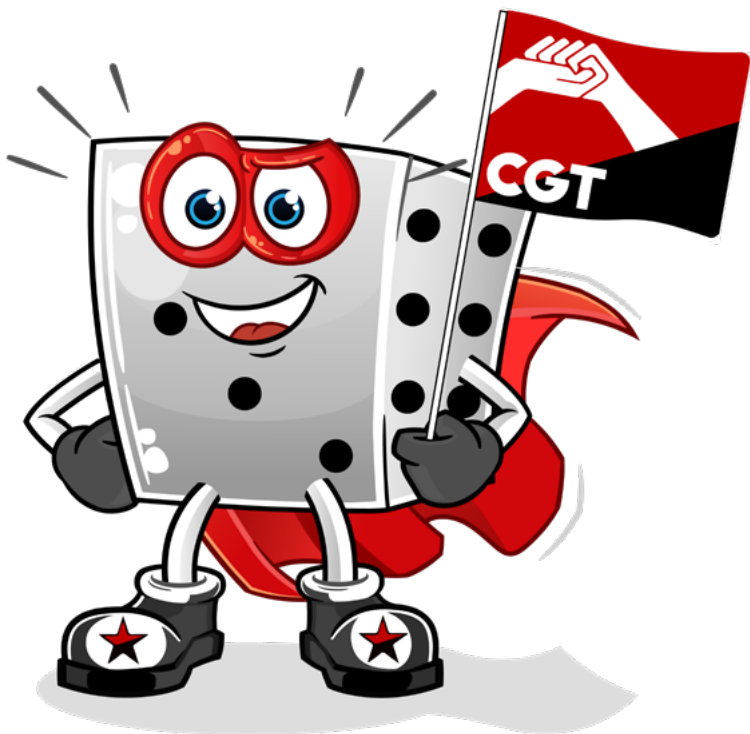


TUS DERECHOS EN Banco Santander



**NO TE LA JUEGUES,
ELIGE CGT**

ACTUALIZACIÓN ENERO 2025

CGT SOMOS:

- » Un sindicato en el que la principal prioridad, son las personas trabajadoras y la defensa de sus derechos.
- » Las decisiones las tomamos entre todos y todas.
- » Nuestros objetivos no están teñidos de oscuros intereses.
- » Nos financiamos sólo con las cuotas de nuestra afiliación y por eso somos verdaderamente independientes.
- » No firmamos €R€s en empresas con beneficios porque sabemos que existen otras opciones más justas que no repercuten en la ciudadanía.
- » Trabajamos por el bien común, con independencia, principios firmes, acción directa, discurso claro y contundente.
- » Nuestra presencia y visita periódica a los centros de trabajo nos permite tomar el pulso a la realidad del Banco.
- » Nuestra participación en las negociaciones a nivel estatal, así como en la mesa de negociación del Convenio de Banca, frena la voracidad empresarial y la complacencia del resto de sindicatos.
- » Tenemos un gabinete de asesoría y asistencia jurídica a disposición de nuestra afiliación.

**TU APOYO ES IMPRESCINDIBLE PARA CONTINUAR
CON NUESTRA LABOR**

**SÍGUENOS, ENVÍANOS TUS IDEAS Y SUGERENCIAS,
DIFUNDE NUESTRO MENSAJE Y AFÍLIATE A CGT**

El contenido de este cuadernillo está actualizado en enero de 2025 tras la firma del acuerdo AMSEC el 18 de diciembre de 2024.



**CONÉCTATE
A CGT**

**SOLICITA SUSCRIBIRTE A LAS LISTAS DE DIFUSIÓN CGT
EN EL NÚMERO: 615 26 11 39
Y RECIBIRÁS INFORMACIÓN DE TODO
SOMOS Y HACEMOS MUCHO MÁS DE
LO QUE PIENSAS**

ÍNDICE

RETRIBUCIONES	5
Niveles	5
Pluses	5
Pagas junio y diciembre	5
Resultado de la Actividad de Explotación (RAE)	6
Comisión de servicio: dietas	6
Ayuda alimentaria.....	6
Compensación de Beneficios Sociales	6
CONDICIONES BANCARIAS	7
Otros servicios bancarios	10
Condiciones de financiación para familiares	11
GRADOS DE PARENTESCO	11
BENEFICIOS SOCIALES	12
Ayudas a la discapacidad física, psíquica o sensorial	12
Seguros	13
Plan de Pensiones Santander Empleados (PPSE)	13
Premio Fidelidad	15
Plan Flexible	15
Santander Benefits	15
Santander Contigo	15
Becas estudios universitarios (no exclusivas para familiares)	15

JORNADA	16
Horario semana fiesta Mayor	16
Trabajo a distancia y Teletrabajo	16
VACACIONES	16
LICENCIAS	18
PERMISOS NO RETRIBUIDOS	19
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	20
MATERNIDAD Y PATERNIDAD	20
Embarazo	20
Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento	21
Gestiones administrativas	22
Ayudas económicas y deducciones en el IRPF	25
Lactancia	26
Reincorporación progresiva	26
Jornada continuada	27
Flexibilidad inicio de curso	27
REDUCCIÓN DE JORNADA	27
Adaptabilidad de la jornada	29
Excedencias	30
OTROS DERECHOS CONCILIACIÓN	33
Hipoteca Cero	33
Cheque guardería	33
Licencias no retribuidas	33
Protección a Víctimas de violencia de género	34
BAJAS Y ACCIDENTES	35
¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?	35
Situaciones sin baja médica	36
Trámite baja por enfermedad	37

Los buenos resultados de CGT en las elecciones sindicales, nos permiten seguir en la mesa de negociación del Convenio y luchar por los derechos de la plantilla de banca.

**CON TU APOYO A CGT
INFLUYES EN EL CAMBIO**

DERECHOS BANCO SANTANDER 2024

RETRIBUCIONES

Abono nómina el 25 de cada mes o día hábil anterior. Recuerda que 1/4 de paga no es pensionable. *Cantidades referidas al XXV Convenio Colectivo de Banca.*

Nivel	2024	2025	2026
1	60.239,29	62.648,86	64.371,70
2	52.462,74	54.561,25	56.061,68
3	44.797,30	46.589,19	47.870,39
4	42.812,01	44.524,49	45.780,92
5	37.391,16	38.886,81	39.956,19
6	35.186,66	36.594,12	37.600,46
7	33.569,41	34.912,18	35.872,27
8	31.951,54	33.229,60	34.143,42
9	29.736,07	30.925,51	31.775,97
10	26.795,36	27.867,17	28.633,52
11	24.414,84	25.391,43	26.089,70

Trienios	2024	2025	2026
antigüedad	480	490	500

Trienios Técnicos	2024	2025	2026
1	530,37	541,42	552,47
2	403,84	415,25	420,66
3 y 4	349,67	356,95	364,24
5	287,38	283,38	299,37
6 y 7	192,85	196,87	200,89
8	150,67	153,81	156,95

Nivel de acceso a la Profesión	2024	2025	2026
Primer año	20.556,80	21.379,07	21.966,99
Segundo año.	22.165,78	23.052,41	23.686,35

Ascenso a Nivel 11, a los veinticuatro meses, como máximo.

Consultar Artículos 14 y 15 del [XXIV Convenio Colectivo de Banca](#) para saber más sobre clasificación profesional y promoción.

Pluses	2024	2025	2026
Plus transitorio	677,56	704,66	724,04
Plus de polivalencia funcional	1.323,81	1.376,73	1.414,59

Pagas junio y diciembre

Cuantía equivalente al salario base de nivel más la antigüedad.

La paga de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional si su permanencia en la Empresa fuera inferior al período de devengo.

Resultado de la Actividad de Explotación (RAE-Empresa) Art. 23 Convenio Banca
En función de sus resultados, se tiene derecho a una Participación en Beneficios.

Comisión de servicio: dietas

Desplazamiento temporal de un trabajador/a, para cobertura de necesidades del servicio en centro de trabajo situado en población distinta a la habitual, siempre que la distancia entre ambas poblaciones exceda de los 25 km y la población a la que se desplace no coincida con su lugar de residencia habitual.

Viajes por cuenta de la Empresa.

DIETAS	Desde entrada en vigor convenio	2025	2026
Pernoctando en domicilio	16,68	17,35	17,83
Pernoctando fuera de domicilio	38,57	40,11	41,21

Ayuda alimentaria

11€ Por día.

Compensación de Beneficios Sociales pagadero en el mes de mayo

	2024	2025	2026
Activos desde 1/1/2000 y plantilla procedente de Banif y Banesto	582,44	605,74	622,40
Activos (solteros y solteras) anteriores a 1/1/2000	768,94	799,70	821,69
Activos (NO solteros y solteras) anteriores a 1/1/2000	872,12	907,01	931,95
Plantilla incorporada a Banesto con anterioridad al 01/01/1993	832,05	865,33	889,13
Por cada hijo/a menor de 26 años con quien conviva, esté soltero/a, no trabaje y no perciba rentas (Solo para personal en activo antes del 31/10/17)	337,29	350,78	360,43
Contrataciones posteriores al 31 de octubre de 2017	0	0	0

Los Beneficios Sociales son un derecho suprimido para incorporaciones de plantilla realizadas a partir del 1 de noviembre de 2017 en adelante. Acuerdo NO FIRMADO POR CGT dado que este sindicato solo firma aquello que suponga mejoras para las personas.

CGT NO FIRMA PÉRDIDA DE DERECHOS, NI PARA QUIEN ESTÁ, NI PARA QUIEN VENDRÁ.

CONDICIONES BANCARIAS

Toda la información disponible en la Circular 061-2021. Para más aclaraciones te puedes dirigir a: oficinaempleado@gruposantander.com

Finalidad	Precio	Límite	Plazo	% Compraventa	% Transacción
Adquisición 1ª vivienda	Euribor -35%. 1,5% años 2024 y 2025	9 anualidades según conceptos retributivos del art.17 del convenio de Banca	Máximo 30 años	100%	100%
Adquisición 2ª vivienda	Euribor -35%				80%
Auto construcción 1ª vivienda	Euribor -35%				100%
Auto construcción 2ª vivienda	Euribor -35%				Garantía seguro de vida
Subrogación promotora	Euribor -35%				100%
Préstamo puente	Euribor +0%				Hasta 2 años
Adquisición vivienda	Euribor -35%	100.000€	Máximo 30 años		80%
Préstamos consumo	Euribor -35%	1,5 anualidades según conceptos retributivos del art. 17 C.B	7 años	-	Sin garantía
Préstamo reforma vivienda habitual	Euribor -35%	2 anualidades según conceptos retributivos del art. 17 C.B	10 años	-	Sin garantía

Finalidad	Precio	Plazo	% Compraventa	% Tasa-ción
2º tramo préstamos vivienda	Euribor+ 0,69	Máximo 30 años	100%	100%
Hipoteca compra segunda vivienda no AMSEC	Euribor+ 0,69	Máximo 30 años	100%	80%
Hipoteca otras finalidades (garantía vivienda habitual)	Euribor+ 0,69	Máximo 25 años	100%	70%
Consumo (2º tramo/otras finalidades)	Euribor+ 1,50	Máximo 8 años	-	
Preconcedidos	Euribor+ 1			
Póliza de crédito con garantía	Euribor+ 1			
Póliza de crédito sin garantía	Euribor+ 1,35	Hasta 12 meses		
Avales	0,20% riesgo trimestral, mínimo 5€			
Viviendas Altamira y adjudicados empleados/as (2º inmueble y sucesivos)	Euribor -35%	Máximo 40 años	100%	100%

Hipoteca mixta (AMSEC): interés fijo 1,75% durante los primeros 5 años, y el resto 65% del Euribor.

Plazo de **subrogación de 36 meses** para la primera hipoteca del **nuevo personal** con contrato fijo.

Se tomará como referencia el Euribor publicado en el BOE del mes natural anterior a la firma. Actualización cada anualidad completa.

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

Exentos de gastos de apertura, amortización parcial y total. Operaciones de financiación sujetas a previa aprobación por parte de riesgos.

Los préstamos están sujetos a retención fiscal por retribución en especie.

● Condiciones financiación convenio Banca

Anticipo de 9 mensualidades. Artículo 53 del C.B.

Finalidad	Documentación acreditativa
Matrimonio	En 30 días desde la concesión, justificante registro civil (antiguo libro de familia) y fotocopia DNI del cónyuge.
Pareja de hecho	Certificado oficial de la inscripción.
Traslado fuera de la plaza	Documentación acreditativa.
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o descendientes.	Fotocopia del certificado de defunción.
Obras en vivienda por riesgo de inhabilitabilidad.	Fotocopia de declaración de ruina expedido por el organismo competente.
Obras y reformas en domicilio habitual.	En 90 días desde la concesión fotocopia de factura a nombre del empleado/a.
Compra de vehículo propio. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana".	En 30 días desde la concesión fotocopia de factura a nombre del empleado/a.
Divorcio, separación o nulidad matrimonial.	Fotocopia de documentación justificativa del inicio de los trámites.
Nacimiento y adopción de hijos o hijas. Solicitable en los 12 primeros meses.	Justificante registro civil (antiguo libro de familia).
Sometimiento a técnicas reproducción asistida.	Facturas acreditativas.
Enfermedad grave de la persona empleada o de sus familiares hasta primer grado con rentas inferiores a 8.000€.	Fotocopias de la documentación justificativa del internamiento hospitalario e informe médico correspondiente.
Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.	Documentación acreditativa.

Anticipo de 5 mensualidades. Artículo 53 del C.B.

Adquisición de mobiliario, enseres domésticos, equipos informáticos y electrodomésticos.	En 30 días desde la concesión, fotocopia factura a nombre del empleado/a.
Tratamientos odontológicos de la persona empleada, así como de su cónyuge o pareja de hecho y/o descendientes de primer grado, siempre y cuando se justifique que no perciben rentas o estas sean inferiores a 8.000 euros netos anuales.	En 30 días desde la concesión, fotocopia factura a nombre del empleado/a.
Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.	Fotocopia impuesto.
Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.	Fotocopia impuesto.
Reparación de averías de vehículo propio.	En 30 días desde la concesión, fotocopia factura a nombre del empleado/a.
Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.	En 30 días desde la concesión, fotocopia factura a nombre del empleado/a.
Gastos derivados de estudios propios o de sus descendientes, incluyendo gastos de desplazamiento y de alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar.	En 30 días desde la concesión, fotocopia factura a nombre del empleado/a.

Los/as empleados/as que tengan un préstamo de 5/9 mensualidades, previsto en el Convenio de Banca, podrán solicitar otro para distinta finalidad sin cancelar el anterior, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el convenio.

Cuando esté pendiente parte del anticipo de 5 mensualidades y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el anticipo de 9 se cancelará, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

No se podrá exigir amortización superior al 10% del total de las percepciones.

En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del anticipo o, se constituirá un préstamo comercial con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Tipos de interés hipotecas 2024 y 2025: 1,50% . Para los dos tramos si los hubiera. Únicamente para primera vivienda/vivienda habitual, con condiciones especiales por ser profesionales del Grupo. Necesaria adhesión.

Refinanciación: plazo del nuevo préstamo a 7 años.

Hipoteca Convenio Colectivo de Banca Art. 54 C.B

Para compra de vivienda habitual con un límite de 150.000€ y plazo amortización hasta 30 años o cuando el empleado o empleada cumpla 70 años.

Tipo interés aplicable, **Euribor+0,15**, sin que en ningún caso pueda ser interés negativo.

Se podrá formalizar con garantía personal (con seguro en caso de fallecimiento) o hipotecaria, a criterio de la Empresa.

En caso de causar baja en el Banco, se abonará la cuantía pendiente o se constituirá hipoteca a condiciones generales cliente.

Préstamo para atenciones diversas Art. 56 C.B

Para otras necesidades de consumo (excluidas refinanciaciones) no especificadas en el artículo 53 C.B.

El capital máximo será la mayor de las dos cantidades siguientes:

- El 25% de la retribución anual de Convenio que tenga establecida cada persona.
- 10.000 euros

Interés Euribor+1,25, tomando como referencia el Euribor publicado por el Banco de España en noviembre del año anterior. Plazo de amortización máximo de **ocho años**.

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares, se puede suspender el pago de cuotas durante un año.

Existe posibilidad de **subrogación** de préstamos para la plantilla de nuevo ingreso fijo en los doce meses siguientes a la contratación.

Por una sola vez, el Banco atenderá solicitudes de **refinanciación** para quien acredite circunstancias adversas.

El concepto R.E. PRÉSTAMOS en nómina, es la Retribución en especie generada por cualquier préstamo bonificado en vigor, con tipos de interés por debajo de los tipos de mercado. Es por ello que, a mayor tipo de interés referenciado, mayor beneficio se obtiene al tener un préstamo con condiciones bonificadas y la retribución en especie imputada en nómina es mayor.

● Otros servicios bancarios

Cuenta de abono de la nómina Se limitará la remuneración de las cuentas hasta 75.000€ hasta el 31-12-27 y si el euribor es inferior al 4% en esa fecha, se prorrogará de forma automática, dicha limitación. Para el 2025 la remuneración será de 1,88%.

Tarjeta Master Card o Visa

Exenta de comisiones de emisión y renovación y con un límite de 3.607 euros. Tipo de interés de 1/12 del Euribor a un año. En 2024 el tipo de interés en vigor es del 0,33%. Máximo de 2 tarjetas de la que una sería adicional a favor del cónyuge o pareja de hecho acreditada.

Tarjeta Iberia: 50€ emisión y renovación. **VIA T:** 0€ Emisión, 12€ renovación.

Sin comisiones bancarias, salvo inversiones en activos financieros.

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

Este descubiero sustituye al anticipo de la nómina en curso recogido en el Art. 52 C.B

● Condiciones de financiación para familiares

Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Hipoteca 1ª vivienda: Porcentaje financiación 80%. Euribor+0,60%. Comisión apertura 0%. Plazo 30 años.

Hipoteca 2ª vivienda: Porcentaje financiación 70%. Euribor+0,60%. Comisión apertura 0%. Plazo 25 años.

Hipoteca fija: 2,65%. Comisión apertura 0%. Plazo 30 años.

Hipoteca hijos/as: 95% financiación. Euribor+0,50%. Comisión apertura 0%. Plazo 30 años.

Préstamo Consumo: Interés 5%. Comisión apertura 1%. Plazo a 8 años.

Información y consultas otros productos:

OneHR Support >Contacta con HR >Familia Santander.

GRADOS DE PARENTESCO

Persona Trabajadora y/o Cónyuge/pareja de hecho

GRADO 1º	Padre/Madre	Suegro/a	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
GRADO 2º	Abuelo/a	Hermano/a	Nieto/a	Cuñado/a
GRADO 3º	Bisabuelo/a	Tío/a	Biznieto/a	Sobrino/a

BENEFICIOS SOCIALES

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

● Ayudas a la discapacidad física, psíquica o sensorial

» 1.500€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo/a a cargo con discapacidad mayor o igual al 33%.

» 2.500€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo/a a cargo con discapacidad mayor o igual al 65%.

» 2.900€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo/a a cargo con discapacidad mayor o igual al 86%.

» 1.000€ anuales a percibir en 12 mensualidades por empleado/a, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida con discapacidad mayor o igual al 33%.

Para poder beneficiarte de estas ayudas es imprescindible estar en activo y **actualizar tus datos personales y familiares** en la siguiente ruta:

OneHR=> Área Personal=> Actualiza tus datos => Gestión de dependientes

Una vez actualizados los datos, la ayuda se otorga automáticamente con efecto retroactivo de un año.

El grado de discapacidad se acredita mediante copia del certificado oficial, lo más actualizado posible, que debes anexar al formulario. Recuerda que es imprescindible informar de las variaciones que puedan producirse en estas situaciones con el fin de adecuar la ayuda que en cada caso corresponda.

Solicitudes sin acceso a OneHR: Llamar al teléfono **91 289 59 09** o escribir al correo electrónico onehrsupport@gruposantander.com

● Ayudas para Estudios Especiales de hijos/as con discapacidades psíquicas

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

Fondo Asistencial: Ayuda para gastos médicos producidos durante el año y que no estén cubiertos por la seguridad social. Sólo en los supuestos de discapacidad (física, psíquica o sensorial). Solicitud en el mes de diciembre.

Este derecho lo teníamos toda la plantilla y no sólo en los supuestos de discapacidad. Fue vendido por CCOO, UGT, FITC y STS en la firma del acuerdo de fusión con Banesto. Suponía más de un millón euros anuales a repartir entre todas las solicitudes que se recibían.

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

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

Financiación formación: Existe la posibilidad de financiación de hasta el 100% del importe para cursos, certificación, máster y posgrados relativos al puesto.

● Seguros

Seguro Colectivo de Vida Convenio (Art. 48 C.B).

Seguro de vida en favor del último cónyuge superstite, que cubre la contingencia de fallecimiento. En caso de no estar casado/a se puede designar como persona beneficiaria a convivientes o familiares de primer grado enviando formulario a: seguros colectivos@gruposantander.es. Capital asegurado de 10.000€.

Seguro Colectivo de Vida. Anexo II acuerdo AMSEC

Para los y las empleadas en activo hasta la primera edad de jubilación ordinaria. Cubre las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta. El capital asegurado será equivalente a una anualidad del salario pensionable del empleado/a

Fallecimiento o invalidez -> capital asegurado.

Fallecimiento en accidente -> capital asegurado x2.

Fallecimiento en accidente de circulación -> capital asegurado x3.

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

Seguro de Riesgo en Actividad. Incluido en el Plan de Pensiones Santander Empleados.

Cubre las contingencias de fallecimiento e invalidez, de tal manera que si hay un fallecimiento el o la viuda tendrá completada su pensión hasta el 50% de los ingresos de la persona fallecida.

En el caso de incapacidad puede llegar hasta el 100%. La cuantía vendrá determinada por los ingresos que tenía el o la empleada antes de la contingencia.

● Plan de Pensiones Santander Empleados (PPSE)

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular fue integrado el 19 de septiembre de 2020 en el Plan de Pensiones Santander Empleados (PPSE).

Aportación de Banco Santander al plan es de 900 euros anuales, para todos los partícipes en activo del PPSE para la contingencia de jubilación independientemente de su origen y a partir de una antigüedad de dos años en la empresa.

A nivel fiscal, en el año 2022 se han reducido las aportaciones fiscalmente deducibles a 1500€, bien sean a planes de empleo (PPE) o a planes individuales. Como novedad, además de esa cantidad, el personal puede aportar a los PPE la misma cuantía que la empresa.

En nuestro caso, Banco Santander aporta 900 €, por lo que la plantilla podríamos aportar 900€ al PPE y además 1500€, bien al PPE o a cualquier otro plan individual. Deduciéndolos de esta forma en la Declaración de la Renta 2.400€.

Nuestra aportación a PPE de 900€ tenemos que realizarla una vez haya hecho el Banco la suya. Puede ser 75€/mes, o a final de año a partir del 24 de diciembre el total.

Recomendamos te informes de las casuísticas particulares que pudiera tener tu Comunidad Autónoma. En Euskadi por ejemplo el límite deducible es de 5.000€ a cualquier plan y se puede sumar además la aportación al PPE.

Se solicitarán cumplimentando el Boletín de Aportaciones disponible al efecto.

En cuanto a las prestaciones, las contingencias que dan derecho al cobro son **Jubilación, Incapacidad y Fallecimiento**. Existe un supuesto excepcional de liquidez anticipada del derecho consolidado por enfermedad grave del partícipe o familiar hasta primer grado de consanguinidad, pero debe cumplir unos requisitos y estar debidamente acreditada. El supuesto de desempleo de larga duración no queda amparado por haberse dado ruptura en la relación laboral y baja de partícipe, en ese caso, se deberá traspasar el derecho consolidado a otro plan y si así lo tiene previsto, podrá solicitar la aplicación de este supuesto excepcional.

Las situaciones de excedencia por desempeño de cargo público, función sindical, maternidad, cuidado de familiares, así como las suspensiones por Incapacidad Temporal, acogimiento o adopción de menor, violencia de género, se equiparán a la situación de personal activo, de modo que durante las mismas se seguirán realizando las contribuciones del Promotor.

Las aportaciones propias, la solicitud de certificado de saldo del PPSE y el traspaso a otro PP en un plazo máximo de tres meses en caso de abandonar la empresa, se debe solicitar en: consulplanempl@gruposantander.es. Indicar número de empleado y adjuntar fotocopia del DNI.

Contacto para información Plan de Pensiones para plantilla pasiva:

Teléfono: 91 289 50 09 e-mail: onehrsupport@gruposantander.com

● Premio Fidelidad

PREMIO FIDELIDAD	2024	2025	2026
Gratificación por 30 años de servicio reconocidos en la empresa, se abonará 1 vez.	1.172,19	1.219,07	1.252,60

● Plan Flexible

Es un sistema de compensación, de carácter voluntario, que te permite sustituir parte de tu salario por una oferta de productos y servicios como son: **seguro de salud** (para ti y tu unidad familiar, sin carencia ni preexistencias), **guardería**, **formación**, **seguro de ahorro**, **seguro médico internacional para estudiantes**, **tarjeta de transporte...**

Las contrataciones, renovaciones y cancelaciones serán dentro del periodo establecido para cada producto.

Puedes destinar como máximo un 30% de tu salario anual bruto

Información en OneHR/ Compensación/ Nómina/ Beneficios/ Retribución Flexible/ Mis Productos.

O a través del correo electrónico sac@compensach.com y el teléfono 91 411 00 99.

● Santander Benefits

Un portal de ventajas y descuentos para la plantilla de Grupo Santander España.

Puedes acceder a través de la web: <https://santanderbenefits.empleadosvip.com/>

● Santander Contigo

Santander Contigo es un conjunto de ventajas y servicios gratuitos de Asistencia Personal y Familiar, para casa, familia, tiempo libre, gestiones, ocio, salud...

Información en OneHR> Compensación-Nómina y Beneficios>Ofertas y Descuentos.

Contacto: 911 368 956 santandercontigo@alares.es

Línea de asesoramiento personal: 900 505 310. Para consultas jurídicas, fiscales, vivienda, dificultades emocionales...

● Becas estudios universitarios (no exclusivas para familiares)

Puedes consultar el catálogo en: OneHR>cuidamos deti y tu familia>Becas Santander.

JORNADA

La **jornada máxima anual es de 1.700 horas**. Ante un cambio de horario, es necesaria la aceptación previa del trabajador/a.

Todo el tiempo que exceda de este límite hay que registrarlo y recuperarlo. De no hacerlo así, se está incurriendo en una ilegalidad y una estafa a la Seguridad Social y a Hacienda.

Si trabajas más de tus horas, registra la realidad. Demostrar la existencia de prolongaciones de jornada es el único camino para acabar con las mismas. Mentir es hacerte trampas al solitario.

● Horario semana fiesta Mayor

En esta semana la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo. Quienes tengan reducción de jornada, deberán reducir su tiempo de trabajo en la misma proporción. Si, por ejemplo, esta fuera el 50%, su jornada en estos días será de dos horas. **Si tienes duda sobre las fechas y horario de la semana grande en tu localidad, o te ponen alguna dificultad, ponte en contacto con CGT.**

● Trabajo a distancia y Teletrabajo

Es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la Empresa y además es reversible. Ha de ir acompañado por «acuerdo individual de teletrabajo», dotación de medios y compensación de gastos, Artículo 27.5 C.B.

Teletrabajo	2024	2025	2026
Cantidad mensual y proporcional al tiempo trabajado.	60,51	62,93	64,66

VACACIONES ART. 30 C.B.

Tenemos derecho a disfrutar anualmente de **24 días**, en los que no se computarán sábados, domingos, ni festivos. El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido **entre el 1 de enero y el 31 de enero del año siguiente**. Tenemos derecho a conocer la fecha de nuestras vacaciones al menos con **2 meses de antelación**. El periodo de vacaciones para las personas adscritas a los Niveles 1 al 8 se fijará de mutuo acuerdo con la Empresa.

Podemos distribuir nuestras vacaciones **hasta en cuatro periodos**, siendo preciso para el cuarto el acuerdo entre las partes. No se tendrá preferencia para elegir un periodo nuevo, hasta que no haya elegido el anterior el resto del personal afectado por el cuadro. Hay que pactar las vacaciones antes de grabarlas en OneHR porque ya no es necesaria la autorización expresa previa de la supervisión en este punto.

Por tanto, si después de un tiempo de negociación no se llega a acuerdo, recomendamos enviar un correo reflejando la situación por escrito e indicando que se va a pro-

ceder a la grabación de las mismas y que de no obtener respuesta darás por válidas las fechas indicadas.

Reparto: Cuando concurren dos o más personas que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas elegirá siempre en primer lugar la de mayor antigüedad en la Empresa, siempre que quienes tienen descendientes en edad escolar y preescolar (de 3 a 16 años o 18 con acreditación), puedan disfrutarlas dentro del periodo de vacaciones escolares, y de entre éstos tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad.

En ningún punto de la legislación encontramos que los directores/as tengan que coger las vacaciones en agosto y los adjuntos/as en julio. Acuerdos, no imposiciones. Tampoco está recogido en ningún sitio que las vacaciones no se puedan unir a las 4 licencias retribuidas a las que tenemos derecho por Convenio (días de asuntos propios).

Quien trabaje en **Canarias**, cuando disfrute sus vacaciones en la Península, dispondrá de 5 días naturales adicionales de vacaciones. Para las personas contratadas o destinadas a Canarias a partir del 15 de junio de 2016 este derecho se sustituye por una indemnización anual, efectiva en la nómina de abril.

Año 2024: 290€. **Año 2025:** 300€. **Año 2026:** 310€. Optativo para el resto.

Quienes ingresen, reingresen o cesen en el transcurso del año, sus vacaciones serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal, embarazo, parto o la lactancia natural, la maternidad, o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al acabar el periodo de suspensión, aunque se haya acabado el año natural al que correspondan las vacaciones.

Si estando de vacaciones sufres internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave con baja médica, notifica al Banco en el plazo de veinticuatro horas, estos días no computarán a efectos de vacaciones.

Existe un **procedimiento especial ante los Juzgados de lo Social** en el cual se resuelven las discrepancias en materia de vacaciones. Es un proceso especialmente rápido y sin posibilidad de recurso que hay que iniciar con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo del periodo vacacional solicitado.

Derecho a la desconexión del trabajo durante las vacaciones y en ningún momento fuera de tu horario tienes obligación de atender llamadas, correos electrónicos ni instrucciones de la empresa.

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

LICENCIAS ARTÍCULO 31 C.B. Ruta solicitud: OneHR->vacaciones/otras ausencias->licencias.

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

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

»**Día adicional de licencia** para los años 2024, 2025 y 2026 C.B.

»**Licencia navideña:** 1 día adicional, a disfrutar los días 24, 31 de diciembre o 5 enero, en caso de que alguno de ellos coincida en día inhábil se disfrutará el día hábil anterior.

»**Matrimonio:** 15 días naturales ininterrumpidos a contar desde el primer día laborable tras el enlace. El permiso por matrimonio no se podrá disfrutar más de una vez por motivo de vínculo entra las mismas personas. Igual derecho para parejas de hecho.

Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia. Justificación con certificado de matrimonio o extracto del Registro Civil, donde figuren los datos personales del núcleo familiar (sustitutivo al desaparecido Libro de Familia)

»**Cinco días laborables**, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva (siempre que persista el hecho causante) **por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado de aquella. Justificación con certificado hospitalario o informe médico.

»**Ausencia por fuerza mayor:** máximo de 4 días al año retribuidos (por horas o por días completos) para atender necesidades urgentes de enfermedad o accidente, relacionadas con familiares o convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata. Se acredita mediante justificante médico.

»**Dos días laborables por fallecimiento de familiares** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge o descendientes, el permiso será de cinco días laborables. Estos permisos podrán ampliarse en dos días laborables más cuando se tenga que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad. Justificación con certificado de defunción.

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

» **Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, el tiempo indispensable con derecho a remuneración en los casos de para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

» **Exámenes**: el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional. Necesario justificante de asistencia.

» Tiempo indispensable para el **cumplimiento de deberes o acontecimientos públicos**, susceptibles de generar responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, como puede ser la comparecencia en tribunales o la participación en procesos electorales, incluida votación.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. Necesaria certificación de la inscripción en alguno de los registros reconocidos.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se pueden solicitar si tienes antigüedad superior a dos años.

» **De una semana a un mes por necesidades familiares**, adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años y computa a efectos de antigüedad.

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

» **Tiempo indispensable para reconocimientos y/o pruebas médicas** de la propia persona trabajadora, si no es posible su realización fuera de la jornada laboral, respetando en todo caso la libertad de elección de facultativo, pudiendo establecerse mecanismos de compensación horaria.

Así mismo se concederá **permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de dieciocho años** y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

● Embarazo

Condiciones puesto de trabajo Artículo 41 C.B.: El Banco debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo que se haya detectado tanto para la madre como para el feto. Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo, la trabajadora deberá ser asignada a un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.

Si tampoco ello fuera posible, puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen. Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja (suspensión del contrato) por “riesgo durante el embarazo” mientras exista el mismo.

Traslados: No podrán ser trasladadas, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de familiares dependientes de primer grado o hasta que el/la menos cumpla los 12 meses. Siempre que sea posible, y a petición de la trabajadora embarazada, se facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de horarios. La misma medida se aplicará, siempre que sea posible, para el periodo de lactancia, a petición del trabajador o trabajadora.

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

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, según el Art. 31 C.B. se tendrá derecho al tiempo indispensable con remuneración para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los necesarios informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Las ausencias se solicitan por OneHR->licencias y permisos->otras causas.

Permiso de una semana a un mes por necesidades familiares, adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años y computa a efectos de antigüedad. En caso de necesidad se podrá estudiar la posibilidad de ampliación.

Reducción de jornada último mes de embarazo, sin pérdida económica: El horario sería de 9:00 a 14:00. La solicitud se debe hacer con un mes de antelación a la fecha estimada del parto e ir acompañada de informe médico indicando esa fecha prevista. La empresa tendrá 15 días para responder.

Se solicita en OneHR->vacaciones/otras ausencias->licencias->solicitud de ausencia->medidas plan de igualdad->horario especial en el último mes de embarazo.

Teletrabajo para mujeres embarazadas: En aquellas unidades donde exista implantación de teletrabajo en remoto inferior al 30% de la jornada o igual o superior al 30%, se facilitará el teletrabajo a las trabajadoras embarazadas que lo soliciten en los dos últimos meses de embarazo salvadas las necesidades de servicio.

Plaza aparcamiento: En las sedes corporativas principales CGS Y Juan Ignacio Luca de Tena las trabajadoras embarazadas podrán solicitar plaza de aparcamiento teniendo prioridad sobre el resto de plantilla.

● Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento

Desde el 2021 igual derecho para ambos progenitores/as.

Duración de la suspensión: 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias, por nacimiento, adopción y/o acogimiento familiar de menores de hasta 6 años o que tengan alguna discapacidad, + **2 semanas** en los casos de nacimiento de un bebé con discapacidad o si es parto múltiple, por cada hijo/a desde el segundo. Para los dos progenitores.

10 semanas voluntarias que se pueden disfrutar a jornada completa o parcial.

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarse con una antelación de 15 días a través de: OneHR->vacaciones/otras ausencias->permisos por nacimiento...->maternidad/paternidad...->maternidad (siguientes periodos).

El disfrute de la jornada parcial de este periodo requerirá acuerdo previo.

La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha prevista del parto.

En caso de **fallecimiento del hijo/a antes del nacimiento**, el permiso se mantiene para la madre, salvo que, tras las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo y siempre que la gestación haya sido de al menos 180 días.

En caso de **fallecimiento del hijo/a después del nacimiento**, el permiso se mantiene para ambos progenitores/as.

Si el **parto es prematuro** y el bebé tiene que permanecer en el hospital, el permiso podrá disfrutarse a partir de la fecha del alta hospitalaria y puede ampliarse por el número de días que permanezca hospitalizado/a, a partir del séptimo día de hospitalización, y con un máximo de 13 semanas adicionales.

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

¿Cómo se puede disfrutar?

Después de las primeras seis semanas posteriores al parto, el permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarse con una antelación de 15 días a través de: OneHR->vacaciones/otras ausencias->permisos por nacimiento->maternidad/paternidad->maternidad (siguientes periodos).

La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha prevista del parto.

En el caso de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país, se tendrá derecho a iniciar el permiso de adopción, guarda o acogimiento, hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

Si el permiso que se disfrutará va a ser menor de 16 semanas o el máximo legal correspondiente, la empleada ha de enviar a través de OneHR support una carta sellada por el INSS con la renuncia a la prestación de los días de permiso no disfrutados.

La cantidad a percibir será el 100%, incluidos todos los conceptos salariales de la base reguladora. El Tribunal Supremo ha determinado que las cantidades recibidas durante este permiso están **exentas de IRPF**.

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

Periodos de cotización asimilados por parto: Las madres trabajadoras que soliciten una pensión de jubilación o de incapacidad permanente verán incrementados sus periodos de cotización en 112 días por cada parto individual y en 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de parto múltiple, salvo que durante ese tiempo se hubiera estado cotizando.

● **Gestiones administrativas**

Este permiso suspende el contrato de trabajo. La comunicación debe ser inmediata para proceder a la tramitación por OneHR en el plazo de 48 horas.

OneHR->Licencias y permisos-> Maternidad/Paternidad/Adopción/Acogimiento.

OneHR->mi equipo-> Licencias y permisos-> Maternidad/Paternidad/Adopción/Acogimiento (manager o persona en quien delegue).

»Adjuntar alguna de la siguiente documentación acreditativa: inscripción en el Registro Civil del nacimiento, informe de maternidad (documento amarillo que entregan en el hospital), resolución judicial adopción o acogimiento.

»En el caso de que la madre estuviera en situación de Incapacidad Temporal antes del parto, enviar el alta.

»Guardar los originales en el lugar de trabajo durante 4 años.

RRHH cotejará los documentos enviados y mandará telemáticamente a la Seguridad Social el certificado de Empresa, con comunicación a la persona interesada.

Importante que la persona trabajadora actualice los datos personales y familiares en cuanto sea posible (OneHR->área personal) y cumplimentar y enviar el modelo 145 de declaración de situación personal a efectos de IRPF (OneHR-> compensación nómina-> beneficios-> nómina y fiscalidad.

Trámite de prestación con el INSS

Recomendable que estés en posesión del certificado digital o usuario y contraseña en Cl@ve podrá solicitarlo a través del portal Tu Seguridad Social: <https://sede-tu.seg-social.gob.es> Este portal permite también realizar una simulación de esta prestación que anticipa el importe aproximado a percibir y la duración del permiso en función de la fecha estimada del nacimiento.

Web de interés: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

El Banco remite directamente al INSS, por vía telemática, el **certificado de empresa** en el plazo máximo de 3 días laborales a contar desde el momento de la grabación del hecho.

El INSS abonará el subsidio correspondiente procediendo la empresa a reflejar y regularizar en el recibo de nómina la situación de descanso por nacimiento.

Una vez presentada la solicitud de baja al INSS se demora entre 3 y 4 semanas en emitir la resolución y realizar el primer pago.

En el caso de fraccionar las semanas no obligatorias el INSS realizará el pago de éstas una vez finalizado el periodo completo de las mismas.

Para el disfrute de los permisos por nacimiento, a tiempo parcial, la petición ha de ser por escrito indicando la jornada que desea realizar y en el caso de que haya acuerdo hay que cumplimentar el documento de acuerdo entre empresa-trabajador/a disponible en la web de la Seguridad Social seguridadsocial@gruposantander.com

Inscripción en el Registro Civil

Tendrás que realizarlo físicamente en las oficinas del Registro sólo en estos casos:

- » Si tu hospital aún no está preparado para hacerlo por vía telemática.
- » Si se te ha pasado el plazo para hacerlo desde allí, las 72 horas posteriores al nacimiento del bebé.

O estás en algún supuesto especial que obligue a personarte:

- » Alguno de los progenitores/as es menor de edad o tiene la capacidad modificada judicialmente (por ejemplo, personas tuteladas).
- » Si los dos progenitores/as son extranjeros/as de distinta nacionalidad.
- » En caso nacimientos de hijos/as no matrimoniales si se da la ausencia, fallecimiento o incapacidad del padre, la madre o ambos.
- » Si se da la situación de que la madre haya renunciado al hijo/a.

La inscripción física debe hacerse dentro de los 10 primeros días de vida del bebé. No obstante, si por alguna circunstancia de causa mayor no se puede inscribir, se contempla una ampliación de este plazo hasta los 30 días.

Documentación a presentar

- » El DNI de los progenitores (original y fotocopia).
- » La documentación cumplimentada que nos han dado en el hospital (solicitud de inscripción y hoja de datos para el Instituto Nacional de Estadística e informe médico). En el Boletín Estadístico del Parto se nos pedirán datos como fecha y lugar del parto, número de semanas que duró el embarazo, si fue o no cesárea, estudios de los padres, nacionalidad, grupo profesional al que pertenecen o estado civil, que serán enviados al INE.

Este trámite, además de los padres o madres, lo puede realizar cualquier familiar directo del bebé (abuelos/as, tíos/as, primos/as o cuñados/as del recién nacido/a).

Inclusión del recién nacido/a en la Seguridad Social para el derecho a la asistencia sanitaria.

Una vez dado de alta en el Registro Civil, para solicitar el alta del bebé o la bebé en la Seguridad Social, tendrás que incluirlo como beneficiario/a, a solicitud de cualquiera de los progenitores/as siempre que en ambos casos se encuentren afiliados/as a la Seguridad Social.

Se puede hacer el trámite telemático en la página de la Seguridad Social. Para hijos/as menores de tres meses, el Registro Civil enviará al INSS los datos del nacimiento y de la filiación directamente.

El plazo de resolución suele ser de unos 15 días.

En cualquier caso, durante los 3 primeros meses de vida el/la bebé está cubierto, aunque todavía no esté el trámite realizado.

● Ayudas económicas y deducciones en el IRPF

Infórmate de las que tienes derecho a nivel estatal y en tu Comunidad Autónoma (deducciones de IRPF, ayudas a familias numerosas, por discapacidad...)

Las madres trabajadoras con hijos de hasta 3 años pueden cobrar una **paga mensual de 100 euros** o deducirse **1.200 euros del IRPF**. Para ello tendrán que haber **cotizado al menos 15 días** en el mes en el que se solicita la prestación.

Para solicitar estos 100 euros mensuales hay que rellenar el modelo 140, que puede obtenerse en las delegaciones de la Agencia Tributaria, en los registros civiles y en algunos otros organismos públicos.

Si se solicita por teléfono habrá que comunicar el DNI, el importe consignado en la casilla 681 de la declaración del IRPF, la fecha de nacimiento del niño/a, el número de afiliación a la Seguridad Social y el número de cuenta corriente. La concesión puede demorar varios meses, pero el pago se hará con carácter retroactivo.

Las **familias** con hijos/as recién nacidos, podrán **deducir** de la base imponible del **IRPF 2.400 euros** por el **primer hijo, 2.700 euros** por el **segundo, 4.400 euros** por el **tercero y 4.950 euros** por el **cuarto** y siguientes.

Posibilidad de **deducción por guardería** en IRPF (casilla 613) por cada hijo/a menor de tres años, con matriculación en un centro de educación infantil hasta el curso en el que cumple los tres años.

EN EUSKADI : Por nacimiento, adopción, delegación de guarda, para la convivencia pre adoptiva o tutela, 400 €, 500 € o 900 €, en función de la renta familiar estandarizada. 1 pago por un hijo/a, 3 pagos por 2 hijos/as, 7 pagos por 3 o más.

En el supuesto de que el hijo o la hija que origina la ayuda tenga reconocida una discapacidad de porcentaje igual o superior al 33% o una situación de dependencia las cuantías citadas anteriormente se duplicarán.

Por descendientes: el primer hijo da derecho a una deducción de 603€ que pasa a ser de 747€ por el segundo, 1.261€ por el tercero, 1.490€ por el cuarto y 1.946€ por el quinto y en adelante. Los importes aumentan un 15% en caso de residir en localidades con menos de 4.000 habitantes. Además, los menores de seis años dan derecho a una deducción de 347€ euros y los mayores de seis y menores de 16 dan derecho a una deducción de 54€. Los contribuyentes solo tendrán estas deducciones si no perciben rentas anuales superiores a los 13.300€.

Más información en : www.euskadi.eus/familia

Partos múltiples.

La cuantía de la ayuda puede variar dependiendo del número: con dos hijos/as pueden cobrar 2.830,80 euros, con tres 5.661,60 euros y con cuatro o más la cantidad asciende a 8.492,40 euros. Esto no existe en Euskadi.

Familias numerosas, monoparentales y con discapacidad

Para los casos de **familias numerosas, familias monoparentales** o en los casos de madres que tengan una **discapacidad** del 65% se puede solicitar una ayuda de pago único de 1.000 euros por haber tenido un hijo/a (siempre y cuando no se superen unos márgenes de ingresos determinados) Para familias numerosas se pagan 450,73 euros por el tercer hijo/a y siguientes. Si el hijo/a padece una discapacidad del 33% o mayor, esta cantidad es de 1.000 euros. En este caso no hay límites de renta de los progenitores/as.

● Lactancia

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

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

2. **Acumulación de los permisos de lactancia** en 15 días laborales, disfrutadas a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará a 25 días laborables que se complementará con otros 4 días laborables adicionales a disfrutar igualmente en los 12 primeros meses de vida del hijo/a.

En el caso de partos múltiples, este derecho se amplía por cada hijo/a. Es un derecho independiente de la reducción de jornada.

Lo podrá solicitar el manager o el empleado/a a través de OneHR->vacaciones/ otras ausencias->licencias->maternidad/paternidad->lactancia.

Si los dos progenitores/as trabajan en Banco Santander, la dirección puede limitar su ejercicio simultaneo por razones de funcionamiento de la Empresa y lo deben comunicar por escrito.

El periodo de lactancia no se verá reducido o eliminada en caso de excedencia por cuidado de un menor solicitada sin solución de continuidad.

Durante el embarazo y lactancia, no se adoptarán medidas de traslado a otro municipio. No debes tener ningún obstáculo para el cobro de la retribución variable en este tiempo.

● Reincorporación progresiva

Para facilitar la reincorporación de la persona al trabajo, después de la maternidad o adopción se establece, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo o el periodo de acumulación de horas de lactancia y vacaciones (si se desean disfrutar a continuación), un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan y para ambos progenitores.

Primer mes de reincorporación (30 días naturales): reducción 50% de la jornada.
Segundo mes (30 días naturales): reducción de 25% de la jornada.

Lo podrá solicitar el manager o el empleado/a a través de OneHR-> Licencias y permisos->Medidas plan de igualdad->Reincorporación maternidad.

● **Jornada continuada**

Se podrá solicitar durante el primer año siguiente al nacimiento/adopción/acogida, en destinos en la Red Comercial y según se recoge en el Plan de Igualdad del Banco, la prestación de servicio en régimen de **jornada continuada**, para quienes tuviesen jornada distinta. **Horario continuado** para profesionales con jornada partida que tengan un **hijo o hija a su cargo con una discapacidad igual o superior al 45%** y se acredite la circunstancia de que el cónyuge o pareja de hecho trabaje por cuenta ajena o propia.

● **Flexibilidad inicio de curso**

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

Por la misma ruta, pero en la opción que corresponda, se podrá solicitar autorización a **otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo**, a quienes tengan a su cargo hijos/as menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

Inclusión recién nacido/a en la póliza de Seguro Salud.

Retribución Flexible durante los 2 primeros meses desde su nacimiento deberán contactar con el SAC de Compensa en el teléfono 91 411 00 99 o en el correo electrónico: sac@compensach.com y facilitarles: nombre completo y fecha de nacimiento.

● **REDUCCIÓN DE JORNADA**

Quien, por **razones de guarda legal**, tenga a su cuidado directo algún **menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

Todos los conceptos de la nómina se reducen en el mismo % que te reduzcas la jornada. Las cotizaciones realizadas durante estos periodos de reducción de jornada, se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción de la jornada.

Si ambos progenitores han solicitado la reducción de jornada hasta los 12 meses del bebé o la bebé, uno de ellos puede percibir una **prestación económica** equivalente al 100% de la base reguladora proporcional a la reducción de su jornada de trabajo.

Reducción por enfermedad del menor:

El Estatuto de los trabajadores, en su artículo 37.6, permite coger una reducción de jornada para el cuidado del hijo/a menor de 23 años, durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad **de al menos la mitad de la jornada y un máximo del 99,9 % de la jornada**, siempre que sea preciso cuidar de manera directa, continua y permanente a los/as hijos/as o menores a su cargo.

Las enfermedades consideradas graves vienen recogidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011.

De manera complementaria a esa reducción de jornada, existe una prestación de la Seguridad Social, un subsidio, que compensa la pérdida de salario que se tiene por la reducción de jornada. La **cuantía de la prestación será el 100%** sobre la base reguladora correspondiente, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación está exenta de tributación.

Salvo fuerza mayor, el **pre-aviso para todos los supuestos de reducción de jornada, debe ser con 15 días de antelación**. Se debe indicar motivo, porcentaje de reducción, detallar la concreción del horario a realizar durante el tiempo en reducción, fechas de inicio y fin y aportar la documentación justificativa que se solicite. La comunicación de la finalización de la reducción de jornada también debe hacerse con 15 días de antelación mínimo.

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

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% para el cálculo de la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social. **En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo, no existe límite** de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

NO OLVIDES

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

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

● Adaptabilidad de la jornada

Con este derecho puedes solicitar modificar la distribución de tu jornada, pasar de jornada partida a jornada continua, cambio de centro de trabajo, teletrabajo...

Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores/as: Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Adaptar la jornada no reduce el salario.

Puedes solicitarlo cuando necesites adaptar la jornada por conciliación de la vida laboral y familiar en el sentido más amplio.

Este derecho no es absoluto, y el Banco podrá oponerse por razones organizativas o productivas, pero siempre previa negociación, argumentando su respuesta y ofreciendo alternativas en el periodo de 30 días desde que realices la solicitud.

Si al final del periodo de negociación tienes discrepancias con la respuesta obtenida, o si no te han dado ningún argumento para la negativa, tienes derecho a demandar en el plazo de 20 días hábiles desde que el Banco haya notificado su respuesta a la adaptación de la jornada de trabajo.

Este derecho es compatible con la reducción de jornada, o cualquier otro tipo de derecho de conciliación de la vida laboral y familiar al que tengas derecho.

La ley también reconoce el **derecho del empleado/a a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior** cuando haya terminado el periodo acordado o, cuando sin haber transcurrido el periodo previsto, esté justificado por un cambio en sus circunstancias personales.

Os animamos a solicitar este derecho que en muchos casos evitará que tengáis que pedir reducción de jornada con la pérdida económica que supone.

● Excedencias

EXCEDENCIAS CONCILIACIÓN

Por motivos familiares: Tienes derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al **cuidado de cada hijo/a**, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Para cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos/as y no desempeñen actividad retribuida. Necesaria acreditación tanto de la dependencia como de la no actividad. Derecho a un periodo de **excedencia no superior a dos años**.

Durante el primer año de estas excedencias, el trabajador o la trabajadora disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Así mismo, 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 34 del Convenio Colectivo. En el caso de **familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

Para aumentar la corresponsabilidad, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Estas excedencias podrán disfrutarse a intervalos.

En las excedencias solicitadas por motivos familiares, se mantendrá durante la vigencia de las mismas la percepción de la compensación económica por hijo/a a cargo, establecida en el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio. De igual manera, **se mantendrán las condiciones** especiales para empleados/as, en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

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

Se debe facilitar la participación de las personas en excedencia por motivos familiares a formación, convocatorias de traslados y ascenso de la misma manera que si estuvieran en activo.

EXCEDENCIA SOLIDARIA

El personal con más de un año de servicio efectivo en la Empresa podrá 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.

Solicitud con un mes mínimo de antelación a la fecha de inicio. La Empresa tiene que dar conformidad en un periodo máximo de un mes, o justificar su denegación.

Necesario solicitar el reingreso mínimo con una semana de antelación a la fecha de finalización de la excedencia solicitada y aportar certificado de la organización, relativo a la participación en el proyecto.

EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La podrá solicitar el personal que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año. Tiene un plazo mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. No necesita causa alguna para su petición, ni se requiere documentación acreditativa. No computa a efectos de antigüedad.

Una vez solicitado, la empresa debe responder a su petición en el plazo de un mes. Para empezar a disfrutar la excedencia, es necesario el reconocimiento expreso y por escrito, por parte de la Empresa.

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

El empleado/a en excedencia por este motivo:

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

NO OLVIDES

Todos los trámites que tengas que comunicar a la empresa (acumulación de lactancia, excedencias, reincorporación progresiva, reducción de jornada, prórrogas, finalización solicitudes...) además de grabar la solicitud en OneHR con una antelación mínima de 15 días y adjuntar la documentación justificativa que se solicite en cada caso, siempre que sea posible, informa a RRHH con copia a tu Manager.

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

¡¡Guarda copia!!



CONCILIACIÓN: ¿QUÉ OPCIÓN SE AJUSTA MEJOR A TUS CIRCUNSTANCIAS?

Si necesitas asesoramiento o intervención, contacta con lxs delegadxs de CGT en tu provincia o escribe al correo: cgt@bancosantander.com

Las herramientas legales que te ayudan a conciliar tu vida personal y laboral están ahí. CGT es el sindicato que te ayuda a conocerlas y utilizarlas según tus necesidades.

LA ÚNICA FORMA DE NO PERDER DERECHOS ES EJERCIÉNDOLOS

● OTROS DERECHOS CONCILIACIÓN

● Hipoteca Cero

Durante el 1^{er} año de excedencia por conciliación, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos hipotecarios, o préstamos personales regulados en el AMSEC, podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes.

Solicitudes a través de Familia Santander en: espacioempleado@gruposantander.es

● Cheque guardería

100 Euros por mes en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de julio del año siguiente, hasta que el menor cumpla los 3 años, siempre que éstos asistan a un Centro denominado de Educación Infantil, Escuela Infantil o Guardería, que cuente con la preceptiva licencia de apertura expedida por la Administración competente.

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

Esta aportación será abonada de forma mensual por el Banco al Centro Educativo a través del proveedor, requiriéndose la adhesión del centro a la red del proveedor.

Si no existen 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/a 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.

Si cambias de guardería, debes dar de baja la antigua y dar de alta nueva. El cheque guardería se contrata a través de OneHR/ Compensación/Nómina/Beneficios/ Retribución Flexible/ Mis Productos/ Guardería. Consultas en: sac@compensach.com

● Licencias no retribuidas

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

»Adopción en el extranjero.

»Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

»Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

»Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con enfermedad crónica o discapacidades graves.

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

● Protección a Víctimas de violencia de género

En caso de sufrir violencia de género, puedes **flexibilizar o reducir tu jornada**. Se solicita a través de OneHR-> Licencias y permisos->Medidas plan de igualdad->Reducción de jornadas por violencia de género.

Se dispone de una **bolsa de 16 horas para trámites administrativos** relacionados con su situación. Licencias retribuidas para acompañamiento a asistencias sanitarias jurídica o psicológica de los hijos/as víctimas de violencia vicaria.

Tienes preferencia en caso de traslado con derecho a reserva de tu antiguo puesto durante 6 meses. Pedir excedencia hasta de 18 meses. Extinguir tu contrato con derecho a percibir prestación por desempleo. Puedes pedir anticipos y préstamos en condiciones flexibles.

Licencias retribuidas para asistencia sanitaria, psicológica y jurídica de hijos/as de personas que sean víctimas de violencia vicaria debidamente acreditada y en relación con la situación psicológica y jurídica derivada de la situación de víctima de violencia de género de su progenitora.

Ayuda para gastos de traslado de 1.500 euros brutos para la mujer víctima de violencia de género, para incorporarse en otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante, con el fin de garantizar su protección o su derecho a la asistencia social integral.



Si estás en esta situación, no dudes en ponerte en contacto con CGT para que te acompañemos, te asesoremos sobre cuáles son tus derechos y activemos el protocolo de actuación del Banco, en caso de que lo consideres necesario. **TU ERES LA PRIORIDAD**

BAJAS Y ACCIDENTES CIRCULAR C.041-2020

● ¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?

Accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo, se produzca durante la jornada laboral o "in itinere" (al ir o salir del domicilio al trabajo)

Si se trata de una urgencia que pudiera poner en riesgo la propia vida del trabajador/a, se podrá acudir al Centro de Urgencias, público o privado, más cercano y recibir la asistencia sanitaria que precise.

En el caso de accidentes de trabajo, la cobertura la realizará, el propio Banco Santander como Mutua (para los empleados/as de la provincia de Madrid), la Mutua Montañesa (para los empleados/as de Cantabria, Castilla León y Extremadura), o la Mutua Umivale (para los empleados/as del resto de provincias)

Si se trata de una urgencia que pone en peligro la vida del trabajador/a, debe acudir al Centro de Urgencias, público o privado, más cercano. De no ser así, contacta con el teléfono **91.289.01.12**. para que te deriven al centro de urgencias al que debes acudir dependiendo de la provincia en la que te encuentres. . Deberás llevar a los centros concertados una copia del Parte de Asistencia que te facilitará el Servicio Médico cumplimentado. **En todos los casos importante indicar que es un accidente de trabajo.**

Si no puedes desplazarte por tus propios medios usa un taxi (el importe se reembolsará presentando en el Servicio Médico el correspondiente recibo con el visto bueno del médico de urgencia que le atienda). En todos los casos es estrictamente necesario que el/la accidentado/a vaya debidamente documentado/a.

El supervisor/a o persona en quien delegue deberá informar de estas ausencias accediendo al proceso de **Gestión de ausencias**.

Dudas y aclaraciones en el departamento de Salud y Prevención de Riesgos Laborales gestionsanitaria@gruposantander.com o en el teléfono: **91.289.61.32**

Una vez recibida asistencia médica, pueden darse **dos situaciones**:

1. No causa baja y acude al día siguiente a su puesto de trabajo:

En este caso, el supervisor/a o el propio empleado/a en su defecto, **debe notificarlo en el plazo máximo de 5 días**, remitiendo un correo electrónico a: gestionsanitaria@gruposantander.com indicando los siguientes datos:

- Número de empleado/a
- Nombre y apellidos
- Fecha, hora, lugar y circunstancias del accidente
- Lesiones ocasionadas y parte del cuerpo lesionada
- Lugar donde se prestó la primera asistencia, para que la Empresa pueda cumplir con la obligación legal de notificarlo a la Autoridad Laboral Competente.

La no comunicación del accidente sin baja a la empresa deja éste sin efecto, siendo por parte del empleado/a los gastos sanitarios que se producen por el mismo.

2. Causa baja:

En este caso, tras recibir la Asistencia Sanitaria, el trabajador/a se **pondrá en contacto con el Departamento de Salud y Prevención de Riesgos Laborales** a través del teléfono: **91.289.61.32** o del correo: **gestionsanitaria@gruposantander.com** que: Gestionará la baja médica, remitirá la copia correspondiente al empleado/a y enviará a su puesto de trabajo la copia para la empresa.

Cuando el accidentado/a está curado/a de sus lesiones el servicio sanitario que le trata mandará un informe al Servicio Médico que emitirá el parte de alta laboral, que se tramitará de la misma forma que el de baja.

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

IMPORTANTE TRATAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO COMO TAL, AUNQUE SEAN LEVES

Porque dependiendo de la lesión, si no queda constancia documental de que el origen es laboral, y posteriormente se agrava o has de coger una baja, no vas a poder demostrarlo, con las consecuencias económicas y a nivel de seguros que esto pueda suponer.

Ante un accidente de trabajo, la Empresa tiene la obligación de revisar la evaluación del riesgo y las medidas preventivas de ese puesto de trabajo.

Muchas de estas situaciones terminan en una baja que se deriva al sistema público, un coste que supone millones de euros, que salen de nuestros impuestos, cuando en realidad dicho coste debería ser empresarial.

CGT defendemos que las dolencias originadas por riesgos psicosociales, también son accidentes de trabajo y no enfermedad común, ya que son producidos en nuestro ámbito laboral.

● **Situaciones sin baja médica**

Si estás indispuerto/a, pero puedes trabajar en remoto desde tu domicilio y así te ha sido autorizado por tu mánager, debes registrarlo en OneHR/ Área personal/ Mi planificación y al final del día registrar la jornada.

Si no puedes trabajar, tendrás que ponerte en contacto con tu doctor/a y en el caso de que no te de la baja, te facilite un justificante de reposo que deberás adjuntar al registrar la ausencia por: OneHR/ Área personal/ Bajas sin parte médico.

● Trámite baja por enfermedad

Se debe informar de esta situación tan pronto como sea posible, por comunicación telefónica, aviso personal o de los familiares.

Una vez obtenido el correspondiente parte médico de baja, expedido por el facultativo de la Seguridad Social, deberá registrarse en OneHR/ Área personal/ Bajas con parte médico, en los plazos siguientes:

Parte de baja: se comunica a la empresa de forma telemática por el INSS

Parte de confirmación: se expedirá por el facultativo al 4º día desde el inicio de la baja y de forma general sucesivamente cada 7 días. Su comunicación al banco también es telemática.

Parte de alta: conlleva la reincorporación inmediata del trabajador/a a su puesto de trabajo, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de su expedición.

Para cualquier duda o incidencia en el proceso, contacta con OneHR Support-> Soporte-> Ausencias y permisos.

No olvides mantener tus datos familiares siempre actualizados en: OneHR/ Área Personal/ Actualiza tus datos/ Gestión de dependientes. neHR/ Normativa y procesos.

AVISO IMPORTANTE

CGT ofrecemos para nuestra afiliación asesoramiento particularizado, redactado de la solicitud de reducción de jornada, adaptabilidad, excedencia...

Servicio de intervención y mediación con el Banco, así como acompañamiento jurídico en el caso de necesitarlo.

Afiliate a CGT Entrando en nuestra web:

www.cgtbsantander.com

Escribiendo a: cgt@cgtbancosantander.com

O a través de OneHR Support/Administración y Seguridad Social/Administración/Cuotas Sindicales. Indicar nombre, apellidos, número de empleado/a y solicitud que realizas.

Blank page with horizontal dotted lines for writing.



AFÍLIATE A CGT PORQUE JUNTXS SOMOS MÁS FUERTES

CON TU AFILIACIÓN A CGT ESTARÁS DICIENDO:

YO SOY DE CGT PORQUE

Quiero y necesito que la fuerza la tenga un **sindicato contundente**.

Cercano, accesible cuando los necesito.

Que **defiende** mis **derechos** y el de mis compañerxs.

Que **no firma acuerdos lesivos** y piensa en toda la plantilla, independientemente de su antigüedad o Banco de procedencia.

Una organización **transparente**, sin intereses ocultos.

Independiente, que no recibe financiación de la empresa y nunca está en venta.

Con un estilo y mensaje **diferenciador**.

Que se atreve a decir en todos los foros la realidad de lo que sufrimos la plantilla de Banco Santander (falta de personal, presión desmedida, abandono, frustración, desesperanza, desconfianza...)

YO SOY DE CGT porque no confío en otros sindicatos que me han defraudado y así se lo voy a hacer saber.

YO SOY
DE CGT



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical Estatal Banco Santander

www.cgtbsantander.com cgt@cgtbancosantander.com



91 289 61 38



615 26 11 39

WhatsApp