

ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE FUSIÓN ENTRE LAS ENTIDADES BANCO SANTANDER, S.A., BANCO POPULAR S.A. Y BANCO PASTOR, S.A. ALCANZADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

En Madrid, a 26 de Junio de 2018

REUNIDOS

Por la Representación Empresarial

Por la representación de los trabajadores de:

Banco Santander SA, en adelante "Santander"

- (CCOO)
- (CCOO)
- (FITC)
- (STS)

Grupo Banco Popular (Banco Pastor S.A, y Banco Popular S.A.), en adelante "Popular".

- (CCOO)
- (CCOO)
- (FITC)
- (SEGRUPO)
- (AMYC)

Las partes se reconocen plena y recíproca capacidad y legitimación para la conclusión del presente acuerdo colectivo y, a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero.- Que las partes, en el contexto del proceso de negociación derivado de la futura fusión de las citadas entidades, y al amparo de lo previsto en los artículos 41 y 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta el inminente proceso de fusión de dichas entidades iniciaron con fecha de 19 de Abril de 2018, un proceso de negociación en el que entre otras materias, se han venido valorado y negociando las necesidades de armonización de determinadas condiciones de trabajo, así como las posibilidades de unificación o convergencia de beneficios sociales de la plantilla de personal que se integrará en Banco Santander, definiéndose de esta forma el marco laboral que resultará de aplicación al personal de plantilla de la entidad resultante de la fusión.

Segundo.- Como fruto de dicho proceso de negociación, el pasado 20 de junio de 2018 se ha alcanzado un acuerdo sobre los puntos básicos de armonización y convergencia de determinadas condiciones de trabajo y de beneficios sociales, según se recoge en el Acta de la citada reunión, acuerdo alcanzado con las representaciones sindicales de CCOO, FITC, STS, SEGRUPO y AMYC que alcanzan una mayoría del 65,83% de la representación de los trabajadores de Santander y Popular, de conformidad con la atribución de porcentajes de representación reflejados en el Acta de constitución de la Comisión Negociadora, de fecha 19 de abril de 2018, emplazándose las partes a la formalización del acuerdo una vez ratificado por los órganos de dirección de las organizaciones firmantes.

Tercero.- Las partes consideran que concurren causas organizativas y productivas que justifican las modificaciones de condiciones que se establecen en el acuerdo. A tal efecto, tanto las representaciones sindicales firmantes como las representaciones empresariales han negociado el presente Acuerdo bajo el principio de buena fe, habiéndose intercambiado diversas propuestas durante todo el proceso negociador. Fruto de la negociación se han ido acomodando y modificando las posiciones iniciales hasta alcanzarse el correspondiente consenso reflejado en el presente Acuerdo.

Cuarto.- Ámbito Personal y Temporal

El presente Acuerdo Colectivo será de aplicación a todo el personal que forme parte de las plantillas en activo de los Bancos afectados por el proceso de fusión, desde la fecha de la integración formal de las entidades, en la forma y términos que en el mismo se recogen.

En consecuencia el presente acuerdo entrará en vigor el día en que se materialice jurídicamente el citado proceso de fusión y tendrá efectividad desde la misma fecha, sin perjuicio de las vigencias específicas que se establecen en el mismo para determinadas materias.

Quinto.- Valores Económicos

Todos los datos, valores, importes y cuantías de carácter económico derivados presente Acuerdo se expresan y entienden en términos brutos y sobre los mismos se aplicarán las deducciones y retenciones que legalmente procedan conforme a la legislación vigente en cada momento.

Sexto.- Unidad del Acuerdo

Las medidas contenidas en el presente Acuerdo constituyen un todo unitario que globalmente representa una mejora de condiciones para las plantillas de las entidades involucradas en la fusión y, por lo tanto, deberán interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles las pretensiones de aplicación parcial.

Consecuentemente, a partir de la fecha de efectividad jurídica de la fusión, quedará extinguido y sin efecto alguno, cualquier acuerdo, medida, uso o costumbre de empresa que resultara de aplicación a la totalidad o a una parte de los empleados de Popular o Santander en las materias reguladas en el presente Acuerdo, siendo sustituidas por las condiciones establecidas en el mismo, , más favorables en su conjunto y globalmente consideradas, en los términos y condiciones regulados en el presente documento.

Séptimo.- Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento entre las partes firmantes para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo.

En virtud de lo expuesto suscriben el presente

ACUERDO

Primero.- Pagas de Beneficios

En el recibo de haberes del próximo mes de Julio, a los empleados que hubieran ingresado en Santander o Popular con anterioridad a la entrada en vigor del XXIII Convenio Colectivo de Banca, siempre que a dicha fecha no estuvieran percibiendo su salario anual de convenio prorrateado durante el ejercicio, se les abonará una cuantía equivalente a 1,25 pagas en sustitución de lo previsto en el ordinal 5 del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector, suscrito en fecha de 24 de Noviembre de 2016, para el momento de extinción de su contrato de trabajo. Con este pago que ahora se anticipa, se extingue, por lo tanto, de forma completa y definitiva, el derecho a percibir, en la fecha de la baja definitiva, cualquier cantidad relativa al concepto "participación en beneficios XXII CCB". Este abono no será objeto de compensación ni absorción.

Segundo.- Compensaciones Económicas por Beneficios Sociales

A partir de Enero de 2019 el personal en activo procedente de Popular que se integre en Santander empezará a percibir de modo gradual los importes por Compensación de Beneficios Sociales establecidos en el apartado 3 del Anexo I al Acuerdo Colectivo de 27 de Octubre de 2017.

Estos importes se percibirán, en los términos y condiciones previstos en dicho anexo, en 1/3 de sus cuantías en 2019, 2/3 en 2020, y el 100% de las cuantías que en cada caso procedan en 2021.

Tercero.- Economato Laboral Banco Popular

A partir del ejercicio 2019 se integrarán en la estructura salarial, bajo la rúbrica "Complemento Voluntario Personal" los importes que se estuvieran percibiendo durante 2018 por el personal procedente de Popular beneficiario de su Economato Laboral.

Cuarto.- Premio de Fidelidad

En sustitución de los premios de fidelidad existentes en las entidades absorbidas desde el 01.01.2019 se aplicará el premio por antigüedad que tiene establecido Santander, que pasará a denominarse "Premio de Fidelidad", para quien cumpla 30 años de servicios reconocidos en la Empresa, cuya cuantía actual de 1060 € será objeto de revisión anual aplicando el porcentaje de revalorización establecido para cada año en el Convenio Colectivo del sector para el salario base de nivel, salvo que medie otro acuerdo entre las partes.

Quinto.- Licencias

Además de los días de licencia por asuntos propios establecidos en el art 35 del Convenio Colectivo, desde el ejercicio 2018 en curso todo el personal podrá disponer de un día de licencia adicional, a disfrutar los días 24, 31 de Diciembre o 5 de Enero, organizándose su disfrute en las distintas unidades por terceras partes y salvando las necesidades de servicio.

Sexto.- Jornada y Horarios

Desde la fecha de efectos de integración jurídica de las entidades afectadas por la fusión se aplicará el Acuerdo Colectivo sobre jornada y horarios de 23.09.2009 de Santander a los empleados de Popular con horario continuado a los que se refiere el apartado 2 del acuerdo de 17.12.2009 suscrito en esta última entidad.

No obstante, desde el próximo 15 de septiembre, se anticipará durante todos los viernes la salida a las 15 horas para los profesionales con horario continuado en red comercial universal establecido en el precitado acuerdo de 23.09.2009, incrementándose hasta 35 horas la bolsa de 25 horas preexistente siendo esta bolsa para actividades de formación. Esta salida anticipada compensará y absorberá cualquier mejora o condición ad personam más beneficiosa de igual naturaleza preexistente, entre otras, el beneficio de salida anticipada que disfrutaban determinados profesionales en las plazas de Santander y Gijón.

Asimismo, y sin perjuicio de los turnos que por necesidades organizativas se encuentran actualmente implantados, también con efectos del próximo 15 de Septiembre, el horario a desarrollar por todos los empleados que presenten sus servicios en cualquier Área, Servicio o Departamento de Servicios Centrales, que estén ubicados en la Ciudad Financiera, Gran Vía de Hortaleza, Luca de Tena, Abelas o en cualquier otro edificio, se ajustará al horario partido establecido en el anexo V del acuerdo suscrito en Santander en fecha de 23 de julio de 2015.

Tratándose de Oficinas Smart Red las representaciones firmantes, con el objetivo de conseguir una mejor orientación al cliente a través de una gestión personalizada más adecuada a sus necesidades, han acordado la implantación de un nuevo régimen de horarios cuyas características, términos y condiciones se expresan en Acuerdo Colectivo suscrito en esta misma fecha en documento separado por razones de orden y método.

Séptimo.- Ayudas Especiales para Situaciones de Discapacidad

Desde el 1.01.2019, y en sustitución de las ayudas y coberturas preexistentes en Santander y Popular, que quedarán sin efecto, se establece para el personal en activo una ayuda directa y única ante situaciones de discapacidad reconocidas, que importará las siguientes cuantías:

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

Octavo.- Condiciones Financieras (Préstamos, Créditos y Condiciones de Uso de Servicios Bancarios)

Desde la fecha efectiva de la integración formal, y tan pronto como lo posibiliten la integración de sistemas operativos y las necesarias adecuaciones técnicas para ello, las condiciones financieras aplicables a las nuevas operaciones que soliciten los empleados en activo procedentes Popular serán las que resulten de aplicación a los empleados en activo de Santander, en los términos y condiciones que concreta el Anexo I que adjunto se acompaña.

El nuevo sistema de descubiertos en cuenta que se recoge en el citado anexo, se aplicará en Santander tan pronto como lo posibiliten las necesarias soluciones técnicas.

Los empleados en activo procedentes de Popular con préstamos para adquisición de primera vivienda concedidos en condiciones especiales de empleado, podrán solicitar durante el primer año transcurrido desde la integración jurídica, la aplicación de los tipos de interés establecidos en AMSEC para préstamos de primera vivienda, según figuran en el Anexo I, novación que se formalizará mediante novación en contrato privado, que podrá elevarse a documento público a petición de cualquiera de las partes.

La cartera viva existente a la fecha efectiva de la integración formal, de préstamos y créditos de otra naturaleza de los empleados y personal pasivo procedentes de Popular, concedidos en su condición de tales, mantendrá las condiciones de financiación en los términos y condiciones en los que fueron concedidos.

Noveno.- Vacaciones

A partir de 01.01.2019 el régimen de vacaciones aplicable, cualesquiera que fueran las fechas de su disfrute, será de 24 días laborables para todo el personal de las entidades integradas, que se disfrutarán en los términos y condiciones establecidos en la regulación sobre vacaciones recogida en el vigente Convenio Colectivo del Sector.

Décimo.- Sistemas de Previsión Social

Se acuerda iniciar los procesos, conversaciones y negociaciones que sean necesarios para la unificación, en el plazo de 1 año desde la integración jurídica de las entidades, de los sistemas de previsión social complementaria vigentes en Popular y Santander.

Undécimo.- Seguros de Vida

Los Seguros de Vida e Invalidez, establecidos en Santander y Popular quedarán sustituidos por las coberturas que para dichas situaciones se concretan en el Anexo II.

Duodécimo.- Plan de Igualdad

Se actualiza el Plan de Igualdad de Banco Santander que se adjunta como Anexo III, que resultará de aplicación a todo el personal de las sociedades fusionadas desde la fecha de firma de este acuerdo.

De manera transitoria y excepcional, en el caso de que algún empleado procedente de Popular se encontrara disfrutando en la fecha de firma del presente acuerdo de alguna de las medidas de conciliación incluidas en el Plan Concilia de Popular, la podrá seguir manteniendo en los mismos términos y condiciones que dieron lugar a su reconocimiento.

Desde la fecha de efectividad de la integración jurídica de las entidades se entregarán cheques guardería, por el importe (73 € mensuales/11 meses al año) y mediante el sistema habilitado en Santander a quienes reúnan los requisitos necesarios para ser beneficiarios de los mismos.

Decimotercero.- Criterios para una Ordenación Racional del Tiempo de Trabajo

Las representaciones firmantes expresan su voluntad de seguir promoviendo una cultura organizativa del trabajo basada en el desempeño racional de funciones y responsabilidades, que facilite la adaptación de la organización al contexto y retos de nuestro sector y que apueste por seguir fomentando métodos y entornos de trabajo flexibles que propicien la eficiencia y la productividad, priorizando la calidad del servicio y la debida atención al cliente y que repercutan en la consecución de mejores resultados por las personas trabajadoras.

Es igualmente intención de las partes con la firma del presente Acuerdo, reiterar el compromiso de Santander de fomentar medidas que incidan de forma positiva en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestros profesionales, mujeres y hombres, así como comprometer principios y buenas prácticas a la hora de establecer convocatorias para reuniones de trabajo y formación, utilización racional de los servicios de mensajería, de sistemas de comunicación no presencial, vídeo-conferencias, etc.

Con tal finalidad se detallan en Anexo IV un conjunto de reglas y criterios que deberán considerarse y observarse para la consecución efectiva de dichos objetivos.

Y para así cumplirlo de buena fe firman el presente documento en todas sus hojas en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

BANCO SANTANDER SA

GRUPO POPULAR

ACUERDO COLECTIVO SOBRE JORNADA Y HORARIOS EN OFICINAS SMART DE LA RED UNIVERSAL

En Madrid, a 26 de junio de 2018

REUNIDOS

Por la representación empresarial

Por la representación de los trabajadores

Banco Santander, S.A., en adelante “Santander”

- (CCOO)
- (CCOO)
- (FITC)
- (STS)

Grupo Banco Popular (Banco Pastor, S.A. y Banco Popular, S.A.), en adelante “Popular”

- (CCOO)
- (CCOO)
- (FITC)
- (SEGRUPO)
- (AMYC)

Las partes se reconocen plena y recíproca capacidad y legitimación para la conclusión del presente acuerdo colectivo y, a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero.- Que el 19 de abril de 2018 se inició un proceso de negociación con las representaciones sindicales presentes en Santander y Popular, en cuyo marco han venido manteniendo diversas reuniones tendentes a determinar y modificar, de común acuerdo, el sistema horario del personal adscrito a las denominadas Oficinas Smart de la Red Comercial Universal. Dicho proceso ha cumplido los requerimientos derivados del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones de trabajo y además, respeta plenamente lo dispuesto en el convenio colectivo.

Segundo.- En el marco de dicho proceso de negociación, y entre otras materias, se ha venido negociando la aplicación de un régimen específico de jornada y horario de trabajo para el personal adscrito a las Oficinas Smart de la Red Comercial Universal, Sucursales que pretenden constituirse en un nuevo modelo de Oficina en las que la atención y

relación con el cliente constituya para estos una experiencia de aportación de valor y de superación de sus expectativas de gestión y asesoramiento personalizado.

Tercero.- Como fruto de dicho proceso de negociación, el pasado 20 de junio de 2018 se ha alcanzado un acuerdo sobre los puntos básicos del régimen jurídico de jornada y horarios aplicables al personal destinado en dichas Oficinas Smart, según se recoge en el Acta de la citada reunión, acuerdo alcanzado con las representaciones sindicales de CCOO, FITC, STS, SEGRUPO y AMYC, que alcanzan una mayoría del 65,83.% de la representación de los trabajadores en Santander y Popular, de conformidad con la atribución de porcentajes de representación reflejados en el Acta de constitución de la Comisión Negociadora, de fecha 19 de abril de 2018, emplazándose las partes a la formalización del acuerdo una vez ratificado por los órganos de dirección de las organizaciones firmantes.

ESTIPULACIONES

Primera.- Con efectividad del próximo 15 de septiembre se aplicarán los siguientes criterios de ordenación de jornada y horarios de trabajo de los empleados adscritos a Sucursales Smart de Red Comercial Universal:

- a) Los empleados que desempeñen los puestos de Atención al Cliente, Atención al Cliente Digital, Subdirectores, GOI y Ejecutivos Comerciales mantendrán su actual jornada y horario de trabajo, conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo Colectivo de 23 de septiembre de 2009.

No obstante, los Ejecutivos Comerciales y Subdirectores, podrán solicitar adscribirse voluntariamente al régimen de jornada y horarios que se establece en el apartado b) siguiente para los profesionales con las posiciones que se detallan a continuación, reservándose la dirección de la empresa la facultad de autorizar dichas solicitudes.

- b) Los empleados que desempeñen los puestos de Director, Director Adjunto, Subdirector de sucursales con posiciones de GOI/ Apoderado de Caja, y Figuras Especializadas tales como Gerentes de Empresas, Gestores Select, Gerentes de Negocio internacional y Ejecutivos de Negocios, estarán sujetos, en aras a facilitar la aplicación de la flexibilidad horaria, a los siguientes criterios de ordenación de jornada y horario de trabajo:

- Del 15/7 al 14/9:

Mantendrán su actual jornada y horario de trabajo conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo Colectivo de 23 de septiembre de 2009.

- Del 15/9 al 14/7:

Entrada flexible entre las 8:30 horas y las 9:00 horas y salida una vez cumplidas 5 horas y 30 minutos (14:00- 14:30 horas) y realización de, al menos, dos tardes a la semana con un mínimo de 100 tardes al año. Para el cómputo de las

referidas tardes, se tendrá en cuenta todo tipo de actividad profesional, relacionada con el desempeño de su función, realizada presencialmente en la oficina. La duración horaria de cada tarde será de 2 horas y se realizarán, preferiblemente, de lunes a jueves en horario de entre las 16:00 a las 18:30 horas.

Para el cumplimiento de la jornada máxima anual serán de aplicación los criterios horarios establecidos en el Acuerdo Colectivo de 23 de septiembre de 2009, en lo referido también, a las facultades de auto organización y jornada máxima anual del personal directivo y comercial.

- Viernes todo el año: De 8:00 a 15:00 horas

Consecuentemente, los horarios concretos a realizar por estos empleados deberán ser consensuados por cada profesional con su supervisor, considerando que estos profesionales, como el resto de figuras directivas y/o comerciales del Banco, en atención a la relación de confianza que implica el puesto que desempeñan, y la naturaleza y características concurrentes en las funciones desarrolladas, tienen atribuidas facultades de flexibilidad y auto organización para distribuir o modificar su tiempo de actividad laboral con la discrecionalidad y flexibilidad convenientes, utilizando tal facultad de modo que queden atendidas las necesidades del servicio confiado, y su propia auto exigencia en la obligaciones y responsabilidades asumidas, con el cumplimiento del tiempo de trabajo exigible, la sistemática comercial organizada, y la adecuada conciliación de su vida personal, familiar y laboral, sin exceder en ningún caso de la duración de la jornada máxima anual.

- c) En cualquier caso, lo dispuesto en el presente Acuerdo no supone alteración por reducción de la jornada máxima anual.

De igual forma el establecimiento de este régimen horario se acuerda sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección de la Empresa por disposiciones legales, Convenio Colectivo del Sector, Acuerdos Colectivos de Empresa o la voluntad de las partes de la relación laboral para establecer, modificar o efectuar las oportunas adecuaciones horarias, en caso necesario, con objeto de hacerlas compatibles con las necesidades de servicio.

- d) El personal que pase a realizar el régimen de horario partido al que se refiere el apartado b) anterior percibirá una compensación económica anual de 3.500 € brutos, o parte proporcional que en su caso corresponda, distribuido en 12 pagos anuales, bajo la rúbrica de Complemento Horario Smart, que podrá ser objeto de revalorización por acuerdo entre las partes - complemento que no será objeto de compensación ni absorción - y resultará por tanto únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción a la Oficina Smart y la realización de dicho régimen horario.

Adicionalmente, se establecen los siguientes incentivos mínimos por consecución del 100% de objetivos para las siguientes posiciones:

- Directores de Oficina: 11.250 euros brutos anuales.
- Resto: 6.000 euros brutos anuales.

Segundo.- El número máximo de oficinas Smart a las que resultará de aplicación el horario partido singular regulado en el apartado segundo b) anterior será de 1.000, excluyéndose en todo caso de su aplicación a las sucursales Smart que no formen parte de la red comercial universal por pertenecer a un canal distinto con sus propios y específicos horarios singulares.

Tercero.- En el plazo de los 3 meses siguientes a la fecha de firma de este acuerdo quienes tuvieran dificultades de adaptación al régimen horario en él establecido, por razón de necesidades de conciliación de su específica situación personal y/o familiar con los nuevos horarios, podrán solicitar el traslado a otro centro de trabajo con horario general, correspondiendo a la Dirección de RRHH la gestión y resolución de estas solicitudes, cuya atención se procurará siempre que lo posibiliten las necesidades de organizativas y de servicio. Asimismo, dispondrán de esa misma opción los profesionales de sucursales que de futuro pasen a integrarse en la red de oficinas Smart durante los 2 meses siguientes a la integración.

Cuarto.- Se habilitarán canales de comunicación para que los empleados interesados en adscribirse a posiciones especializadas en oficinas Smart puedan hacerlo, correspondiendo a la Dirección de la empresa valorar sus candidaturas y posible adscripción a dichas posiciones en función de las necesidades organizativas y de servicio, así como de concurrencia en los candidatos de los perfiles, capacidades comerciales, y requisitos necesarios para su prestación de servicios en estas oficinas.

Quinto.- Con efectividad desde la firma del Acuerdo, serán de aplicación a los empleados de las Oficinas Smart que realicen el horario partido singular regulado en el apartado primero b) de este acuerdo los siguientes criterios específicos de desarrollo profesional:

- a) Directores de Oficina Smart: consolidarán el Nivel Retributivo 5 del Grupo de Técnicos del Convenio Colectivo una vez transcurrido 1 año en el ejercicio ininterrumpido del cargo en una oficina Smart. Una vez se haya consolidado dicho nivel retributivo podrán acceder al Nivel Retributivo 4 del grupo de técnicos del Convenio Colectivo si en los 3 años siguientes su desempeño continuado en el cargo acredita un resultado de sus evaluaciones de al menos una evaluación destacada y dos evaluaciones buenas. Idéntica pauta se seguirá para la promoción al Nivel 3 de quienes hubieran consolidado el Nivel Retributivo 4.
- b) Resto de figuras en Oficina Smart adscritos a este régimen horario: tendrán al menos el Nivel Retributivo 8 del Grupo de Técnicos del Convenio Colectivo. Podrán acceder al Nivel Retributivo 7 del grupo de técnicos del Convenio Colectivo si en los 2 años siguientes su desempeño continuado en el cargo acredita un resultado de sus evaluaciones de al menos una evaluación destacada y una evaluación buena y al Nivel Retributivo 6 del Convenio Colectivo si en los 4 años siguientes a la

consolidación del Nivel Retributivo 7 acrediten al menos una evaluación destacada y el resto de buenas.

Sexto.- Serán de aplicación a los empleados que realicen la jornada y horarios establecidos en el presente acuerdo los criterios para la ordenación racional del tiempo de trabajo incluidos en el acuerdo colectivo firmado con esta misma fecha sobre armonización y convergencia de condiciones de trabajo, evitando la convocatoria de reuniones presenciales o telemáticas durante los márgenes de flexibilidad horaria.

ANEXO I

PRÉSTAMOS, CRÉDITOS Y CONDICIONES DE USO DE SERVICIOS BANCARIOS ("AMSEC")

1. Préstamos para vivienda. Condiciones Generales de aplicación

Estos préstamos tendrán como finalidad el acceso a la propiedad de un inmueble que tenga la calificación de vivienda, así como la construcción de vivienda nueva adquirida a nombre del empleado solicitante. Se incluirán entre dichos motivos la adquisición, con motivo de separación, divorcio o herencia, de la totalidad de la vivienda por el empleado que ya es propietario de una parte de la misma.

- Forma de instrumentación: Póliza de Préstamo que suscribirá el empleado, así como su cónyuge en caso de matrimonio en régimen de gananciales.
- Límite: Seis anualidades de los conceptos retributivos del Art. 17 del Convenio Colectivo vigente, pudiendo alcanzar hasta el 100% del valor de tasación en el caso de primera vivienda, y hasta el 80 % del valor de tasación en el supuesto de segunda vivienda. Cuando el importe solicitado supere el límite de seis anualidades, se aplicará al exceso el interés preferencial que en cada momento determine Banca Comercial.
- Comisión de Apertura: Exenta.
- Tipo de interés: Euribor a un año, menos el 35%, con el tope mínimo del cero por ciento de interés, en cualquier caso.
- Plazo de amortización: Hasta veinticinco años. Excepcionalmente, podrán estudiarse y autorizarse plazos de amortización de hasta treinta años en aquellos supuestos en los que por concurrir circunstancias y presupuestos análogos se vinieran concediendo esos plazos a clientes de la línea comercial.
- Garantías:
 - Hasta 60.101,21 euros: Seguro de vida o constitución de hipoteca a opción del empleado. En el primero de los supuestos, no será necesaria la intervención de la póliza.
 - A partir de 60.101,21 euros: La opción corresponderá a la Empresa.

Construcción de vivienda: En estos supuestos la entrega de fondos estará en todo caso supeditada a la presentación de certificaciones de obra, emitidas por el constructor y firmadas por el arquitecto.

Préstamos para vivienda/puente: Podrán concederse, sin amortización del capital hasta su vencimiento, y por plazo de un año, prorrogable excepcionalmente hasta dos en los casos de dificultad de venta de la vivienda anterior, para cubrir desfases entre compra de vivienda y venta de la anterior. En este supuesto el tipo de interés será el Euribor a un año y, salvo, naturalmente, las relativas a plazo, tipo de interés y

garantías, resultarán igualmente de aplicación el resto de condiciones generales precedentemente señaladas para Préstamos Vivienda.

Subrogaciones: Siempre que las disposiciones legales en materia hipotecaria así lo permitan, se atenderán solicitudes de subrogación de primeras hipotecas que, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora y debidamente justificadas (subrogación anterior en préstamos de promotor inmobiliario u otras análogas), y habiendo tenido por finalidad la adquisición de vivienda del empleado, se hubieran formalizado o se formalizaran en otras entidades financieras.

Los futuros ingresos en la plantilla de nuevo personal con carácter fijo, en el plazo de los doce meses siguientes a la fecha en que tengan lugar, tendrán derecho a que se les atiendan solicitudes de subrogación de primeras hipotecas que, para la finalidad prevista en el párrafo anterior, hubieran formalizado en otras entidades financieras antes de aquel ingreso, siempre y cuando hubieran transcurrido al menos seis meses desde su incorporación al Banco.

En ningún caso, los plazos y condiciones de amortización de la operación hipotecaria que se pretenda subrogar podrán diferir de las condiciones generales de aplicación establecidas para este tipo de préstamos.

El tipo de interés aplicable a la operación subrogada por el Banco será el establecido en el presente Acuerdo para este tipo de préstamos.

2. Préstamos de Consumo, con exclusión de inversiones y negocios. Condiciones generales de aplicación

Estos préstamos tendrán como finalidad la adquisición de cualquier elemento de carácter consuntivo, con exclusión de los que se puedan considerar objeto de inversión o negocio.

- Forma de instrumentación: Póliza de préstamo, sin intervenir.
- Límite: Una anualidad y media del sueldo base más aumentos por antigüedad, computados sobre el total de las pagas que correspondan por aplicación del Convenio Colectivo vigente. Tratándose de préstamos para reforma de vivienda habitual el límite anterior será de dos anualidades.
- Comisión de apertura: Exenta.
- Tipo de interés: Euribor a un año, menos el 35%, con el tope mínimo del cero por ciento de interés, en cualquier caso.
- Plazo de amortización:
 - a) Con carácter general: Hasta cinco años.
 - b) Reforma vivienda habitual: Hasta diez años.

Refinanciación: Igualmente, por una sola vez, el Banco atenderá las solicitudes de refinanciación que puedan plantear profesionales a quienes la concurrencia acreditada de circunstancias adversas imposibilitara, a la vista de su capacidad de pago, el puntual y adecuado cumplimiento de obligaciones contraídas con el Banco, como

consecuencia de préstamos, créditos o anticipos suscritos con el Banco previstos en el Art. 50 del Convenio Colectivo u operaciones de crédito y/o préstamo autorizadas en virtud y con arreglo a las condiciones establecidas en el Acuerdo de Mejoras Sociales.

En los casos que vinieran siendo tratados por Asesoría Jurídica Comercial será necesario su informe favorable previo.

El nuevo crédito habrá de adaptarse en todo caso a las condiciones generales de aplicación establecidas en el Apartado anterior sobre préstamos consumo, con plazo máximo de 5 años. No obstante el nuevo crédito podrá otorgarse por importe y/o plazo superior si se aportaran garantías adicionales suficientes a satisfacción del Banco.

3. Anticipo 9 mensualidades para compra vehículo

Se amplían para todo el personal en activo de Banco Santander, hasta el límite de 9 mensualidades, las posibilidades de solicitud de anticipo para adquisición de vehículo propio, en los términos, límites y condiciones previstas en el Art. 50.2 del Convenio Colectivo de Banca.

4. Endeudamiento máximo

El endeudamiento máximo por acumulación de toda clase de créditos, anticipos y préstamos, incluidos los regulados en Convenio Colectivo, no podrá suponer una amortización anual mayor del 35% de la suma del salario bruto del empleado en el Banco más los ingresos, debidamente acreditados, por rentas del trabajo del cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditada y registrada conforme a lo establecido legalmente en cada momento.

5. Descubiertos en cuenta

En la cuenta de domiciliación de la nómina del empleado se admitirán descubiertos, derivados de desfases eventuales de ingresos y pagos, hasta un importe equivalente al líquido de una mensualidad ordinaria que haya percibido el empleado en el recibo de haberes 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 mensualidad correspondiente al mes en curso que regula el artículo 49 del Convenio Colectivo de Banca.

6. Condiciones de utilización de los servicios bancarios

- Cuenta de abono de la nómina o, en su caso, complemento de pensión, asignación concertada o, en defecto de ambas, aquella en la que se abone la compensación de beneficios sociales del Banco:
 - Tipo de interés aplicable: Euribor a un año, menos el 65%, con tope mínimo del 0,50 nominal anual.
- Tarjeta Master Card o Visa:
 - Gastos de emisión y renovación: Exenta.

- Límites por empleado: 3.607 euros.
- Tipo de interés mensual: 1/12 del Euribor a un año.
- Máximo tarjetas por empleado: Dos, de las que una sería adicional a favor del cónyuge, o pareja de hecho, debidamente acreditada y registrada conforme a lo establecido legalmente en cada momento
- Tarjeta Visa Oro:
 - Estudio individual en cada caso.
- Tarjeta 4B o, en su caso, 4B-MasterCard:
 - Gastos de emisión y renovación: Exenta.
- Tarjeta 4B Europ Assistance:
 - Coste para el empleado: El que le suponga al Banco.
- Comisiones bancarias:
 - Exentas en general, salvo inversiones en activos financieros.

7. Revisión

El tipo de interés nominal anual de los préstamos definidos en los apartados 1 y 2 se actualizarán el primer día en que se cumpla cada anualidad completa de la firma del contrato de préstamo, según las fórmulas acordadas y con la referencia al euribor a un año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado del mes natural anterior a la fecha de revisión del tipo de interés, con independencia del mes al que corresponda el porcentaje publicado en dicho Boletín Oficial del Estado.

Los tipos de interés de las operaciones definidas en los apartados 4 y 5 se actualizarán con efectos del 1 de enero de cada año, según las fórmulas acordadas, y con la referencia al euribor a un año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado del mes diciembre inmediatamente anterior de cada año natural, con independencia del mes a que corresponda el tipo publicado.

8. Condiciones de acceso a préstamos de consumo para Personal Pasivo

Tendrán como finalidad la adquisición de cualquier elemento de carácter consuntivo, con exclusión de los que se puedan considerar objeto de inversión o negocio.

- Forma de instrumentación: Póliza de préstamo, sin intervenir
- Límite del préstamo:
 - Una anualidad de la asignación económica a cargo del Banco en supuestos de prejubilación.
 - Una anualidad y media del Complemento de Pensión a cargo del Banco, tratándose de personal jubilado o en situación de Incapacidad Permanente.

- Comisión de apertura: Exención.
- Tipo de interés nominal: Euribor a un año + 0 puntos.

El tipo de interés de referencia será el Euribor a un año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado del mes de diciembre anterior de cada año natural, con independencia del mes a que corresponda el porcentaje publicado en dicho Boletín Oficial del Estado.

- Plazo de amortización: Hasta un máximo de 5 años.

Atendiendo a la consideración de criterios comerciales, así como a las circunstancias de solvencia y garantía concurrentes en cada caso, podrán autorizarse, respecto de solicitudes de préstamos de otro tipo interesados por el personal pasivo, o de préstamos de consumo solicitados por importe y/o plazos superiores a los señalados, la aplicación del mismo tipo de interés.

ANEXO II

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

1. Con efectividad de 1 de enero de 2019, todo el personal en activo y de futura entrada contará con un seguro de vida hasta la primera edad de jubilación ordinaria, modificando el alcance de los compromisos hasta ahora vigentes en Santander y Popular.
2. Las coberturas serán las siguientes:

<u>Riesgo:</u>	<u>Importe asegurado:</u>
Fallecimiento o invalidez (*)	Capital asegurado (**)
Fallecimiento en accidente	Capital asegurado x2
Fallecimiento en accidente de circulación	Capital asegurado x3

(*) Contingencias cubiertas: Invalidez: Comprende exclusivamente los supuestos de gran invalidez e incapacidad permanente absoluta. Podrá percibir el importe asegurado a partir de la fecha de efectos en que dicha prestación sea reconocida por la resolución del INSS. En aquellos supuestos de reingreso en el banco por reversión de la invalidez no se producirá un nuevo aseguramiento del personal afectado, toda vez que las garantías por invalidez son incompatibles con las previstas para fallecimiento.

(**) Capital asegurado: Será equivalente a una anualidad del salario pensionable del empleado conforme a tablas salariales correspondientes al Nivel y Grupo Profesional del XXIII Convenio Colectivo de Banca a fecha 31 de diciembre de 2017.

Quedan expresamente excluidos del salario pensionable aquellas gratificaciones o complementos previstos en el Convenio Colectivo que revistan una naturaleza de carácter singular y extraordinaria, entre los que se encuentran las indemnizaciones por residencia.

3. Personal procedente del desaparecido Banco Central Hispano: Se mantendrán los compromisos vigentes y pactados para dicho personal en los mismos términos que están previstos en los apartados 2.2., 2.3 y 3 del convenio colectivo sobre seguro de vida de fecha 26 de mayo de 2000, perdiendo vigencia el resto de términos y condiciones que se recogen en el mismo.
4. Igualmente, se mantendrá la cobertura del seguro de vida al colectivo de prejubilados hasta el fin del término de dicha situación.

ANEXO III

PLAN DE IGUALDAD

En Boadilla del Monte, 26 de junio de 2018, se reúnen las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica,

M A N I F I E S T A N

1.- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se promulgó en nuestro país la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- Banco Santander y las Representaciones Sindicales firmantes han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, promoviendo al propio tiempo en su ámbito laboral distintas iniciativas y acciones de diversa naturaleza para favorecer su efectiva vigencia, obteniendo en 2003 del Instituto de la Mujer su reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

3.- Por su parte las Representaciones Sindicales firmantes han venido transmitiendo a la empresa su preocupación por el efectivo desarrollo de este principio, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

4.- Tras la entrada en vigor de la ley 3/2007, y en orden a configurar un marco más favorable para su desarrollo, el Banco y las Representaciones Sindicales mantuvieron diversas reuniones y conversaciones tendentes a concretar nuevas iniciativas y líneas de actuación que contribuyeran a la consecución de los objetivos y finalidades previstos en la referida Ley, a la vez que a revisar los contenidos del Acuerdo suscrito en 27 de abril de 2005, sobre medidas de conciliación y para la igualdad de oportunidades, mediante la incorporación de otros actualizados y más innovadores. Fruto de ello, se acordó un Plan de Igualdad en Banco Santander en octubre de 2007, revisado en 2013 con motivo de la fusión de las entidades Santander, Banesto y Banco Banif.

5.- Con ocasión de las negociaciones desarrolladas con motivo del proceso de convergencia ante la prevista fusión de Santander y Popular, las representaciones firmantes han venido manteniendo conversaciones tendentes a la modernización e incorporación de nuevos contenidos a dicho Plan de Igualdad, en buena parte procedentes de buenas prácticas seguidas en Popular.

6.- Que habiendo llegado a buen fin las conversaciones sostenidas, por alcanzarse consenso mayoritario entre las distintas representaciones firmantes, se acuerdan los siguientes contenidos del Plan de Igualdad en Banco Santander

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

las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

La Empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2. FORMACION

El Banco promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Específicamente, el Banco realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

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

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 si 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

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

podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en cada Empresa.

3.9 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.

3.10 Cheque Guardería

El Banco entregará, a las personas de su plantilla, cheques guardería con un valor de 73 Euros 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.

A estos efectos, se entenderá curso escolar el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de julio del año siguiente, de modo que se entregarán cheques guardería hasta el 31 de julio del año en que el niño cumpla los 3 años.

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. Asimismo, la entidad emisora del cheque-guardería será la encargada de gestionar la afiliación de aquellos Centros que pudieran no estar afiliados.

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 $\frac{1}{4}$ 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.

La 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.

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.

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

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

todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, el Banco podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

6. INFORMACION Y DIFUSION DE MEDIDAS

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, el Banco y las Representaciones Sindicales firmantes se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.4 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la Igualdad de Oportunidades.

- 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.

ANEXO IV

CRITERIOS PARA UNA ORDENACIÓN RACIONAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

Las representaciones firmantes se comprometen a seguir los principios de buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo específicamente los siguientes compromisos, si bien la elección de los mismos y su implantación deberán adaptarse a las diferentes necesidades de sus profesionales y del negocio/función para el que trabajan, sin repercusiones negativas en la productividad ni en los resultados y que permitan la necesaria conciliación de la vida personal y familiar:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual pactada de conformidad con lo comprometido en los acuerdos colectivos que se tengan suscritos, así como en el Convenio Colectivo del sector.
- No fomentar prolongaciones de jornada ni la realización de horas extraordinarias, salvo en supuestos plenamente justificados.
- Seguir impulsando una nueva cultura que atienda más al cumplimiento de objetivos, a los resultados del trabajo, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, antes que a la mera presencia en el centro de trabajo durante un tiempo prolongado, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.
- Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación que permitan la organización del trabajo para atender correctamente a reuniones, eventos y citas con clientes que permitan el cumplimiento de la jornada anual pactada.
- Continuar promoviendo la autonomía, responsabilidad y flexibilidad de los empleados en la distribución de la jornada, cuando sea posible, así como las facultades de auto organización y de flexibilidad reconocidas al personal directivo y comercial, conforme a los acuerdos, políticas y pactos que en cada momento se tengan establecidos, como un valor en sí mismo que ayude a fomentar el cumplimiento de los objetivos precedentemente señalados.
- Fomentar la racionalización del tiempo invertido en reuniones, mediante:
 - Convocatoria de reuniones con la suficiente antelación que permita la programación eficiente del tiempo de trabajo, conforme a las políticas de reuniones y multiconferencias, y/o guías de recomendaciones difundidas por la Dirección, como las que se adjuntan a modo ejemplificativo.
 - Siempre que resulte posible, si la reunión implica desplazamientos de algún asistente, se facilitará la opción de conectarse en remoto; se utilizarán los medios tecnológicos disponibles para evitar viajes fuera del lugar de residencia; se evitarán, también en la medida de lo posible, viajes en fin de semana o festivos; y se permitirá en los días en los que se viaje entrar más tarde, salir antes, o trabajar en remoto.
 - En todo caso no se convocarán reuniones después de las 18 horas, salvo cuando así lo requieran las diferencias horarias por razón de geografías, ya sean comerciales, de formación o de otro tipo, y se celebren presencial o telemáticamente.

- Promover un uso eficiente y racional del mail, mediante la difusión por la Dirección de Guías y/o Recomendaciones que eviten su uso excesivo o innecesario, o el envío de mails fuera del horario laboral, salvo situaciones justificadas o de urgencia que no admitan demora.

En este sentido, y consecuentemente, se reconoce el derecho de los profesionales para no responder a emails o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.