

27/11/2024

## **REUNIÓN EXTRAORDINARIA COMISIÓN DE IGUALDAD EN ABANCA**

Hoy se ha celebrado una reunión extraordinaria de la **Comisión de Igualdad** para tratar las incidencias que se han puesto de manifiesto, y que nos habéis trasladado, por el formulario enviado por el banco a las personas que actualmente tienen una **reducción de jornada**.

**UGT y Sib-sf** hemos estado trabajando para mantener y mejorar la conciliación, y hemos transmitido nuestra propuesta a la empresa, a través de la Comisión de Seguimiento del acuerdo de horarios y, hoy en la Comisión de Igualdad.

La propuesta presentada por UGT y SIB-sf **ha sido aceptada por el banco**, por lo tanto, se volverá a **enviar un correo electrónico, con un nuevo formulario, a todas las personas que actualmente tienen reducción de jornada** y podrán solicitar el horario que más se ajuste a sus necesidades de conciliación, ya que además de poder reducir el horario de tarde, también podrán mantener la reducción de jornada actual, mejorando el porcentaje de reducción del salario, para que quien lo desee pueda mantener el horario que está haciendo actualmente: **trabajar de 8 a 14:30 horas todo el año**.

Además se han acordado los **nuevos porcentajes de reducción de jornada** que se aplicarán a partir de 2025 dependiendo del horario que se haya elegido y de la reducción que se desee.

También **se mantienen el resto de las Medidas de Conciliación** existentes en ABANCA, tales como flexibilidad y adaptación de jornada, en los mismos términos actuales y hasta la finalización del Plan de Igualdad actual (18/12/2025).

En el **último trimestre del año 2025** se comenzará a negociar el nuevo Plan de Igualdad en ABANCA.

Adjuntamos la **propuesta aprobada hoy en la Comisión de Igualdad**, por la mayoría sindical de UGT, SIB-sf y CIG (está de acuerdo en mejorar las medidas de reducción de jornada) y aceptada por el banco. Por parte de CC.OO. y ASCA tienen que valorar la propuesta y se pronunciarán al respecto.

## **Propuesta de UGT y SIB-sf en la Comisión Extraordinaria de la Comisión de Igualdad del 27/11/2024:**

- A. Que se mantenga el Plan de Igualdad en vigor hasta su finalización el 18 de diciembre de 2025 y que no se haga una apertura parcial del mismo. Entendemos que las medidas de conciliación actuales son válidas y compatibles con el acuerdo del 25 de junio de 2024 con la siguiente modificación de la medida 3, prevista en el punto 12.2 del Plan de Igualdad, incorporando la posibilidad de salir a las 14:30 horas.
- B. Como medida transitoria, y mientras no se aprueben nuevas medidas de conciliación en un nuevo Plan de Igualdad, proponemos:
- a. Que se mantengan las medidas de conciliación en vigor hasta la finalización del Plan de Igualdad, independientemente del horario elegido.
  - b. Para las **actuales o nuevas reducciones de jornada** o revisiones de los horarios general y flexible se aplicarán los límites legales establecidos (1/8 y 1/2 de la jornada) salvo que se soliciten los siguientes % de reducción:
    - i. **Horario general:**
      1. Reducción de la tarde fija semanal anual -> **3,95%**.
    - ii. **Horario flexible:**
      1. Reducción de la tarde semanal y las horas de flexibilidad a disposición de la Empresa -> **7,10%**
    - iii. **Adicionalmente en ambos horarios** se podría solicitar la salida a las 14:30 horas todos los días con salida a las 15:00 horas, aumentando un **5,15%** el porcentaje (con horario general se pasaría a una reducción del **9,10%** y con horario flexible se tendría una reducción del **12,25%**).
  - c. Para las **nuevas reducciones** o revisiones de los **horarios de Conecta** se aplicarán los límites legales establecidos salvo que se pida lo siguiente y tendrán los siguientes % de reducción.
    - i. **Horario general:**
      1. Reducción de 1 tarde semanal saliendo siempre a las 14:30 -> **4,51%**
      2. Reducción de 2 tardes semanales saliendo siempre a las 14:30 -> **9,01%**
    - ii. **Horario voluntario:**
      1. Reducción de 1 tarde semanal -> **5,51%** (se reduce también la media hora semanal a recuperar establecida en las semanas con tardes)
      2. Reducción de 2 tardes semanales -> **9,91%** (incluyendo también la media hora a recuperar establecida para las semanas con tardes)
- C. En cualquier caso, como hasta ahora, la Empresa puede ofrecer alternativas con diferentes medidas de conciliación que resuelvan las necesidades de la persona solicitante cuando no se ajuste a lo aquí establecido.
- D. La empresa enviará un nuevo correo a todas las personas afectadas con lo que se acuerde en la Comisión de Igualdad.
- E. Solicitamos adelantar las negociaciones del nuevo Plan de Igualdad.