

## NUEVO PLAN DE IGUALDAD 2021/2025



El pasado viernes, 17 de diciembre, tras un proceso de negociación a lo largo de este año, la empresa y la mayoría de la representación social hemos alcanzado un acuerdo para renovar el Plan de Igualdad. Dicho Plan se encontraba vencido desde el pasado 31/12/2020 y era necesario adaptarlo a la normativa actual (R.D. 901 y 902 de 13/10/2020).

El nuevo Plan mantiene y mejora las medidas encaminadas a conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como permitir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

Las mejoras más relevantes son, entre otras:

**Adaptación de jornada.** Con el ánimo de poder conciliar la vida familiar y laboral sin que ello suponga una merma económica, se ha incluido la regulación, dentro del nuevo Plan de Igualdad, de la adaptación de jornada con las siguientes características:

a) Para todos aquellos que estén disfrutando en la actualidad de una reducción de jornada podrán solicitar la adaptación de jornada, siendo la concesión de esta medida automática por parte de la empresa.

b) Para todos aquellos que no tengan reducción de jornada en la actualidad y estén sujetos al horario del acuerdo de 26-12-2014 conforme al acuerdo de 14 de abril de 2020, podrán acogerse a la adaptación de jornada, previa autorización por parte de la entidad. Se excluyen de esta medida a las personas con horarios flexibles, por pacto individual o contrato y jornadas singulares (a excepción de Abanca Conecta), los cuales se rigen por el punto c siguiente.

c) Otros supuestos: Para cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en materia de adaptación (es decir, "se les confiere el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, 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").

Las personas beneficiarias de las medidas recogidos en los puntos a, b y c son todas aquellas que tengan 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.

La hora de salida mínima sería a las 16.30 pm en los supuestos a) y b), tal y como se señala en el cuadro adjunto:

De lunes a jueves

entre las 8:00 h y las 19:00 h

INVIERNO: hora de salida desde  
16:30 horas

37,5 horas semanales en invierno y 32,5 horas semanales en  
verano de trabajo efectivo

Viernes

entre las 8:00 h y las 14:30 h

INVIERNO: hora de salida:  
14:30 horas

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

La medida de reducción de jornada y la flexibilidad horaria se consideran compatibles entre sí pero no serán compatibles, ni conjunta ni individualmente, con la medida de adaptación de la jornada.

Adicionalmente:

Las personas con hijas o hijos menores con discapacidad igual o superior al 33% en edad escolar tendrán preferencia a la hora de elegir un turno de vacaciones.

Se podrá disponer, previa solicitud a Asesoría Laboral, de una flexibilidad horaria de hasta una hora a la entrada o la salida para el acompañamiento a cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de quimioterapia, radioterapia y/o diálisis si bien el tiempo dejado de trabajar deberá ser recuperado semanalmente/mensualmente.

En materia de Previsión Social, durante los dos primeros años en reducción de jornada por cuidado de menor de 14 años inclusive y durante el primer año de la reducción para quien acredite que convive o tiene a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente, que no desempeñe una actividad retribuida, la aportación anual se calculará sobre la retribución considerada como si trabajasen a jornada completa con los límites establecidos en la normativa de aplicación.

Se conservan, asimismo, tanto los cuatro días de vacaciones como la semana adicional de permiso sobre el límite legalmente establecido en el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de hijos/as.

Las [delegadas y delegados](#) de **SIB-sf** quedamos a vuestra disposición para cualquier consulta acerca de las medidas contempladas en el nuevo Plan.

**¡FINE, A TU LADO!**



Datos de contacto:

Teléfono: **717.775.885**

Email: [info@sib-sf.com](mailto:info@sib-sf.com)

Web: [www.sib-sf.com](http://www.sib-sf.com)

**fine** >

[Si aún no perteneces a nuestro sindicato y quieres afiliarte, haz click aquí](#)