

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES PARA LAS PERSONAS EN PLANTILLA

CALIDAD DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Banco Sabadell ofrece, en términos de igualdad, una serie de medidas de conciliación, beneficios y ayudas con la finalidad de favorecer la conciliación de intereses profesionales, familiares y personales.

Las medidas recogidas en este documento son de aplicación para todas las personas que forman parte de plantilla nacional de Banco Sabadell y de las empresas del grupo participadas al 100%.

4 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

18 BENEFICIOS EN PRODUCTOS Y SERVICIOS COMERCIALIZADOS POR EL GRUPO

24 AYUDAS Y OTROS BENEFICIOS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Vacaciones

Licencias

Flexibilidad horaria

Reducción de jornada

Maternidad y paternidad

Hora de lactancia

Excedencias

Permisos especiales

Formación

Movilidad

Violencia de género

Vacaciones

Desde el primer momento de incorporación a la empresa, el personal de Banco Sabadell tiene derecho a 31 días de vacaciones retribuidas al año, en los que no se computan sábados, domingos ni festivos.

El período de disfrute es del 1 de enero al 31 de diciembre, en el que debe existir un período ininterrumpido de un mínimo 14 días naturales de vacaciones.

31
días

31 días de vacaciones
retribuidas al año.

Licencias

Retribuidas

Banco Sabadell equipara la figura de la pareja de hecho registrada legalmente a la del matrimonio legalmente formalizado, exceptuando la licencia por matrimonio. Los/as trabajadores/as pueden acogerse a las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de 15 días al año (sin contar con la licencia de matrimonio):

- **Matrimonio del propio trabajador:** 15 días ininterrumpidos.
- **Matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado:** el día en que se celebre la ceremonia.
- **Bautizo y primera comunión de descendientes:** media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- **Nacimiento de hijos:** 5 días hábiles consecutivos a la fecha del nacimiento.

- **Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:** 2 días naturales.
- **Fallecimiento de hijos:** 5 días hábiles. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.
- **Fallecimiento de cónyuge:** 3 días, que podrá ampliarse en 2 días cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.
- **Mudanza** (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): 2 días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de 3 días.

No retribuidas

Los/as trabajadores/as pueden acogerse a la licencia no retribuida para:

- **Acompañamiento de hijos/as menores de 12 años a asistencia sanitaria.** El/la trabajador/a y la dirección podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Flexibilidad horaria

Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, Banco Sabadell tiene establecidas medidas de flexibilidad horaria para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años o familiares en situación de dependencia. La entidad tiene en cuenta las **necesidades especiales del personal que tiene hijos con discapacidad** psíquica, física o sensorial.

Flexibilidad horaria	Para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo <ul style="list-style-type: none">• Hijos menores de 12 años• Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años
-----------------------------	--

Reducción de jornada

Retribuida

Los/as empleados/as pueden solicitar una reducción de jornada de trabajo de una hora por un plazo máximo de dos meses para:

- Cuidado de un hijo menor de 8 años, que por razón de enfermedad o accidente muy grave requiera hospitalización.

No retribuida

Los/as empleados/as pueden solicitar una reducción de jornada de trabajo de **menos 1/8 y un máximo de la mitad de jornada por razón de guarda legal** en caso de tener a su cuidado directo:

- Menores de 12 años.
- Discapacitados físicos o psíquicos o sensoriales.
- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Reducción de jornada no retribuida por razón de guarda legal

Maternidad y paternidad

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación.

Tras el parto, las trabajadoras disponen de una suspensión del contrato laboral de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Durante este período de suspensión, la empleada recibe del Instituto Nacional de la Seguridad Social el 100% de su salario bruto mensual.

La madre puede ceder parte de su suspensión laboral al otro progenitor a elección una vez transcurridas las seis primeras semanas.

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

Adicionalmente a los 5 días laborables de licencia por nacimiento de hijo/a, el otro progenitor podrá acogerse a una suspensión de contrato durante 13 días, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. De igual manera, se puede optar a esta suspensión en el supuesto de adopción o acogimiento.

Hora de lactancia

Reducción de jornada retribuida o ausencia de una hora por lactancia de un/a hijo/a natural o adoptado/a menor de 9 meses.

Se podrá disfrutar ejerciendo el **derecho diario o bien acumulándolo por jornadas** completas durante tres semanas.

En el caso de parto múltiple, se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo/a.

En el caso de acogerse al permiso acumulado, este será de cuatro semanas si son dos los hijos nacidos, incrementando en 15 días naturales más por cada hijo/a nacido/a a partir del/de la tercero/a.

La madre puede ceder parte de su suspensión laboral de maternidad al otro progenitor a elección una vez transcurridas las seis primeras semanas

Excedencias

Excedencia por cuidado de hijos o familiares

Los/as empleados/as pueden acogerse a las excedencias por cuidado de hijos o familiares en períodos de tiempo fraccionados. Durante la excedencia **se mantienen las condiciones financieras y de préstamos vigentes** y los/as empleados/as tienen derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos que le serán abonados a su reingreso.

Durante el primer año, el/la trabajador/a tiene reserva de su puesto de trabajo. Una vez transcurrido el año, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hijos, transcurrido el primer año el/la empleado/a tendrá derecho a su reincorporación en el mismo grupo de trabajo o categoría equivalente.

Excedencia por cuidado de hijos o familiares

- Hasta que el hijo/a cumple tres años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogida

De duración máxima no superior a tres años para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo

Excedencia voluntaria

Los/as empleados/as con más de un año de antigüedad pueden acogerse a la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde la solicitud de la excedencia, tiene derecho a que esta se le reconozca. Además, debe solicitar el reingreso en el último mes de duración de la misma o perderá todos sus derechos.

Estas excedencias no pueden solicitarse para prestar servicios en otro banco, privado u oficial, ni en entidades o empresas competidoras de la banca como instituciones de crédito, cajas de ahorro, cajas rurales, sociedades de financiación, etc. Al reingresar en la empresa, la persona debe ocupar la primera vacante de su nivel que se produzca en la misma plaza en que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia.

Los/as empleados/as pueden acogerse a las excedencias por cuidado de hijos o familiares en períodos de tiempo fraccionados.

Permisos especiales

Los permisos especiales no retribuidos pueden ser de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso.

Permisos especiales no retribuidos

- **Estudios**
- **Asuntos personales**
- **Adopción internacional** o por sometimiento a **técnicas de reproducción** asistida o por **problemas en el embarazo del cónyuge**
- **Cuidado de familiares** hasta segundo grado de consanguinidad que por enfermedad o accidente grave requieran hospitalización
- Una **victima de violencia de género**, sin período de carencia y extensible hasta 18 meses por períodos de 6 meses

Formación

Los/as empleados/as con excedencias para el cuidado de familiares disponen de acceso a la formación en línea, lo que les permite mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo.

Igualmente se facilita la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares.

Para permitir la conciliación de la vida personal y profesional, las acciones de formación e información interna se realizan en horario laboral. De manera habitual, se facilita la asistencia al personal con responsabilidades familiares. La entidad potencia el uso de audio y videoconferencias en las acciones formativas y tiene en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias.

Acceso a la formación en línea para empleados con excedencia al cuidado de familiares

Movilidad

El banco, siempre que es posible, lleva a cabo una **política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio** de los/as empleados/a, especialmente del personal con hijos menores de 8 años y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismas y que no desempeñen actividad retribuida.

Se tiene en cuenta la situación familiar, a fin de hacer compatibles las necesidades organizativas, con una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de su plantilla. Banco Sabadell procura atender las situaciones que revisten mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional decisiones de traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad, tales como enfermedad muy grave de familiares de primer grado o cónyuge.

Los/as empleados/as que se encuentran en situación de excedencia por motivos familiares pueden participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo.

Los/as empleados/as que se encuentran en situación de excedencia por motivos familiares pueden participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo

Violencia de género

La persona víctima de violencia de género puede:

- Solicitar reducción de jornada de hasta un máximo del 50% de la jornada. Durante los tres primeros meses percibe íntegramente su salario, posteriormente se le disminuirá proporcionalmente al tiempo trabajado.
- Reordenar el tiempo de trabajo, aplicando un horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses
- Posibilidad de suspender el contrato por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad 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. También se les podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.

BENEFICIOS EN PRODUCTOS Y SERVICIOS COMERCIALIZADOS POR EL GRUPO

Cuenta nómina
Préstamos hipotecarios
Préstamos personales
Otros productos

Cuenta nómina

En la cuenta de abono de la nómina, el personal en activo dispone de:

- Retribución del EURIBOR - 0,5 puntos.
- 1.300 euros de saldo deudor los primeros 15 días del mes en la cuenta en que la nómina esté domiciliada.
- 2 tarjetas de crédito y 2 tarjetas de débito exentas de cuota de emisión y servicio.
- Sin comisiones en las transferencias nacionales, trasposos, abono de remesas de cheques personales o bancarios, o de pagarés, Solred, emisión de cheques bancarios conformados, cambio de moneda extranjera y cheques de viaje.
- Comisiones reducidas para la operativa de valores nacional e internacional.

Préstamos hipotecarios

El personal en activo dispone de **condiciones ventajosas en la solicitud de préstamos hipotecarios:**

Residencia habitual

Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral de residencia habitual y/o parking en el lugar de residencia habitual

- Tipos: EURIBOR - 0,5 puntos con una carencia de hasta 2 años.
- Financiación: hasta el 100% PVP o tasación, el más bajo.
- Amortización: 30 años.

Residencia de recreo

Adquisición y/o construcción, y/o reforma integral residencia de recreo y/o parking en el lugar de residencia de recreo

- Tipos: EURIBOR + 0,5 puntos con una carencia de hasta 2 años.
- Financiación: hasta el 100% PVP o tasación, el más bajo.
- Amortización: 30 años.

**- 0,5
puntos**

Retribución del EURIBOR
menos 0,5 puntos

Préstamos personales

El personal en activo dispone de condiciones ventajosas en la solicitud de préstamos personales:

Préstamos personales a interés 0% según el Convenio Colectivo de Banca (CCB)

Préstamo Personal por el total de ingresos brutos / 12 x 9 veces, con un capital máximo de 34.000 euros para cubrir las necesidades perentorias motivadas por matrimonio, traslado fuera de la plaza, defunción del cónyuge e hijos, tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial, nacimiento y adopción de hijos, obras y reformas en la vivienda habitual del empleado y asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.

- Amortización hasta 90 meses.

Préstamo Personal por el total de ingresos brutos / 12 x 9 veces, con un capital máximo de 19.000 euros a interés 0%:

adquisición de mobiliario, electrodomésticos y vehículo a nombre del empleado; pago de impuestos (IRPF, IVA, transmisiones patrimoniales, etc.) y gastos de escrituras; reparación de averías de vehículo; gastos sanitarios y asistencia médica; gastos derivados de estudios de posgrado de hijos de empleados/as.

- Amortización hasta 50 meses.
- Compra de ordenador y pago de estudios.
- Amortización hasta 36 meses.

Préstamo personal para otros gastos justificados

Originados por traslados, decoración, viajes, estudios de hijos de empleados/as, etc. No se considerarán gastos aquellos que se puedan considerar habituales (ropa, alimentación, seguros).

- Tipo: EURIBOR -1,0 puntos.
- Capital máximo: 6.000 euros.
- Amortización: 3 años.

Préstamo para adquisición de acciones del banco

- Tipos: EURIBOR - 0,5 puntos.
- Capital máximo: 80% del total valor de compra de la adquisición.
- Límite: 50.000 euros.
- Amortización: 3 años.

Préstamo personal general

Reformas residencia habitual y residencia de recreo, adquisición y reparaciones del vehículo, compra de muebles y electrodomésticos y gastos médicos.

- Tipos: EURIBOR + 0,5 puntos.
- Capital máximo: 1 anualidad bruta.
- Amortización: 7 años.

Otros productos

Las personas en plantilla tienen a su disposición condiciones especiales y descuentos en planes de ahorro, tasaciones, seguros de vida, hogar, auto y salud, en compra o alquiler de inmuebles y en renting de vehículos.

AYUDAS Y OTROS BENEFICIOS*

*Las cuantías detalladas en este bloque son vigentes para el ejercicio de 2012.

Compensación flexible
Plan de pensiones
Seguro de Vida
Atención médica
Plus del economato
Ayuda alimentaria
Ayuda escolar
Descuentos colectivos
Asesoramiento específico

Compensación flexible

En 2011 cerca del 40% de la plantilla ha tenido a su disposición los mecanismos de retribución flexible.

El sistema de compensación flexible permite a los/as empleados/as optimizar su retribución mediante la contratación de algunos productos a través de su nómina (seguro de salud, alquiler de vivienda, guardería, formación, etc.).

Plan de pensiones

Las aportaciones al plan de pensiones son un **concepto que consta en la nómina de toda la plantilla**. Las cantidades aportadas son diferentes según el colectivo al que se pertenece.

En 2011, el colectivo de empleados/as con antigüedad posterior al 8 de marzo de 1980 recibió una aportación al plan de pensiones de 762,08 euros; para el resto de empleados/as, la aportación fue de 496,35 euros.

Contratación de productos a través de la nómina

Seguro de vida

Un **capital asegurado de 1, 2 o 3 veces el total del salario bruto** del año anterior, en los casos de muerte natural, muerte por accidente o muerte por accidente de circulación, respectivamente.

Atención médica

En los centros corporativos con alta densidad de plantilla, los/as empleados/as disponen de un servicio de atención médica gratuita.

Todo el personal tiene derecho a una revisión médica con periodicidad variable según la edad; sin embargo, se puede renunciar a esta revisión voluntariamente.

En los centros corporativos con alta densidad de plantilla, los/as empleados/as disponen de un servicio de atención médica gratuita

Plus del economato

Afecta a empleados/as de Banco Sabadell en plantilla el 1 de septiembre de 1997 y a los/las que procedan de Banco Atlántico. El importe, que se revaloriza según el convenio, complementa la aportación realizada al plan de pensiones por este mismo concepto.

Ayuda alimentaria

En centros de trabajo radicados en municipios de más de 50.000 habitantes, los empleados reciben en concepto de ayuda alimentaria la cuantía de **9 euros por cada día de jornada partida que les corresponde trabajar** según su horario laboral.

Ayuda escolar

Para hijos/as del personal en plantilla:

- 657,61 euros por hijo/a de edad comprendida entre 0 y 23 años, que dependa económicamente del/de la empleado/a, que no trabaje o que su percepción salarial anual sea inferior al 75% del SMI vigente en cada momento.
- 1.315,22 euros para hijos menores de 26 años con discapacidad psíquica/física acreditada.

Para empleados/as:

- Por carreras universitarias de 1r, 2º y 3r ciclo, se abonan 22,05 euros, exclusivamente por crédito aprobado mediante acto académico.
- En actos administrativos de convalidación, evaluación de estudios previos, etc., se abonan los gastos justificados hasta el límite del importe correspondiente al crédito aprobado mediante acto académico.
- Para cursos de idiomas realizados en centros homologados por la Dirección de Formación, se abona como máximo anual 530,25 euros por curso aprobado y acreditado hasta el 31 de octubre.
- Por bachillerato y módulos profesionales, se abona el gasto justificado y como máximo anual 889,51 euros por curso aprobado y acreditado hasta el 31 de octubre.

Ayuda escolar para hijos del personal en plantilla y para el propio empleado

Descuentos colectivos

El banco pone a disposición de la plantilla un portal web donde los empleados tienen información sobre una amplia gama de descuentos en productos y servicios varios negociados por la entidad para su colectivo de empleados/as. Las personas en plantilla tienen acceso a descuentos en salud y bienestar, servicios para la familia, formación, ocio y cultura. Este portal también agrupa los beneficios en productos y servicios comercializados por el grupo.

Asesoramiento específico

Para mejorar el bienestar social de las personas en plantilla que cuentan con una discapacidad o con hijos discapacitados, la entidad les ofrece **asesoramiento y acompañamiento en la solicitud de trámites y gestiones** a nivel municipal, autonómico o estatal.

Las personas en plantilla tienen acceso a descuentos en salud y bienestar, servicios para la familia, formación, ocio y cultura