca otras finalidades		hasta 25 años	70%	Euribor+ 0,79%	0,50%
Préstamo consumo		hasta 8 años	-	5%	1%



BENEFICIOS SOCIALES

Acuerdo de referencia Fusión Santander y Popular 26 de junio del 2018

Ayudas a la discapacidad física, psíquica o sensorial

- 1.500€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo/a a cargo con discapacidad \geq al 33%.
- 2.500€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo/a a cargo con discapacidad \geq al 65%.
- 2.900€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo/a a cargo con discapacidad \geq al 86%.
- 1.000€ anuales a percibir en 12 mensualidades, por empleado/a o cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con discapacidad \geq igual al 33%.

Ayudas para Estudios Especiales de hijos/as con discapacidades psíquicas

Póliza Mutualidad de Previsión Social: destinada a proporcionar una pensión de orfandad vitalicia (indemnización en forma de capital o de renta), a favor de hijos/as de empleados/as que sufren una discapacidad psíquica.

Fondo Asistencial: Accede dentro del período establecido para solicitar las ayudas por discapacidad (física, psíquica o sensorial) destinadas a mejorar las condiciones y calidad de vida para ti y tu familia. Solicitud en en el mes de diciembre.

Becas Capácitas: Ayudas económicas y/o técnicas a estudiantes universitarios con discapacidad para el fomento de la integración y la igualdad.

Información de IRPF: Si tienes reconocida una discapacidad de al menos el 33%, puedes beneficiarte de ventajas fiscales que pueden suponer una reducción en tu nómina del porcentaje de retención en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, además de otras ventajas sociales

Seguros

Seguro Colectivo de Vida Convenio (Art. 45 C.B). Seguro de vida en favor del último cónyuge supérstite, que cubre la contingencia de fallecimiento. Capital asegurado de 10.000 €

Seguro Colectivo de Vida. Para los y las empleadas en activo hasta la primera edad de jubilación ordinaria. Cubre las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta.

El capital asegurado será equivalente a una anualidad del salario pensionable del empleado/a

Fallecimiento o invalidez -> capital asegurado

Fallecimiento en accidente -> capital asegurado x 2

Fallecimiento en accidente de circulación -> capital asegurado x 3

Se mantienen condiciones a fecha 26 de Mayo de 2000, para personal procedente de BSCH. Igualmente para prejubilados/as hasta el fin del término de esta situación.

Premio Fidelidad

Gratificación por 30 años de servicio reconocidos en la empresa, se abonará, por una sola vez.



Plan de Pensiones de Empleo

Plazo de un año desde la integración jurídica para la unificación de los sistemas
Hasta ese momento:

Empleados procedentes de Banco Santander Aportación anual de 800 euros

Para personal con más de 2 años de antigüedad, efectiva o reconocida, en el Banco. Y para quienes tengan contrato de trabajo suspendido (excedencia forzosa) o extinguido y con los que el Banco mantenga los compromisos por pensiones (prejubilados/as)

Empleados/as procedentes de Banco Popular:

Personal con más de 2 años de antigüedad, efectiva o reconocida, en el Banco y aquellos con el contrato de trabajo suspendido (excedencia forzosa) o extinguido con los que el Banco mantenga los compromisos por pensiones (prejubilados). Hay dos colectivos:

-Colectivo A: Sistema de prestación definida. Para personal anterior al 8 de marzo de 1980.

-Colectivo B: Sistema mixto, de aportación definida, para cubrir la contingencia de jubilación, y de prestación definida, para cubrir las de incapacidad y fallecimiento en situación de actividad. La aportación que el Banco realiza cada año depende de la edad y antigüedad. Además, el empleado/a puede hacer una aportación adicional, aportando el Banco la misma cantidad.

Plan Flexible

Es un sistema de compensación, de carácter voluntario, que te permite sustituir parte de tu salario por una oferta de productos y servicios como son: Seguro de Salud, Guardería, Formación...

Las contrataciones serán dentro del periodo establecido para cada producto



PERMISOS Y VACACIONES

Jornada

La jornada máxima anual es de 1.700 horas. Todo el tiempo que exceda de este límite supone una prolongación ilegal de jornada, perjudicial para la clase trabajadora y una estafa a la Seguridad Social y a Hacienda.

Vacaciones

Tenemos 24 días en los que no se computarán sábados, domingos, ni festivos.

El **personal que trabaja en Canarias**, cuando disfruten de sus vacaciones en la península, dispondrán de 5 días adicionales (días naturales).

Podemos distribuir nuestras **vacaciones en diferentes periodos**.

Dentro de flexiworking, **existe la posibilidad de comprar hasta 5 días** anuales de vacaciones (necesario acuerdo con supervisión) El descuento económico es sobre todos los conceptos.

Si durante el disfrute de las vacaciones sufres internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, **no se computarán a efectos de vacaciones los días que dure el internamiento o enfermedad**.

Toda Incapacidad Temporal, previa al inicio de vacaciones, suspende las mismas y el tiempo no disfrutado se podrá utilizar posteriormente.

No se perderán las vacaciones no disfrutadas por IT al finalizar el año en curso, pudiendo disfrutarlas al año siguiente. (Jurisprudencia)

En estos tres supuestos, los días de vacaciones pendientes los podrás disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año.

Tenemos derecho a conocer la fecha de nuestras vacaciones al menos 2 meses antes de su disfrute.

Existe procedimiento judicial urgente en materia vacacional, celebrando la vista en los siguientes 5 días a la presentación de denuncia, y obteniendo sentencia firme en los siguientes 3 días.

GRADOS DE PARENTESCO

1º	Padre / Madre	Suegro/Suegra	Hijo / Hija	Yerno / Nuera
2º	Abuelo / Abuela	Hermano / Hermana	Cuñado / Cuñada	Nieto / Nieta
3º	Bisabuelo/a	Tío / Tía	Sobrino / Sobrina	Biznieto/a
4º	Primo /Prima			

Todas las licencias aquí recogidas son fruto de años de lucha y son de aplicación a toda la plantilla de deberíamos renunciar a disfrutar a nuestro días de convenio, de mudanza, a terminar la jornada dentro de



Licencias (Artículo 29 Convenio Banca)

Días retribuidos que deben ser aprobados por supervisión, con anterioridad al disfrute (salvo casos excepcionales).

Cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural: Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado/a, pudiendo unir estas licencias tanto a vacaciones como a fines de semana, así como disfrutarlas juntas. En ningún caso se tiene que explicar el motivo por el que se disfrutaran estas licencias.

Licencia navideña: Un día adicional, a disfrutar los días 24, 31 de diciembre o 5 de enero

Por matrimonio: 15 días naturales ininterrumpidos.

Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.

Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada

Dos días por el **nacimiento de hijo/a**, más dos días si se precisa desplazamiento, más un día a disfrutar dentro de los 30 días siguientes.

Dos días por **fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tres días por fallecimiento del cónyuge y cinco por fallecimiento de hijo/a. Si necesitas por estos motivos pernoctar fuera de tu localidad la licencia se amplía en dos días más.

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

Si tienes antigüedad superior a dos años, puedes solicitar estos permisos no retribuidos:

— **De una semana a un mes por necesidades familiares**, 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. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

— **Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.** Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo en que el empleado/a prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

Banco Santander. Disfrutarlas es un derecho y un deber. Sí no accedemos a trabajar los domingos, tampoco nuestro horario y a no prolongar la jornada de forma irregular.



MATERNIDAD Y PATERNIDAD

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL



Embarazo

Condiciones puesto de trabajo: El Banco debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo que se haya detectado tanto para la madre como para el feto. Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo, la trabajadora deberá ser asignada a un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.

Si tampoco ello fuera posible, puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.

Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja (suspensión del contrato) por "riesgo durante el embarazo" mientras exista el mismo.

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

Permiso retribuido durante el embarazo: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Permiso de maternidad

Duración de la suspensión: **16 semanas ininterrumpidas**, para nacimiento y adopción y/o acogimiento familiar de menores hasta 6 años o que tengan alguna discapacidad, **+ 2 semanas** en los casos de nacimiento de un bebé con discapacidad/ parto múltiple por cada hijo/a a partir del segundo.

Para adopción y acogida de mayores de 6 años necesaria resolución judicial.

Debes comunicar a supervisión, en el plazo de 48 horas, que se ha dado el hecho para comenzar tu permiso, para que traslade la documentación a certificadosausencias@gruposantander.com

La distribución del periodo de suspensión se hará según opción de la madre pero sometida a las siguientes reglas:

a) **Descanso obligatorio de la madre 6 semanas** después del parto y podrá hacerlo o no antes del parto.

b) **Compartir permiso:** En el caso de que los dos cónyuges trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, bien de forma sucesiva con el de la madre.

c) **En el caso de fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

d) **En el supuesto de fallecimiento del hijo/a**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

e) **En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional** con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre. Compatible con la suspensión del contrato por paternidad.

f) **En los casos de parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el **neonato** deba permanecer **hospitalizado** a continuación del parto, el periodo 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 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

g) En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización o continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión de ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

Lactancia

Por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrás derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, puede sustituirse por una de estas opciones:

1. **Reducción de jornada de una hora**, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia

2. **Acumulación de los permisos de lactancia** por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, de 12 días laborables disfrutados ininterrumpidamente. Este periodo se complementará con 2 días laborables adicionales a disfrutar en los 12 primeros meses de vida del hijo/a. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará a 20 días laborables que se complementará con otros 4 días laborables adicionales a disfrutar igualmente en los 12 primeros meses de vida del hijo/a.

Esta opción se puede disfrutar por cualquiera de los dos progenitores si ambos trabajan en Banco Santander. Solicitud con antelación mínima de 15 días.

Reincorporación progresiva

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, o el periodo de acumulación de horas de lactancia, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan .

Primer mes de reincorporación: reducción de la mitad de la jornada.

Segundo mes: reducción de 1/4 de la misma.

Horario especial último mes embarazo

Durante el último mes de embarazo las empleadas podrán disfrutar de un horario especial, 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**. Solicitar con antelación mínima de 1 mes a la fecha estimada del parto.

Durante el embarazo y lactancia, no se adoptarán medidas de traslado a otro municipio.



PERMISO PARA EL OTRO/A PROGENITOR/A

Duración de la suspensión, 5 semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo para el otro progenitor, en los casos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento (independientemente del disfrute compartido del periodo de descanso por maternidad), **+ 1 semana adicional** (para quien lo solicite con antelación de al menos una semana), a disfrutar a continuación del anterior permiso.

Distribución del periodo de suspensión, desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a hasta que termina el descanso por maternidad (cuya duración general es de 16 semanas) o inmediatamente después del descanso por maternidad, salvo la última semana del período total, que, previo acuerdo con la empresa, se podrá disfrutar de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a, resolución judicial o decisión administrativa por adopción o acogimiento.

Salvo fuerza mayor, el **preaviso debe ser con 15 días de antelación.**

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados al amparo del AMSEC, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada. Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación. En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo, no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción. En caso de reducción de jornada, solicita se adecue la fijación de tus objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de tiempo parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo. Se deberá comunicar al Banco, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, indicando la jornada que quieres realizar.

Tanto en el caso de maternidad como paternidad, se percibirá el 100%, incluidos todos los conceptos salariales de la base reguladora, normalmente incluidos todos los complementos asignados en la nómina. El Tribunal Supremo ha determinado que las cantidades recibidas durante el permiso de maternidad o paternidad están **exentas de IRPF.**

La medida tiene efectos retroactivos, por lo que es posible reclamar lo pagado de más después del 2013. Los contribuyentes que incluyeron la prestación por maternidad o paternidad en sus declaraciones de IRPF a partir del 2014, pueden presentar en Hacienda una rectificación de autoliquidación.

Santander Contigo te ayuda a solicitar la devolución del IRPF, en el caso de que estés afectado/a.



REDUCCIÓN DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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. Todos los conceptos de la nómina se reducen en el mismo % que te reduzcas la jornada.

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.

Igualmente para el caso de menores al cargo, afectados/as por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, durante ingreso hospitalario de larga duración y que requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el organismo correspondiente, y como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

Salvo fuerza mayor, el **preaviso debe ser con 15 días de antelación.**

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

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las **cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación. **En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo, no existe límite** de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

NO OLVIDES

En caso de reducción de jornada, **solicita se adecúe la fijación de tus objetivos** a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.

Existe **prestación económica de la Seguridad Social** para los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor enfermo.

Web de utilidad: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

Los despidos por causa de la maternidad/paternidad, incluida la no readmisión del trabajador/trabajadora tras una excedencia por cuidados familiares o la solicitud de una reducción de jornada, se consideran una vulneración de derechos fundamentales y por tanto **son despidos nulos.**



EXCEDENCIAS

Por motivos familiares

Tienes derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al **cuidado de cada hijo/a**, 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. La fecha máxima de disfrute será cuando desaparezca el motivo que dio lugar a su concesión.

Excedencia por cuidado directo de hijos/as que posean una discapacidad física, psíquica o sensorial sobre los que se tenga la guarda legal y que no realicen una actividad retribuida. No hay preestablecido un límite de edad.

Durante el primer año de estas excedencias, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo. 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. En el caso 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.

Estas excedencias podrán disfrutarse a intervalos.

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

De igual manera, **se mantendrán las condiciones** especiales para empleados/as, en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

El **tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad** y se tendrá derecho a asistencia de cursos de formación profesional.

Excedencias solidarias

El personal 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.



Excedencia Forzosa

La podrá solicitar el personal que sea designado o elegido para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, así como para aquellos supuestos en los que el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público exceda del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, circunstancia en la que la empresa podrá, de forma unilateral, situar al empleado en situación de excedencia.

El personal en excedencia por este motivo tiene reserva del puesto. Ha de solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia Voluntaria

La podrá solicitar el personal que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año.

Tiene un plazo mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. No necesita causa alguna para su petición, ni se requiere documentación acreditativa.

Una vez solicitado, la empresa debe responder a su petición en el plazo de un mes, sin que sea posible situarse en tal situación sin el reconocimiento expreso, por escrito, por parte de la empresa.

Existe limitaciones de su uso para prestar servicios en entidades que supongan competencia de la empresa.

El empleado/a en excedencia por este motivo:

- Ha de solicitar el reingreso o renovación, en el último mes del plazo de duración.
- Conserva solo un derecho preferente al reingreso, en caso de existir vacantes.
- El tiempo de excedencia no computará a ningún efecto.
- Sólo podrá ser solicitada otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

NO OLVIDES

Todos los trámites que tengas que comunicar a la empresa, (acumulación de lactancia, excedencias, reincorporación progresiva, reducción de jornada, prórrogas, finalización solicitudes, flexibilidad horaria...) Siempre que sea posible, informa a RRHH con copia a tu supervisor/a con una antelación mínima de 15 días.

Una vez autorizado, recibirás una comunicación de concesión, detallando los términos. Revisa, firma y remite la carta de concesión a donde te indiquen. **Guarda copia!!**

Importante mantener tus datos familiares siempre actualizados.



OTROS DERECHOS CONCILIACIÓN

Hipoteca Cero

Durante el primer año de excedencia por maternidad, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos hipotecarios podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes.

Se deberá solicitar a través de Familia Santander en: espacioempleado@gruposantander.es

Cheque guardería

73 euros mensuales por cada hijo o hija menor de 3 años, por cada mes del curso escolar en que éstos asistan a un centro denominado de Educación Infantil, Escuela Infantil o Guardería que cuente con la preceptiva licencia de apertura expedida por la Administración competente.

En el caso de los empleados/as del Banco adscritos a la centros de trabajo singulares que cuenten con Centro de Educación Infantil, sólo podrán acceder a este beneficio en el supuesto de que, habiendo solicitado plaza en el Centro de Educación Infantil, no hubieran obtenido la misma y, en todo caso, hasta el momento en que le pudiera ser concedida.

Esta aportación será abonada por el Banco Centro Educativo a través del proveedor, requiriéndose la adhesión del centro a la red del proveedor. El periodo escolar está comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de julio.

Flexibilidad horaria

De una hora de entrada y salida, para el personal con hijos/as de hasta 3 años de edad durante la primera semana de curso escolar.

Podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, a quienes tengan a su cargo hijos/as 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 al parto y a opción de la empleada, podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de **jornada continuada** quienes tuviesen jornada distinta.

Horario continuado para 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 trabaje por cuenta ajena o propia.

Línea de asesoramiento personal 900 505 310

para consultas jurídicas, fiscales, vivienda, dificultades emocionales...



Protección a víctimas de violencia de género

En caso de sufrir violencia de género, puedes flexibilizar o reducir tu jornada.

Tienes preferencia en caso de traslado con derecho a reserva de tu antiguo puesto durante 6 meses.

Pedir excedencia hasta de 18 meses. Extinguir tu contrato con derecho a percibir prestación por desempleo. Tus ausencias o retrasos están justificados. Puedes pedir anticipos y préstamos en condiciones flexibles.

Si estás en esta situación, no dudes en ponerte en contacto con nosotras, para que te acompañemos, te asesoremos sobre cuales son tus derechos y activemos el protocolo de actuación del Banco, en caso de que lo consideres necesario. ¡¡Tú eres la prioridad!!

Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta un 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.



BAJAS Y ACCIDENTES

¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?

Accidente laboral es aquel que se produce durante la jornada laboral o "in itinere" (al ir o salir del domicilio al trabajo)

Centros de atención en caso de Accidente de Trabajo:

MADRID Clínica la Luz C/General Rodrigo 8. Tel. 91 453 02 00.

Ambulancias Ángel de la Guarda: 91 532 32 57 / 639 16 16 42

Si el accidente se produce en la **C.G.S. BOADILLA**, llamar al 90112 emergencias.

BARCELONA Clínica Nuestra Señora del Pilar C/Balmes, 271

Ambulancias Lázaro: Tlf.: 93/256.66.66; Servi Ambulance: Tlf. de Avisos: 93/261.11.33

SEVILLA Clínica Sagrado Corazón C/ Manuel Siurot, 49 Sevilla

Ambulancias Pajares: Tlf. de Avisos: 954.411.506

VALENCIA Hospital NISA Virgen del Consuelo C/. Callosa Ensarria, 8 Valencia

Cantabria, Castilla- León y Extremadura llamar a "MUTUA MONTAÑESA ASISTENCIA": 900.180.875

Alicante, Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla- La Mancha, Castellón, Ceuta, Galicia, Gerona, La Rioja, Lleida, Melilla, Murcia, Navarra, País Vasco y Tarragona llamar a UMI Responde 900 22 11 33 para que te indiquen el centro de asistencia más cercano.

En todos los casos y provincias el/la accidentado/a debe ir documentado e indicar que es un accidente laboral.

Si el accidentado no pueda desplazarse por medios propios debido a su estado, podrá utilizar un taxi cuyo importe será reembolsado presentando el recibo y visto bueno del médico que le atiende.

Si la gravedad exige una ambulancia, avisar al servicio de ambulancia que corresponda y si se trata de una urgencia que pone en peligro la vida del trabajador, acudir al Centro de Urgencias más cercano.

Una vez haya recibido asistencia médica, pueden darse dos situaciones, pero en ambas es obligatoria la comunicación a la empresa:

Accidente sin baja laboral: En este caso, el supervisor/a o el propio empleado/a en su defecto, debe notificarlo en el plazo máximo de 5 días, remitiendo un correo electrónico a gestionsanitaria@gruposantander.com o fax al número 9163211.36 indicando los siguientes datos:

Número de empleado. Nombre y apellidos. Lesiones ocasionada y parte del cuerpo lesionada
Fecha, lugar y circunstancias del accidente. Lugar donde se prestó la primera asistencia.

Adelantar escaneado o por fax el Informe de Asistencia.

Accidente con baja laboral: En este caso, tras recibir la Asistencia Sanitaria, el trabajador/a, con el informe de la misma, se pondrá en contacto con la Unidad de Salud y Prevención de Riesgos Laborales (Teléfonos: 91.289.61.32 (CGS), 692.93.87.05 (Sede Santander España) o a través del correo gestionsanitaria@gruposantander.com) que:

Gestionará la baja médica, remitirá la copia correspondiente al empleado/a y enviará a su puesto de trabajo la copia para la empresa.

Cuando el accidentado/a está curado de sus lesiones, el servicio sanitario que le trata, mandará un informe al Servicio Médico, que emitirá el Parte de Alta Laboral. Se tramitará de la misma forma que el de baja.



TRÁMITE BAJA POR ENFERMEDAD

Presentación del parte Médico de Baja a la Oficina o Departamento de destino en el **plazo máximo de 3 días**, contados a partir de la fecha de su expedición o desde la fecha de inicio del proceso. Mismo plazo para la presentación de las confirmaciones de baja.

Para el **parte de alta el plazo de presentación son 24 horas.**

Tanto en el caso de los Partes de Baja como de Alta, la persona encargada en la Oficina o Departamento y a la vista del parte médico, tiene que hacer la correspondiente comunicación a través del Formulario "**Parte a RRHH Incapacidad Temporal con Baja médica**" que podemos encontrar en el Portal del Empleado.

Inmediatamente después de efectuar la grabación de los citados partes de baja, confirmación y alta, deberá remitirse copia solamente de los de baja y alta (no los de confirmación) a los Servicios de Administración de RRHH, detallando en ellos el número de empleado del interesado, escaneado al buzón genérico: certificadosausencias@gruposantander.com

Los originales de los partes de baja, confirmación y alta deberán ser conservados por la oficina, unidad ó departamento que en cada caso se haya detallado en la normativa de aplicación en cada entidad durante un período mínimo de 5 años, plazo durante el cual deberán permanecer localizables por si fuesen requeridos.

TRÁMITE PRESTACIÓN POR MATERNIDAD PATERNIDAD / ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO

Solicitar el "Certificado del descanso por maternidad" o "Informe de maternidad" **a tu médico** de familia, para luego enviarlo a tu gestor/a de RRHH, quien facilitará **Certificado de empresa** informando de la situación en la empresa y otros datos relacionados con la fecha del inicio del descanso por maternidad o paternidad.

Entregar cumplimentado al **INSS** el formulario de solicitud de maternidad, adopción o acogimiento, junto con el DNI + certificado de empresa + informe de maternidad expedido por el Servicio Público de Salud + Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo/a en el Registro Civil.

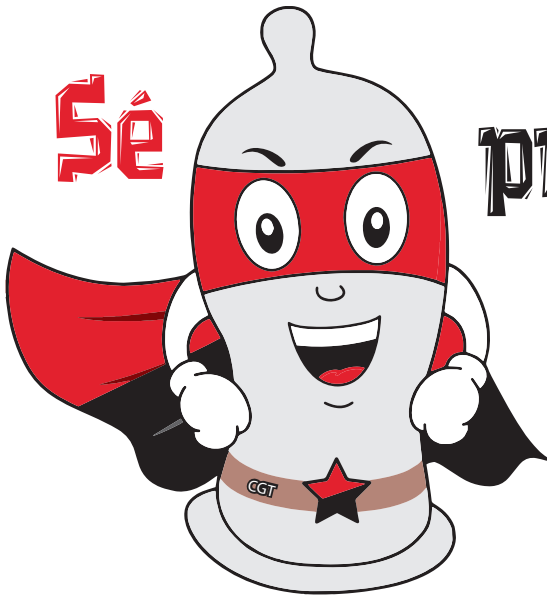
En caso de maternidad por adopción, acogimiento o tutela, adjuntar también la resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela.

Cuando se trate de adopción, acogimiento o tutela de menores o mayores de seis años, discapacitados: Certificación del IMSERSO u órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado/a o acogido/a presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o de la Entidad pública competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

Plazo máximo de resolución, 30 días desde la entrega de documentación.

El pago de la prestación corre a cargo del INSS y finalizará cuando terminen las semanas de descanso legalmente establecidas.

Sé



proCGT

Si ya no puedes más con:

- Este clima laboral hostil
- Sindicatos que se venden al banco
- Acuerdos de empresa que recortan tus derechos
- La corrupción de quien debería defender a la plantilla.
- Ser solo un número...
- Y porque cuando te llega nuestra información piensas:

“son los únicos que dicen la verdad y pelean”... por eso

Tiñe de **Rojo** y Negro las elecciones sindicales en Banco Santander y **participa del cambio**

Por qué en CGT

- Las decisiones las tomamos entre todos y todas.
- Nuestros objetivos no están teñidos de oscuros intereses.
- Somos un sindicato que se financia solo de las cuotas de nuestros afiliados y afiliadas y por eso somos verdaderamente independientes.
- Somos el único freno a la voracidad del banco.
- No firmamos ERE's en empresas con beneficios porque sabemos que existen otras opciones más justas.
- Trabajamos para el bien común, con independencia, principios firmes, acción directa, discurso claro y contundente.

En estos tiempo de incertidumbre e inestabilidad laboral, es más importante que nunca, que la mayoría la tenga el sindicato cuyo único objetivo, son los trabajadores/as y las defensa de sus derechos, por eso

ELIGE CGT

