

**PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL EN CAJAGRANADA  
EXCEDENCIAS, LICENCIAS DE COLABORACIÓN Y  
VOLUNTARIADO SOCIAL, CON CARÁCTER  
REMUNERADO**



## **PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL EN CAJAGRANADA**

### **EXCEDENCIAS, LICENCIAS DE COLABORACIÓN Y VOLUNTARIADO SOCIAL, CON CARÁCTER REMUNERADO**

CajaGRANADA, entidad de carácter benéfico social, aprobó en su Asamblea General del 14 de abril de 2010, entre otras, medidas excepcionales de acción social y laboral.

- Medidas de acción social que permitirán una mayor participación de su plantilla en la colaboración con instituciones declaradas de interés social y sin ánimo de lucro.
- Medidas laborales para la mejor conciliación familiar, laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras de CajaGRANADA.

Esta línea de actuación aprobada incluye, en términos generales, las siguientes medidas: Excedencias remuneradas para atender necesidades de conciliación, formación y acciones de carácter social.

CC.OO. ha desarrollado estas medidas generales aprobadas por la Asamblea de CajaGRANADA para su mejor e inmediata implantación, con carácter universal y voluntario.

En este documento recogemos nuestro Programa de Acción Social para CajaGRANADA centrado en tres ejes de actuación: Conciliación familiar, personal y laboral, desarrollo formativo y colaboración de carácter social.

Programa que íntegramente hacemos llegar a la Gerencia.

## **EXCEDENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS**

### **A) Necesidades de Conciliación Familiar**

#### **A.1. Cuidado de menores y Cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**

El artículo 57.3 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros establece: *“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”*

*También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.*

Igualmente indica: *“En este supuesto de excedencia, el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados.”*

Este derecho queda también recogido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores que añade: *“Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.*

*No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.”*

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres modifica, en su Disposición Adicional Decimoctava, el artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social en los siguientes términos:

*“1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a*

*efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.*

*El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.*

*2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.*

### **Propuestas de mejora:**

- **Excedencia remunerada** para aquellos empleados y empleadas que necesiten atender el cuidado de cada hijo menor de 6 años o que precisen atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, mientras esta situación se mantenga, y no desempeñe actividad retribuida

### **Características:**

- Los empleados/as que permanezcan en esta situación percibirán un ingreso equivalente al 60% de las retribuciones que le correspondieran en cada momento, excepto pluses y demás conceptos ligados a responsabilidad en el puesto, garantizando su revisión anual según convenio vigente, tal y como si continuara en activo.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación como si continuara en situación activa.
- Mantener durante todo el período que permanezca la persona en esta situación el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social un convenio especial, para completar las cotizaciones durante el período de excedencia no contemplado como cotización efectiva en cada momento por la normativa vigente, percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.

- Mientras dure la excedencia contemplada en este apartado, y a petición del empleado/a, se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido la excedencia, las cuotas del préstamo no pagadas durante el periodo de carencia será satisfechas durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Para ejercitar esta opción se considerará la capacidad de pago futura del empleado o empleada en el momento de la reincorporación según los acuerdos sociales vigentes en cada momento. Si la nueva cuota en el plazo inicial supera los límites establecidos en los acuerdos sociales, se autorizará la ampliación del plazo hasta reducir ésta al límite máximo establecido en los acuerdos sociales vigentes.
- Asimismo, les serán de aplicación todos aquellos beneficios sociales (caja sanitaria, ayuda de estudios o guardería, financiación, etc.) que estén establecidos por convenio colectivo o recogidos en los acuerdos sociales para empleados y empleadas de CajaGRANADA.
- Durante el período que la persona permanezca en esta situación de excedencia no podrá desarrollar ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena.

## A.2. Otras necesidades de conciliación familiar.

### Propuestas de mejora:

- **Excedencia remunerada** para atender el cuidado del cónyuge (extensible a pareja<sup>1</sup>) o a familiares de segundo grado de consanguinidad, que por causa de enfermedad grave u accidente, o período de recuperación de estas situaciones, permanezcan hospitalizados o con necesidad de atención permanente.

### Características:

- Los empleados/as que permanezcan en esta situación percibirán un ingreso equivalente al 60% de las retribuciones que le correspondieran en cada momento, excepto pluses y demás conceptos ligados a responsabilidad en el puesto, garantizando su revisión anual según convenio vigente, tal y como si continuara en activo.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia como si continuara en situación activa.
- Mantener durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

---

<sup>1</sup> La referencia realizada en este documento al término pareja debe entenderse en su más amplio sentido. Tanto si la unión esta formalizada como si únicamente existe la convivencia entre dos personas con análoga relación afectiva a la conyugal.

- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social un convenio especial para completar las cotizaciones durante el período de excedencia, percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.
- Mientras dure la excedencia contemplada en este apartado, y a petición del empleado/a, se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido la excedencia, las cuotas del préstamo no pagadas durante el periodo de carencia será satisfechas durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Para ejercitar esta opción se considerará la capacidad de pago futura del empleado o empleada en el momento de la reincorporación según los acuerdos sociales vigentes en cada momento. Si la nueva cuota en el plazo inicial supera los límites establecidos en los acuerdos sociales, se autorizará la ampliación del plazo hasta reducir ésta al límite máximo establecido en los acuerdos sociales vigentes.
- Asimismo, les serán de aplicación todos aquellos beneficios sociales (caja sanitaria, ayuda de estudios o guardería, financiación, etc.) que estén establecidos por convenio colectivo o recogidos en los acuerdos sociales para empleados y empleadas de CajaGRANADA.
- El período en que la persona permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad
- La duración mínima de la excedencia será de 6 meses, siempre que continúen las causas que la originan.
- Durante el período que la persona permanezca en esta situación de excedencia no podrá desarrollar ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena.

### **A.3 Otras necesidades de conciliación familiar para atender familiares con dependencia reconocida.**

En este apartado recogemos medidas encaminadas fundamentalmente a facilitar la conciliación de aquellos empleados y empleadas que tienen familiares en situación de dependencia.

Dependencia entendida ésta conforme a la definición establecida en la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, en su artículo 2, punto 2. *“El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.*

Recordar que la Ley 39/2006 establece, en su artículo 26 punto 1, la siguiente clasificación en grados de la situación de dependencia:

- a) *Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.*
- b) *Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.*
- c) *Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.*

### **Propuestas de mejora:**

- **Excedencia remunerada** para aquellos empleados y empleadas que precisen atender el cuidado de su cónyuge, o pareja, o de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad afectado por una dependencia de **Grado III**

### Características:

- La situación de dependencia y su grado se justificará mediante la resolución expedida por la Administración Autonómica correspondiente.
- Los empleados/as que permanezcan en esta situación percibirán un ingreso equivalente al 60% de las retribuciones que le correspondieran en cada momento, excepto pluses y demás conceptos ligados a responsabilidad en el puesto, garantizando su revisión anual según convenio vigente, tal y como si continuara en activo.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia como si continuara en situación activa.
- Mantener durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social un convenio especial para completar las cotizaciones durante el período de excedencia, percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.
- Mientras dure la excedencia contemplada en este apartado, y a petición del empleado/a, se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido la excedencia, las cuotas del préstamo no pagadas durante el periodo de carencia será satisfechas durante el plazo aún vigente de la operación,

mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Para ejercitar esta opción se considerará la capacidad de pago futura del empleado o empleada en el momento de la reincorporación según los acuerdos sociales vigentes en cada momento. Si la nueva cuota en el plazo inicial supera los límites establecidos en los acuerdos sociales, se autorizará la ampliación del plazo hasta reducir ésta al límite máximo establecido en los acuerdos sociales vigentes.

- Asimismo, les serán de aplicación todos aquellos beneficios sociales (caja sanitaria, ayuda de estudios o guardería, financiación, etc.) que estén establecidos por convenio colectivo o recogidos en los acuerdos sociales para empleados y empleadas de CajaGRANADA.
- El período en que la persona permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- La duración mínima de la excedencia será de 6 meses, siempre que se mantengan las causas que la originan.
- Durante el período que la persona permanezca en esta situación de excedencia no podrá desarrollar ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena.

- **Permiso remunerado** para aquellos empleados y empleadas que precisen atender el cuidado de su cónyuge, o pareja, o de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad afectado por una dependencia de **Grado II o Grado III**.

#### Características:

- Este permiso remunerado consistirá en una reducción de la jornada de 3 horas diarias. La elección de la distribución dentro de la jornada de esta ausencia justificada la realizará el empleado o empleada en el momento de su solicitud y podrá dividirla en 2 fracciones.
- La situación de dependencia y su grado se justificará mediante la resolución expedida por la Administración Autonómica correspondiente.
- Los empleados y empleadas que permanezcan en esta situación percibirán el 75% de las retribuciones que le correspondan en cada momento.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación.
- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social, según la normativa vigente en cada momento, un convenio especial para completar las cotizaciones durante este período, percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.
- La duración mínima de esta reducción de jornada será de 6 meses, siempre que se mantengan las causas que la originan.



- **Permisos remunerados** para aquellos empleados y empleadas que necesiten atender el cuidado de su cónyuge, o pareja, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad afectado por una dependencia **en cualquiera de sus grados**.

Características:

- Este permiso remunerado consistirá en una reducción de la jornada de 1 hora y media diaria. La elección de la distribución dentro de la jornada de esta ausencia justificada la realizará el empleado o empleada en el momento de su solicitud y podrá dividirla en 2 fracciones.
- La situación dependencia y su grado se justificará mediante la resolución expedida por la Administración Autonómica correspondiente.
- Los empleados y empleadas que permanezcan en esta situación percibirán el 90% de las retribuciones que le correspondan en cada momento.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación.
- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social, según la normativa vigente en cada momento, un convenio especial para completar las cotizaciones durante este período, percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.
- La duración mínima de esta reducción de jornada será de 6 meses, siempre que se mantengan las causas que la originan.

## **B. Determinadas necesidades de recuperación del empleado o empleada**

### **B.1. Incorporaciones tras situaciones de incapacidad temporal de larga duración.**

**Propuestas de mejora:**

- **Permisos remunerados** para la reincorporación progresiva tras la finalización una de Incapacidad Temporal de larga duración (superior a 12 meses).

Características:

- El empleado o empleada voluntariamente podrá solicitar, tras la finalización de su incapacidad temporal de duración superior a 12 meses, su reincorporación progresiva a la actividad laboral.
- La reincorporación se realizará, como máximo, conforme al siguiente cuadro, que establece igualmente las retribuciones a percibir por el

empleado o empleada que permanezca en esta situación y la jornada laboral a trabajar por el mismo:

Período	Porcentaje de cobro	Jornada Laboral
Hasta 20 días tras la finalización	75%	0%
Hasta 15 días siguientes	90%	50% jornada diaria o 2 días semanales
Hasta los últimos 15 días	100%	75% jornada diaria o 4 días semanales

- No obstante, en caso de existir prescripción facultativa que aconseje expresamente la reincorporación progresiva del empleado o empleada, la misma se realizará conforme lo determinado en el informe médico correspondiente. La adaptación de este período a los porcentajes de cobro salarial y jornada laboral será en la misma proporción que lo establecido en el cuadro anterior.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación.

## B.2. Recuperación física o anímica del empleado o empleada.

### Propuestas de mejora:

- **Excedencia remunerada** para la total recuperación física y anímica del empleado o empleada, derivada del fallecimiento del cónyuge (extensible a pareja) o familiares de primer grado de consanguinidad.

### Características:

- Los empleados/as que permanezcan en esta situación percibirán un ingreso equivalente al 60% de las retribuciones que le correspondieran en cada momento, excepto pluses y demás conceptos ligados a responsabilidad en el puesto, garantizando su revisión anual según convenio vigente, tal y como si continuara en activo.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia como si continuara en situación activa.
- Mantener durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social un convenio especial para completar las cotizaciones durante el período de excedencia, percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.
- Mientras dure la excedencia contemplada en este apartado, y a petición del empleado/a, se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido la excedencia, las cuotas del préstamo no pagadas durante el periodo de carencia será satisfechas durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Para ejercitar esta opción se considerará la capacidad de pago futura del empleado o empleada en el momento de la reincorporación según los acuerdos sociales vigentes en cada momento. Si la nueva cuota en el plazo inicial supera los límites establecidos en los acuerdos sociales, se autorizará la ampliación del plazo hasta reducir ésta al límite máximo establecido en los acuerdos sociales vigentes.
- Asimismo, les serán de aplicación todos aquellos beneficios sociales (caja sanitaria, ayuda de estudios o guardería, financiación, etc.) que estén establecidos por convenio colectivo o recogidos en los acuerdos sociales para empleados y empleadas de CajaGRANADA.
- El período en que la persona permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- La duración máxima de la excedencia será de 6 meses.
- Durante el período que la persona permanezca en esta situación de excedencia no podrá desarrollar ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena.

## C. Necesidades formativas

### C.1. Excedencias formativas

El artículo 57.4 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros establece: *“Los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Caja tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados las actividades formativas que dan derecho a al ayuda de estudios de empleados. En éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.”*

#### Propuestas de mejora:

- **Excedencia remunerada** para aquellos empleados o empleadas que inicien o se encuentren cursando estudios.

### Características:

- Los estudios cursados deberán estar comprendidos entre los siguientes: FP, titulación universitaria, postgrado o máster de universidades o escuelas de negocios reconocidas cuyas materias tengan aplicación en alguno de los campos de la Caja, de sus empresas participadas o Fundaciones de la misma.
- Los empleados/as que permanezcan en esta situación percibirán un ingreso equivalente al 60% de las retribuciones que le correspondieran en cada momento, excepto pluses y demás conceptos ligados a responsabilidad en el puesto, garantizando su revisión anual según convenio vigente, tal y como si continuara en activo.
- Mantener al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia como si continuara en situación activa.
- Mantener durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de excedencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El empleado/a que voluntariamente suscriba con la Seguridad Social un convenio especial para completar las cotizaciones durante el período de excedencia percibirá de la Caja el importe a pagar por el mismo.
- Mientras dure la excedencia contemplada en este apartado, y a petición del empleado/a, se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido la excedencia, las cuotas del préstamo no pagadas durante el periodo de carencia será satisfechas durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Para ejercitar esta opción se considerará la capacidad de pago futura del empleado o empleada en el momento de la reincorporación según los acuerdos sociales vigentes en cada momento. Si la nueva cuota en el plazo inicial supera los límites establecidos en los acuerdos sociales, se autorizará la ampliación del plazo hasta reducir ésta al límite máximo establecido en los acuerdos sociales vigentes.
- Asimismo, les serán de aplicación todos aquellos beneficios sociales (caja sanitaria, ayuda de estudios o guardería, financiación, etc.) que estén establecidos por convenio colectivo o recogidos en los acuerdos sociales para empleados y empleadas de CajaGRANADA.
- El período en que la persona permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- La duración máxima será la misma que el tiempo establecido oficialmente para obtener la titulación correspondiente, prorrogable excepcionalmente en un año. No operando el requisito establecido en Convenio Colectivo de 7 años entre excedencias.

- Durante el período que la persona permanezca en esta situación de excedencia no podrá desarrollar ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena.
- La Caja concederá al empleado o empleada que lo solicite la financiación de los cursos con un crédito al 0% por la parte del importe de los gastos oficiales establecidos en las instituciones que los impartan que no quede cubierta por la ayuda de estudios percibida. El plazo de amortización será de 5 años y podrá establecerse una carencia de 2 años.

## **LICENCIAS REMUNERADAS**

### **Fomento del voluntariado social**

CajaGRANADA cuenta entre su plantilla con personas de un elevado nivel profesional y una formación variada. Personas con experiencia que poseen un enorme potencial para cualquier entidad social sin ánimo de lucro legalmente constituida (denominada ENL de aquí en adelante), en sus diversas modalidades.

Con la intención de transmitir los valores corporativos entre todas las personas que forman CajaGRANADA y la voluntad de realizar una contribución activa al mejoramiento de la red social llevándolos a la práctica, CajaGRANADA fomentará, entre sus empleados y empleadas, licencias remuneradas para el desarrollo de acciones de colaboración de carácter social.

Para ello, desarrolla el siguiente proyecto solidario de voluntariado, que pone en conocimiento de la totalidad de la plantilla.

#### **Objetivo:**

- El objetivo principal de la presente medida es ofrecer a la totalidad de la plantilla la posibilidad de dedicar un determinado tiempo laboral en desarrollar proyectos de colaboración, como voluntario/a, en un país en vías de desarrollo.
- Para ello la Caja otorgará licencias remuneradas a aquellos trabajadores o trabajadoras que lo soliciten, previa presentación de un proyecto viable, con una ENL y previa aprobación de la Caja.
- Excepcionalmente, se podrá conceder una licencia remunerada, en las mismas condiciones, para colaborar como voluntario/a en un proyecto humanitario en territorio español.
- Igualmente, CajaGRANADA podrá ofrecer a toda su plantilla, proyectos concretos de acción social solicitados por ENL.

### Características:

- La licencia será de hasta 30 días naturales anuales.
- Esta licencia, a efectos laborales, tendrá la misma consideración que tiene el disfrute de las vacaciones anuales, sin menoscabo de las mismas. Durante el disfrute de dicha licencia el trabajador mantendrá todos sus derechos salariales, de ascenso, consolidaciones en curso, antigüedad, reserva de puesto de trabajo, etc. tal y como si estuviera desempeñando su trabajo para la Caja, no produciéndose, en ningún caso, suspensión de contrato.
- Una vez autorizada la licencia esta no podrá ser revocada por parte de la Caja.
- En casos de especial interés, la Caja podrá ampliar la licencia hasta donde ambas partes lo consideren oportuno.

### Condiciones de acceso a la licencia:

- La colaboración será con una ENL, debidamente legalizada, española o extranjera.
- Viajar como voluntario al país beneficiario del proyecto sin recibir remuneración alguna por este motivo. Sí mantendrá el salario que le corresponda como trabajador de la Caja, tal y como si estuviera desempeñando su labor cotidiana.
- Presentar un proyecto concreto sobre la actividad que va a realizar en el país de destino.
- Contar con la aprobación de la entidad beneficiaria de la colaboración.
- Presentar una memoria a la finalización del voluntariado.

### Presentación y aceptaciones de solicitudes:

La solicitud se presentará ante la Dirección de Recursos Humanos, quien analizará el derecho que tiene el solicitante, así como la posibilidad de concedérselo en función de las necesidades de la Caja y el número de solicitudes recibidas o en ejecución.

La Dirección de Recursos Humanos tendrá en cuenta para aprobar una solicitud:

- Que el solicitante cumpla los requisitos formales.
- El número de solicitudes que pudieran existir para que la utilización de esta licencia no interrumpa el normal desenvolvimiento de la actividad de la Caja. Como dato de referencia no debería sobrepasarse, de forma simultánea en un mismo periodo de tiempo, el disfrute de esta licencia a más del 2% de la plantilla activa.

- Las necesidades del servicio del centro de trabajo donde el solicitante presta sus servicios en la Caja.

Una vez aprobada la licencia por parte de la Caja el trabajador/a recibirá por escrito la autorización.

Aquellas solicitudes no autorizadas deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores, indicando los motivos de su denegación.

Ante las circunstancias que CajaGRANADA vive en estos momentos, se establece para el colectivo que cumple 60 años o más, una línea de colaboración social con ENL con las siguientes características:

#### Características:

- Podrán acceder a esta licencia remunerada aquellos empleados y empleadas que manifiesten su deseo de colaborar con una ENL.
- El trabajador o trabajadora que se acoja a esta licencia remunerada para colaboraciones sociales estará obligado a presentar el proyecto de colaboración con la ENL y contar con la aprobación de la entidad beneficiaria de la colaboración.
- Estará obligado a presentar anualmente una memoria en la que se recoja la ejecución del proyecto. Igualmente, el trabajador/a podrá modificar, por causas justificadas, las condiciones del proyecto y de la Entidad beneficiaria.
- Durante la situación de licencia remunerada a la que se acoja el trabajador/a, mantendrá el 95% de su remuneración en el momento de la licencia, descontados los pluses de responsabilidad por puesto, siempre que su antigüedad con la Entidad sea de 30 o más años o haya cotizado a la Seguridad Social ese mismo periodo. Su remuneración se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que determine el Convenio Colectivo para el sueldo base o demás acuerdos con la representación legal de los trabajadores vigentes en cada momento.
- Aquellos trabajadores o trabajadoras que no tengan 30 años de antigüedad con la Entidad o de cotización a la Seguridad Social, tendrán la siguiente remuneración: Por cada año por debajo de los 30 años de antigüedad o cotización, un 1% menos del 95% de su remuneración en el momento de la licencia, descontados los pluses de responsabilidad por puesto, y con la actualización anual según Convenio y acuerdos de empresa vigentes, con un mínimo, en cualquier caso, no inferior al 90%.
- Mantendrán al 100% las aportaciones al Fondo de Pensiones durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de licencia remunerada.

- Asimismo, les serán de aplicación todos aquellos beneficios sociales (caja sanitaria, ayuda de estudios o guardería, financiación, etc.) que estén establecidos por convenio colectivo o recogidos en los acuerdos sociales para empleados y empleadas de CajaGRANADA.
- Mantendrán durante todo el período que permanezca la persona en esta situación de licencia el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El período en que la persona permanezca en esta situación de licencia será computable a efectos de antigüedad.
- La duración máxima será anual, renovable tácitamente por periodos anuales si no existe denuncia por alguna de las partes 3 meses antes de su finalización y siempre que continúen las causas que la originan.
- Durante el período que la persona permanezca en esta situación de excedencia no podrá desarrollar ninguna actividad laboral por cuenta propia o ajena.

## **ESTIPULACIONES GENERALES DEL PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL**

### **1.- Periodo de vigencia**

- Este programa tendrá una duración anual, entendiéndose años naturales, renovándose tácitamente año a año salvo que la gerencia lo denuncie como mínimo con tres meses de antelación a la finalización de cada periodo.
- Las personas que previa denuncia del programa estén acogidas a cualquiera de las excedencias o licencias del presente documento agotarán el periodo establecido en el mismo.

### **2.- Reserva de plaza**

- El personal acogido a cualquiera de las acciones recogidas en el programa que dé por terminada dicha situación, tendrá derecho y la Caja estará obligada a ello, a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que ocupaba en el momento de pasar a dicha situación o, en caso de que dicho puesto no existiera, a incorporarse a uno de similares características en la misma localidad.

### **3.- Garantías**

- Estas medidas tendrán carácter voluntario y universal.
- La no discriminación que establecen las normas legales de nuestro ordenamiento jurídico, derechos laborales y sociales del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo y Acuerdos Laborales y sociales de CajaGranada.



- El personal acogido a cualquiera de las acciones recogidas en este programa tendrá derecho a beneficiarse de todos aquellos acuerdos vigentes en CajaGranada, así como a mantener los cómputos de antigüedad y cualesquiera otros que tengan relación con ella.
- Las diferentes excedencias contempladas no son incompatibles entre sí, por lo que los empleados/as de la Caja podrán solicitarlas mientras estén en vigor y existan las causas para acogerse a ellas. Igualmente podrán repetir la excedencia por idénticos o similares motivos que en anteriores ocasiones mientras que CajaGranada no lo denuncie.
- Las personas que se acojan a cualquier modalidad de excedencia o licencia del presente documento, no podrán realizar actividades laborales tanto por cuenta propia como ajena, salvo aquellas que ya viniera realizando a la fecha de inicio de la excedencia o la licencia concedida.