

Correo: [ugtabanca@fesmcugt.org](mailto:ugtabanca@fesmcugt.org)Web: [www.ugtabanca.es](http://www.ugtabanca.es)Facebook: <https://www.facebook.com/ugtabanca>Twitter: <https://twitter.com/ugtabanca>**PLAN IGUALDAD ABANCA**

12.01.2022

## ADAPTACIÓN DE JORNADA

En las **medidas de conciliación** negociadas y acordadas en el **Segundo Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ABANCA**, se incluye como novedad la ADAPTACIÓN DE DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA, cuyo objetivo principal es tener una alternativa a la reducción de jornada, y no tener así que asumir una reducción del salario todos los meses.

Se han acordado 3 modalidades:

**a) Exclusivamente para las personas (de Red y de Servicios Centrales) que a fecha 17/12/2021 ya tenían una reducción de jornada.** Estas personas, si desean cambiar la reducción de jornada por la adaptación de jornada, tienen que realizar la solicitud por escrito a Asesoría Laboral, indicando el horario de trabajo que realizarán en horario de invierno (en verano y navidades el horario será de 8,00 a 14,30 horas). De lunes a jueves este horario debe estar comprendido entre las 8,00 y las 19,00 horas, saliendo como mínimo a las 16,30 horas y será el mismo todos los días. Los viernes el horario será entre las 8,00 y las 14,30 horas, con hora de salida a las 14,30 horas. En total se deben trabajar 37,5 horas semanales.

La concesión de este cambio de reducción a adaptación de jornada será de manera automática (solo con solicitarlo) y con una duración de 1 año.

**b) Personas con horario general, horario flexible u horario ABANCA Conecta que tengan hijos o hijas menores de 14 años inclusive, o que convivan o tengan a su cargo a una persona con discapacidad o dependencia reconocida oficialmente (se excluyen personas con horarios establecidos por pacto individual o contrato y jornadas singulares).** Tienen que realizar la solicitud de la medida por escrito a Asesoría Laboral, en la que se deberá acreditar y justificar que la adaptación es necesaria para hacer efectiva la conciliación, e indicando el horario de trabajo que se quiere realizar (mismo marco horario que el indicado en el apartado anterior).

En caso de que la solicitud no esté debidamente acreditada (que no se haya justificado debidamente la necesidad de conciliar) la empresa podría rechazarla.

En caso de que existiesen razones organizativas que impidiesen conceder la medida, se buscará una alternativa. Si no existe acuerdo entre la empresa y la persona solicitante, se convocará la Subcomisión de Igualdad (integrada por la empresa y una persona de cada sindicato firmante del Plan de Igualdad) con la finalidad de elaborar una propuesta alternativa para acercar posturas e intentar alcanzar un acuerdo.

El plazo de contestación por parte de la empresa a la solicitud de la medida será de 15 días hábiles. En el supuesto de que tenga que intervenir la Subcomisión de Igualdad, el plazo de contestación será de 30 días hábiles.

Ejemplos de horarios que se pueden solicitar en los supuestos a) y b):

Lunes a Jueves	Descanso	Viernes	Horas semanales
De 8:00 a 16:30	45 minutos	De 8:00 a 14:30	37,5 horas
De 8:30 a 16:30	15 minutos	De 8:00 a 14:30	37,5 horas
De 8:30 a 16:30	Sin descanso	De 9:00 a 14:30	37,5 horas
De 9:00 a 17:00	Sin descanso	De 9:00 a 14:30	37,5 horas
De 11:00 a 19:00	15 minutos	De 8:00 a 14:30	37,5 horas

**c) Otros supuestos** (personas con horarios establecidos por pacto individual o en contrato y jornadas singulares, o quienes necesiten otra distribución de horario distinta a la contemplada en los supuestos anteriores) se registrarán por lo previsto en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores\*.

\* “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.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”

En caso de que no exista acuerdo entre la empresa y la persona solicitante se convocará la Subcomisión de Igualdad con la finalidad de elaborar una propuesta alternativa para acercar posturas e intentar alcanzar un acuerdo.

**La adaptación de jornada no sustituye la reducción de jornada.** Las personas que necesiten reducir su jornada de trabajo, esto es, trabajar menos horas, pueden seguir acogéndose a dicha medida (con la correspondiente reducción de salario).

Si necesitas adaptar tu jornada de trabajo y tienes dudas o problemas para la concesión, contacta con la representación de UGT. Las delegadas y los delegados de UGT estamos a vuestra disposición para cualquier aclaración que podáis necesitar y para ayudaros a conciliar.

**MÁS PARTICIPACIÓN – MÁS CERCANÍA – MÁS EFICACIA**



### SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Envía un correo a [ugtabanca@fesmcugt.org](mailto:ugtabanca@fesmcugt.org) indicando tu nombre, apellidos, centro de trabajo y un teléfono de contacto.

También puedes llamar o enviar un WhatsApp a uno de estos teléfonos:  
696 904 647 – 656 310 282 – 639 578 318 – 626 861 470 – 656 452 383