

CONCILIACIÓN EN ABANCA

Se está desinformando a la plantilla acerca de las medidas de conciliación de las que puede hacer uso, hasta el punto de que ciertas figuras se atreven a decir que una u otra medida no es compatible con el horario flexible, con horario Conecta y otras perlas...

Desde **UGT** queremos aclarar, que eso es **totalmente FALSO**, y que las medidas de conciliación **VIGENTES** en el Plan de Igualdad son **totalmente compatibles** con los **nuevos horarios** y por tanto, deben ser de aplicación a todas las personas que trabajamos en ABANCA, y por lo tanto, para **UGT** no es necesario negociar un nuevo Plan de Igualdad ni modificar el catálogo de medidas de conciliación actuales, y que vence el 18/12/2025.

Recordamos algunas medidas de conciliación que tenemos en ABANCA:

FLEXIBILIDAD HORARIA

Quien tenga a su cuidado directo a una persona menor de catorce años inclusive, o quien manifieste que convive o tiene a su cargo a un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, y/o que no desempeñe una actividad retribuida, podrá gozar de flexibilidad en la hora de entrada y salida del trabajo, manteniendo en todo caso la continuidad de la jornada y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se garantice su correcto y habitual funcionamiento.

Media hora diaria, pudiendo retrasar o adelantar en media hora el horario de entrada/salida, que podrá ser ampliable en hasta otra media hora más, todo ello siempre que las necesidades de la organización así lo permitan. Esta medida podrá aplicarse tanto para la jornada de la mañana como para la de la tarde.

Por lo tanto, quien lo necesite podrá **flexibilizar su horario de entrada/salida** hasta en 1 hora.

ADAPTACIÓN DE DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Quien estuviera disfrutando de una reducción de jornada con fecha anterior al 18/12/2021, podrá **solicitar una adaptación de jornada, que se concederá de manera automática** y por un plazo de 1 año.

La persona que a la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal que tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive, o por haber acreditado que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida podrá solicitar una adaptación de jornada. La concesión de la medida por parte de la Entidad será automática por plazo de 1 año, en el horario de invierno, y bajo el marco horario que se determina a continuación en régimen de mañana y tarde (hora de salida mínima 16.30 horas).

Para cada **renovación anual** se deberá acreditar y justificar que la adaptación es necesaria para hacer efectiva la conciliación.

*La persona que **tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive**, o quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente podrá solicitar una adaptación de jornada (horario de invierno) en régimen de mañana y tarde y bajo el marco horario que se determina a continuación (hora de salida mínima a las 16.30 pm). En la concesión de la adaptación se valorará la necesidad de conciliación de la persona solicitante, que deberá estar debidamente acreditada, y la situación organizativa del servicio.*

De lunes a jueves se mantendrá el mismo horario y se saldrá como mínimo a las 16:30 horas.

Además, se pueden 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, incluido el trabajo a distancia, según lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

Por lo tanto, se podrá seguir adaptando la jornada, en caso de necesidad, ya que la jornada de invierno continúa siendo de 37,5 horas a la semana.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Como mejora a la reducción de jornada establecida por en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, que abarca entre 1/8 (12,50%) y 1/2 (50%) de la jornada, en las medidas de conciliación del Plan de Igualdad se recoge la **posibilidad de disfrutar de una reducción menor y limitada a 1 o 2 tardes laborables**, con disminución proporcional del salario, aunque no llegue al mínimo establecido en la legislación.

*Quien **por razones de guarda legal tenga a su cargo a una persona menor de catorce años inclusive**, o quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida o quien por motivos de accidente o enfermedad graves, ambos con hospitalización (incluida hospitalización domiciliaria) precise encargarse del cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y así lo acredite de forma justificada y mientras se dé esta circunstancia, 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 aquélla. En estos supuestos, se podrá optar por disfrutar de una reducción de jornada limitada a las tardes laborables (una o dos), con disminución proporcional del salario, aunque no llegue al mínimo.*

Por lo tanto, la reducción de jornada se puede aplicar al horario general (1 tarde) y al horario flexible (hasta 2 tardes: la obligatoria y las 2 horas de las que puede disponer la empresa en una tarde)

La reducción de jornada y la flexibilidad horario serán compatibles entre sí, pero no serán compatibles, ni conjunta ni individualmente, con la adaptación de

jornada recogida en el Catálogo de Medidas de Conciliación, que podrás encontrar en: *Portal – Mi Espacio – Marco laboral e igualdad – Igualdad y conciliación*.