

**ACUERDO PLAN DE IGUALDAD**

En Madrid, siendo las 11 horas del día veintidós de diciembre de 2008, reunidas las personas que a continuación se indican:

De una parte, D. Roberto Higuera Montejo, Vicepresidente y Consejero Delegado, en nombre y representación del **Grupo Banco Popular**.

Y de otra parte, en nombre y representación de las organizaciones sindicales con implantación en las entidades del Grupo Banco Popular:

Por **CC.OO.**: D. Guillermo Saldaña Naranjo, D^a. Marta Laiglesia Gracia (Banco Popular) y D. José Zamorano González (Banco de Andalucía).

Por **U.G.T.**: D^a. María Luisa Torronteras Pérez, Secretaria Sectorial Estatal de Banca de U.G.T., D^a Encarnación Quintero Bueno (Banco de Andalucía), D^a. Mayte Candeal Roldán y D. Luis del Corral Pindao (Banco Popular).

Por **C.G.T.**: D. Antonio Hidalgo Barahona, Secretario General de Fesibac, D. Arsenio González Rozas, D. Ramón Peralta Aparicio Martínez (Banco Popular) y D. Luis Molina Delgado (Banco de Andalucía).

Por **SEGRUPO**: D. Francisco Lopera Morente y D. Javier J. García Sánchez (Banco Popular).

Por **LAB**: D. Dionisio Villafranca González y D. Florencio Gómez Pérez (Banco Popular)

Por **AMYC-CC**: D. Antonio Arcilla Soto (Banco Popular).

Por **Fltc**: D. Manuel Martínez Fernández (Banco Popular).

Por **ELA**: D. Pedro María López Urquidi (Banco Popular).

Por **C.I.G.**: D. Luis Fernando Larrañaga Pereiro (Banco Popular).

Todas las partes intervinientes reconociéndose mutua y recíproca capacidad para este acto, en base a la representación que cada una ostenta y que en el caso de los sindicatos firmantes supone, en su conjunto, el **100% del total de la representación de los trabajadores** de las entidades del Grupo Banco Popular y en concreto de Banco Popular Español, S.A. y de Banco de Andalucía, S.A.

MANIFIESTAN

Que tanto la Dirección del Grupo Banco Popular como las representaciones sindicales firmantes de este Acuerdo coinciden en expresar su más firme compromiso con el principio de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Grupo Banco Popular y por tanto de todas las entidades que lo integran.

Que el presente Plan de Igualdad se ha elaborado en el marco del artículo 46 del Convenio Colectivo de Banca vigente y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Que las medidas que contiene el presente Plan de Igualdad responden a las conclusiones obtenidas y consensuadas con la representación sindical, tras la elaboración, con su participación, de un diagnóstico previo sobre la situación de las mujeres y hombres en el conjunto de las entidades que conforman el Grupo Banco Popular.



Por lo expuesto, ambas partes **ACUERDAN** suscribir, en los términos y condiciones que a continuación se indican, el siguiente:

PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres constituye un principio fundamental e irrenunciable para el Grupo Banco Popular. El presente Plan de Igualdad representa, por tanto, una excelente oportunidad para poder recoger de manera expresa la continuidad en el compromiso de la Dirección del Grupo con este principio básico.

Así, debe verificarse en todos y cada uno de los procesos y políticas de Recursos Humanos que se llevan a cabo internamente y es de aplicación en todas y cada una de las sociedades que conforman el Grupo en cada momento.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha partido de la realización de un diagnóstico previo de situación que cuenta con el total consenso de la representación sindical que ha participado de una manera activa durante todo el proceso de elaboración del estudio que ha servido de base para el mismo.

El Plan de Igualdad desarrollado en el presente documento nace, por tanto, de dicho diagnóstico y tiene como primera finalidad la de garantizar la igualdad real y efectiva entre los hombres y mujeres que integran la plantilla del Grupo Banco Popular.

Con este propósito, el Plan contempla una serie de medidas y acciones ordenadas por áreas de actuación, que han sido consensuadas entre la dirección del Grupo y las representaciones sindicales firmantes, constituyendo sus principales objetivos, los siguientes:

- Asegurar en el ámbito laboral, la plena igualdad de oportunidades de acceso y carrera profesional, entre los hombres y mujeres que conforman la plantilla.
- Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, colaborando activamente en la corrección de aquéllos desequilibrios, con independencia de cual sea su origen, que puedan darse en la empresa.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para evitarla y combatirla.
- Desarrollar medidas que favorezcan la deseable conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de todas las empleadas y empleados del Grupo.

A continuación se enumeran las medidas que conforman el Plan de Igualdad agrupadas por las áreas que más abajo se indican.

- SELECCIÓN
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN

- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN
- COMISIÓN DE IGUALDAD

**SELECCIÓN****Objetivo:**

El propósito es asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, desde la incorporación, de forma que progresivamente se alcance una presencia equilibrada en los distintos puestos o niveles que conforman la organización.

Medidas de acción positiva:

1. Se mantendrá la aplicación de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
2. En las entrevistas no se considerarán aspectos de contenido sexista, o que pudieran ser discriminatorios. En consecuencia, las mismas versarán exclusivamente sobre aspectos de orden laboral y profesional.
3. En los casos en que el proceso de selección sea derivado a una agencia externa, la empresa exigirá que se respeten los parámetros y principios no discriminatorios
4. Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas de orden profesional y laboral. Se utilizarán los canales que posibiliten que estas ofertas lleguen por igual a hombres y mujeres. Además, se utilizarán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje de carácter sexista.
5. En materia de Igualdad de Oportunidades, se desarrollarán acciones que aseguren la adecuada formación y sensibilidad a quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.

3

**PROMOCIÓN****Objetivo:**

Se pretende impulsar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentren subrepresentadas en relación a su participación en la plantilla.

Medidas de acción positiva

1. Se potenciará la promoción del género menos representado mediante políticas y programas de formación especialmente orientados a desarrollar las competencias específicas de las funciones profesionales en las que se observe un desequilibrio claro. En este sentido, se actuará en la función de dirección de sucursal, donde se da una menor presencia de mujeres.
2. El disfrute de cualquiera de las medidas relacionadas con la conciliación en ningún caso constituirá un factor discriminatorio para aquellos empleados/as que lo hubieran solicitado.
3. Se promoverá la información, formación y motivación del género menos representado, mediante su participación en acciones formativas de desarrollo profesional.
4. Se impulsará la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional.

**FORMACIÓN****Objetivo:**

Mantener la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una mayor formación específica que permita mayores posibilidades de promoción.

Medidas de acción positiva

1. Se propiciará que en todas las acciones formativas que se impartan, la participación de personas sea equilibrada en cuanto a género, asegurando la participación de las mujeres en todas las áreas formativas por lo menos en proporción a su presencia en la empresa, en el colectivo de que se trate.
2. Se desarrollarán los correspondientes itinerarios formativos para el acceso a la función de dirección con criterios de acción positiva a favor del género menos representado.
3. Se deberá equilibrar progresivamente la participación en las distintas acciones formativas y en especial en las áreas de Management e Idiomas.
4. Se diseñarán acciones formativas dirigidas a empleadas y empleados para facilitar su promoción hacia aquellos puestos de responsabilidad o funciones en las que su género esté subrepresentado.
5. Se asegurarán las posibilidades de formación y reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar durante un periodo de tiempo a causa de responsabilidades familiares.
6. Se prestará especial atención a todas las empleadas y empleados en situación de cualquiera de las excedencias descritas en este Plan de Igualdad a fin de facilitar su acceso a la formación vía intranet.
7. Se potenciará la elaboración de acciones formativas en materias relacionadas con la Igualdad y la Conciliación tales como: gestión de la igualdad, gestión de la diversidad, gestión del tiempo, gestión del estrés o ayuda a la dependencia, de modo que toda la plantilla tenga libre acceso a las mismas.

5

**RETRIBUCIÓN****Objetivo:**

En materia retributiva el propósito es garantizar la no discriminación por razón de género de forma que este factor no influya en ningún sentido en el tratamiento retributivo de las empleadas y empleados.

Medidas de acción positiva:**1. Retribución del 100% en la jornada reducida del último mes de embarazo (5.1)**

Las reducciones de jornada de las empleadas en el último mes de embarazo (apartado 5.1 de las medidas de acción positiva del epígrafe Conciliación) no influirán en ningún sentido a efectos de la retribución ordinaria ni del devengo del bonus o cualquier otra retribución variable que en su caso se pudiera tener, considerándose a estos efectos como si hubieran realizado la totalidad de su jornada.

2. Complemento hasta el 100% en el periodo de suspensión por maternidad o paternidad

Se complementará con carácter general, a todas las empleadas y empleados en situación de baja por maternidad o paternidad, por la diferencia existente entre la prestación que abona la Seguridad Social y la cuantía de su retribución ordinaria, en idénticas condiciones como si estuviera en activo.

De esta forma, la empleada o empleado recibirá en el mes siguiente a su reincorporación tras la baja maternal/paternal, un complemento en su nómina denominado "**Complemento Plan de Igualdad**" cuya cuantía será el importe del diferencial entre lo percibido del INSS y la retribución ordinaria que hubiera recibido en ese periodo en el Banco o sociedad.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. Some legible text includes "L. Mo.", "Horta P. bidere", and "A. E. Quintero".

**CONCILIACIÓN**

La importancia de conciliar la vida personal, familiar y laboral, implica la necesidad de realizar esfuerzos compartidos para lograr entornos de trabajo cada vez más flexibles y avanzar en el principio de corresponsabilidad.

Objetivos:

1. Garantizar la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de hijos y familiares.
3. Lograr que la conciliación sea posible y compatible con las oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Medidas de acción positiva:**1. EXCEDENCIAS****1.1. Excedencia para atención y cuidado de familiares.**

Se amplía hasta tres años el período de excedencia que puede solicitar cualquier empleado/a con más de un año de servicio efectivo en la Empresa, para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia, el empleado/a disfrutará del derecho a la reserva de puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en un centro de trabajo ubicado en el radio de los 25 kilómetros, a contar desde el centro del municipio y siempre dentro de la misma Dirección Territorial o provincia donde el trabajador prestaba sus servicios al pasar a situación de excedencia.

1.2. Excedencia Solidaria.

Para fines de carácter solidario, todas las empleadas y empleados con más de un año de servicio efectivo en la Empresa, que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los siete años anteriores, podrán solicitar hasta un año de excedencia, para fines solidarios debidamente acreditados. Durante este período de excedencia, el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

1.3. Excedencia Formativa.

Esta medida podrá ser solicitada por todos los empleados/as con más de un año de servicio efectivo en la Empresa que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los siete años anteriores. Cada empleado/a podrá disfrutar de hasta un año de excedencia para la finalización de estudios superiores, master o doctorado. Durante este período de excedencia, el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



2. CHEQUES GUARDERÍA.

El Banco entregará a los empleados/as con hijos menores de 3 años, cheque/s por valor de 60 euros por cada hijo y mes en que éstos asistan a centros homologados por la Administración que presten servicio de primer ciclo de educación infantil, con el límite máximo de once meses en un período de un año.

Para acceder a esta medida, bastará con remitir la correspondiente solicitud, así como adjuntar certificado de asistencia al Centro de Educación Infantil correspondiente, que deberá estar afiliado a la entidad emisora del Cheque Guardería.

En caso de que el centro no estuviera afiliado, el empleado/a podrá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos para que lo comunique a la entidad emisora de los Cheques Guardería a fin de que intente lograr su afiliación, si bien en ningún caso los cheques guardería entregados serán canjeables por dinero en efectivo o sustituidos por cualquier otro tipo de ayuda.

Se entregarán talonarios trimestrales. En caso de que el empleado/a causara baja en la Empresa, se deberán devolver los cheques correspondientes a los meses posteriores a la fecha de baja.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

3. MEDIDAS DE ADECUACIÓN DE JORNADA Y HORARIO.

3.1. Posibilidad de trabajar en horario continuado para las empleadas y empleados con hijos menores de 3 años.

Como medida de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad en la atención de los hijos menores, se establece esta medida que podrá ser solicitada por cualquier empleada o empleado con jornada partida siempre que tenga hijos menores de 3 años a su cuidado y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida de la empleada o empleado trabaje por cuenta propia o ajena.

Esta medida deberá ser solicitada por la empleada o empleado que se encuentre en esta situación, debiendo ser renovada anualmente ya que su mantenimiento dependerá de que continúen dándose las mismas circunstancias de guarda legal de hijos menores de 3 años y trabajo del cónyuge o pareja de hecho reconocida, concediéndose siempre que queden salvadas las necesidades del servicio.

Con independencia de la fecha concreta en la que el niño/a cumpla los 3 años de edad, la realización de este horario continuado se podrá prolongar, una vez que el/la menor hubiera cumplido los 3 años, como máximo hasta el inicio del curso escolar dentro del año en que cumpla esta edad.

En estos casos, la duración de la jornada por la que se opte no podrá ser inferior en cómputo diario a la establecida en Convenio Colectivo que le sea de aplicación. Con esta premisa, el horario de entrada podrá flexibilizarse en una franja comprendida entre las 8:00 y las 9:30 horas.

Por otra parte, se estudiarán aquellas necesidades de flexibilidad horaria que sean planteadas por empleados/as para la atención de familiares de primer grado cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 65%.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

**3.2. Ampliación de la medida anterior, en el caso de hijos con minusvalía reconocida igual o superior al 33%.**

La medida descrita en el apartado 3.1, se ampliará hasta que el/la menor cumpla la edad de 8 años, en el caso de que el mismo tenga una minusvalía reconocida en grado igual o superior al 33%, pudiéndose extender hasta que el/la menor cumpla la edad de 12 años, cuando en su caso concorra además de la discapacidad la circunstancia de tratarse de un niño/a con "necesidades educativas especiales".

Al igual que la medida anterior, deberá ser renovada anualmente siempre que continúen las circunstancias que originaron su concesión y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho reconocida de la empleada o empleado trabaje por cuenta propia o ajena.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud sólo podrá realizarse por uno cualquiera de los dos, a su elección.

3.3. Horario continuado para empleadas y empleados con hijos con minusvalía reconocida igual o superior al 45%.

Esta medida podrá ser solicitada por los empleados y empleadas con jornada partida que tengan un hijo con una minusvalía reconocida igual o superior al 45%.

El disfrute de esta medida tendrá una duración indefinida siempre que se mantenga esta situación y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho de la empleada o empleado trabaje por cuenta propia o ajena.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

4. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA**4.1. Flexibilidad horaria para empleadas y empleados con hijos menores de 6 años.**

Las empleadas y empleados con jornada partida que tengan hijos menores de 6 años, podrán disponer de cierta flexibilidad para retrasar, como máximo en una hora la entrada y en consecuencia la salida, con la finalidad de tratar de compaginar los horarios escolares, siempre y cuando el cómputo del número de horas diarias de trabajo no resulte inferior al de la jornada diaria que le sea de aplicación.

Las empleadas y empleados que deseen acogerse a esta medida deberán solicitarla al responsable de su oficina o centro de trabajo, al estar sujeta su concesión a las posibilidades reales del servicio.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.



4.2. Flexibilidad horaria en la primera semana de inicio del curso escolar del Primer Curso del Segundo Ciclo de Educación Infantil.

Las empleadas y empleados cuyos hijos/as inicien el primer curso del segundo ciclo de Educación Infantil podrán disfrutar de flexibilidad, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que durante la primera semana del inicio del curso, puedan acompañarlos al centro escolar.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la concesión sólo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

5. POSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

5.1. Reducción de jornada retribuida para empleadas durante el último mes de embarazo.

Esta medida podrá ser solicitada por todas aquellas empleadas en situación de embarazo, de modo que durante el último mes inmediato anterior a la fecha teórica del parto puedan disfrutar de la posibilidad de realizar un horario especial reducido, sin que ello afecte a la percepción de su salario. El horario de la jornada de trabajo para las empleadas que soliciten esta medida será de lunes a viernes entre las 9 y las 14 horas.

5.2. Reducción de jornada (no retribuida) para cuidado de familiares por razón de enfermedad grave.

Los empleados y empleadas para la atención de situaciones de **enfermedad grave** de familiares de **primer grado** de consanguinidad o afinidad, podrán solicitar una **reducción de jornada de trabajo** por un período máximo de **dos meses**, con la consiguiente disminución proporcional de salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

6. PERMISOS RETRIBUIDOS:

6.1. Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas adicionales retribuidas.

Esta medida se extenderá a todas las empleadas que den a luz, ampliándose en dos semanas remuneradas su descanso maternal, que podrán ser disfrutadas inmediatamente después del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad legalmente establecido.

6.2. Licencia retribuida para madres de trillizos o de hijos con minusvalía.

Las empleadas que den a luz trillizos o hijos con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, podrán disfrutar de un período de licencia retribuida que se prolongará hasta que se cumpla un año desde la fecha del parto.

Para acceder a esta medida, se deberá remitir la correspondiente solicitud, justificando documentalmente las causas alegadas para su concesión, con una antelación de al menos treinta días de la fecha de finalización del período de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto.



6.3. Paternidad.

En caso de que el nacimiento del hijo/a del empleado se produzca por cesárea se establece una licencia retribuida de dos días laborables que se tomará justo a continuación de la licencia actual de dos días por nacimiento que establece el Convenio Colectivo y sin menoscabo del día adicional de licencia retribuida, a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento.

6.4. Sustitución de la hora de lactancia por Licencia Retribuida.

Los empleados/as que fueran acreedores al disfrute del derecho a 1 hora diaria de ausencia por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, podrán sustituir el derecho que les asiste en aplicación del artículo 27.3 del Convenio Colectivo de Banca Privada, por un periodo de licencia retribuida de diez días laborables (no siendo computables los sábados), que deberán disfrutarse a continuación de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo de forma inmediata e interrumpida.

Las empleadas/os que deseen solicitar esta medida podrán hacerlo, siendo necesario acreditar que el cónyuge o pareja de hecho ha renunciado a su derecho de lactancia, mediante certificado expedido por la empresa en la que trabaje o declaración jurada en caso de profesionales autónomos.

Este periodo se complementa con otros dos días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida del hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

En caso de parto múltiple, se podrá sustituir el derecho de lactancia por un periodo de licencia retribuida de 20 días laborables, a disfrutar del modo indicado anteriormente. Asimismo, este periodo se complementará con otros 4 días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida de los hijos/as.

Las empleadas/os que opten por sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, deberán manifestarlo por escrito con antelación de, al menos, quince días a la fecha de finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo por motivo de parto.

6.5. Garantías en determinados periodos relacionados con la maternidad y la paternidad.

Durante el embarazo de la empleada y de los periodos de descanso por maternidad, paternidad, lactancia o reducción de jornada por cuidado del menor, cuando fueran disfrutados indistintamente por el padre o por la madre y siempre que el/la menor no hubiera cumplido los 15 meses de edad, el empleado/a no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen su destino a otro municipio, salvo que éstos se produzcan a petición del mismo/a y/o de común acuerdo o medie petición del interesado/a solicitando cambiar a otro puesto de trabajo o función distinta de la que viniera realizando.



6.6. Sábados de libranza por motivos de flexibilidad y conciliación

Como medida de flexibilidad y para atender necesidades de conciliación de la vida personal y familiar, todos los empleados y empleadas podrán disponer **de 2 sábados de libranza por cada año natural** que se tomarán de común acuerdo con la dirección de la oficina, siempre que se garanticen las necesidades del servicio. En caso de que en futuros Convenios Colectivos se ampliara el número de días de libranza o el período de libranza de los sábados, la libranza aquí pactada quedaría absorbida y compensada.

7. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

7.1. Permiso no retribuido para empleadas y empleados con hijos menores de 8 años.

Las empleadas y empleados con hijos menores de **8 años** tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones debidamente acreditadas de coordinación y apoyo escolar. Al tratarse de un permiso no retribuido, la empleada y empleado junto con la dirección de la oficina en que preste servicio podrán establecer mecanismos de compensación horaria de mutuo acuerdo.

En el caso de que ambos progenitores sean empleados del Grupo, la solicitud y en consecuencia la concesión sólo podrá realizarse por uno de los dos, a su elección.

7.2. Permiso no retribuido para adopción en el extranjero.

Los empleados y empleadas que se encuentren inmersos en un proceso de adopción en el extranjero, podrán solicitar una **licencia no retribuida de hasta dos meses** de duración, dentro del año natural, para el caso de adopción en el extranjero.

Durante este periodo se mantendrá la reserva del puesto de trabajo.

8. VACACIONES

Ampliación del período de disfrute de vacaciones en caso de nacimiento de hijo/a

El periodo vacacional correspondiente al año de nacimiento del hijo, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente podrá ser disfrutado a continuación de los periodos reconocidos de descanso aunque haya de disfrutarse al año siguiente.

Se amplía el período de disfrute para las empleadas que hayan sido madres y los empleados que hubieran sido padres hasta el 30 de abril del año siguiente al del nacimiento del hijo o hija.



9. AYUDAS ECONÓMICAS

9.1. Mantenimiento de las bonificaciones en los supuestos de suspensión de contrato por maternidad o paternidad.

En los casos de empleadas y empleados con contrato suspendido por maternidad o paternidad, se aplicarán durante este período de suspensión las bonificaciones correspondientes a los créditos y préstamos para la adquisición de vivienda habitual.

9.2. Anticipos para adopciones.

Cualquier empleado/a del Banco que se encuentre ante procesos de adopción, podrá solicitar un anticipo de hasta nueve mensualidades sin interés, amortizable en un período hasta 6 años y medio.

9.3. Ayuda/ subvención familiar para situaciones especiales

Los empleados/as que tengan hijos con un grado de minusvalía física o psíquica accederán a una subvención destinada a tratamientos y/o enseñanza de hasta 1.500 euros anuales por curso escolar, a percibir en diez pagos mensuales, de septiembre a junio.

Para acceder a esta medida, bastará con remitir la correspondiente solicitud y remitirla debidamente cumplimentada antes del 30 de septiembre del año correspondiente al curso para el que se solicite.

9.4. Ayuda económica para empleados y empleadas con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%.

Con el fin de atenuar en lo posible las dificultades inherentes a esta situación, se establece una ayuda económica de 1.000 euros anuales (que se abonarán repartidos en 12 mensualidades) que podrán solicitar todos los empleados y empleadas que se encuentren en esta situación.

10. CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el caso de que una empleada/o sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso, en función de las posibilidades del Banco.

En concreto:

- Tendrán preferencia en la solución de peticiones de traslado.
- Podrán solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de hasta 18 meses.
- Podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por un período de hasta 1 año.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos hasta nueve mensualidades, sin interés.



11. OTRAS MEDIDAS.

11.1. Cobertura de bajas por maternidad.

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

11.2. Videoconferencia.

Con la finalidad de reducir los desplazamientos y las estancias fuera del domicilio familiar, se potenciará la implantación de sistemas de videoconferencia en distintos centros de trabajo.

12. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, 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.

Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, Grupo Banco Popular velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer otras medidas que deberán negociarse, en su caso, con los representantes de los trabajadores.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección del Grupo Banco Popular.

La denuncia 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 la vulneración de derechos fundamentales.

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.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.



13. COMISION DE IGUALDAD

Se creará una Comisión de Igualdad con los representantes legales de los trabajadores, firmantes del presente Acuerdo

Sus funciones se resumen en:

- Seguimiento del Plan de Igualdad acordado y en concreto de las medidas de igualdad y conciliación.
- Anualmente, por parte de la Empresa se elaborará un diagnóstico de situación que será presentado en la Comisión de Igualdad con el fin de analizar la evolución de las distintas variables y parámetros que conforman el mismo.
- Colaboración con la Empresa en la promoción real del principio de Igualdad y no discriminación.
- Revisión de las publicaciones formales del Banco para plantear las sugerencias que resulten convenientes a fin de evitar el uso de lenguaje o textos no adecuados en materia de igualdad.

Periodicamente y como primeros trabajos a desarrollar por esta Comisión de Igualdad, ambas partes se comprometen a:

- Estudiar la viabilidad práctica para incorporar una nueva medida que consistiría en la posibilidad de que las empleadas y empleados que se encontrasen o accediesen a una situación de excedencia Concilia (Formativa, solidaria o para el cuidado de familiares) pudieran beneficiarse de una **Cuota 0 durante el primer año de su excedencia en los préstamos para adquisición de vivienda habitual**. Esta medida contribuiría a aliviar transitoriamente la sobrecarga económica que suponen estas situaciones, por lo que ambas partes se comprometen a incorporarla a partir del momento en que se tengan las debidas garantías sobre su viabilidad.
- Estudiar y desarrollar protocolos para la prevención de situaciones de acoso a fin de que, en caso de ser consensuados entre ambas partes, pasen a formar parte integrante de este Plan de Igualdad, a partir de ese momento.

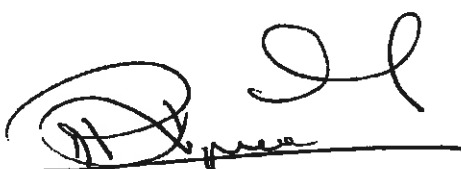
14. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

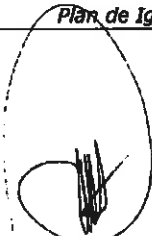
Las condiciones que se establecen en el Plan de Igualdad son compensables y absorbibles con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estas cuestiones y sustituyen en su integridad las medidas pactadas en el Acuerdo sobre Conciliación suscrito con fecha 25 de noviembre de 2005.

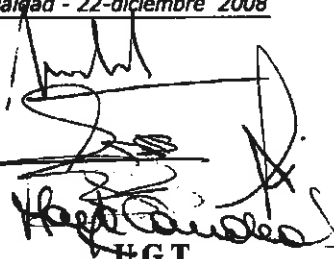
15. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD:

El presente Plan de Igualdad se aplicará a partir del 1 de enero de 2009 y tendrá una vigencia de 2 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010. A partir de ese momento se prorrogará automáticamente por sucesivos periodos anuales, salvo denuncia de cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus siguientes prórrogas. En caso de denuncia, se iniciará un proceso de conversaciones con la finalidad de acordar el nuevo marco, si bien en caso de no lograr el deseable acuerdo, quedaría extinguido al vencimiento siguiente.



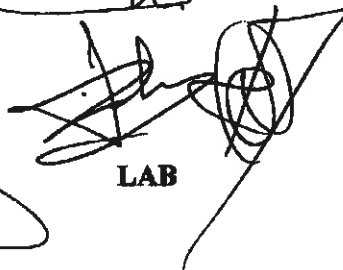

Grupo Banco Popular.


CC.OO.
Kortz A. Lugo


U.G.T.


C.G.T.


SEGRUPO


LAB


AMVCC


Fitc


ELA


C.I.G.