

Medidas de conciliación en CECA

Flexibilidad de horario

Dentro de las medidas de conciliación que conseguimos en el Acuerdo de Igualdad negociado con la empresa en el primer semestre de este año, una de las que cobra especial relevancia es la que ofrece la posibilidad de acogerse a la flexibilidad en el horario de entrada/salida para los trabajadores/as con determinadas cargas familiares.

Entre muchos otros, uno de los objetivos del Plan de Igualdad es el de elaborar y establecer prácticas y conductas que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. La flexibilidad en el horario de entrada/salida en CECA es una de ellas y, sin lugar a duda, tendrá buena aceptación por gran parte de nuestros/as compañeros/as.

Estos son los términos de la medida y el procedimiento para acogerse a la misma:

¿En qué consiste la flexibilidad?

- * La flexibilidad se concreta en 3/4 de hora diaria a la hora de entrada y de salida (de 8:00 a 8:45 y de 15:00 a 15:45 respectivamente).
- * Es decir los minutos que pasen de las 8:00 deberán recuperarse ese mismo día en el momento de la salida.

¿Quiénes pueden solicitarla?

- * Los/as trabajadores/as que tenga **a su cargo hijos/as menores de 10 años**.
- * Los/as empelados/as que por razones de guarda legal **tengan a su cuidado directo algún minusválido físico, psíquico o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida y siempre y cuando este hecho conste expresamente en la declaración del IRPF.

¿Cómo se puede solicitar?

- * Se deberá solicitar al Departamento de Relaciones Laborales cada año preferiblemente del 1 de agosto al 5 de septiembre.
- * Una vez finalizado dicho plazo, desde ese departamento se comunicará a los/as interesados/as la concesión o no de la flexibilidad.

¿Con qué criterios se concede?

- * Se respetarán las necesidades organizativas y de servicio de la Entidad.
- * Sólo **1 de cada 3 empleados en un mismo departamento** podrá disfrutar de la flexibilidad.
- * Si hay más de una persona que lo solicite se aplicará una **rotación anual** (de septiembre a septiembre).
- * Tiene preferencia el/la empleado/a con hijos con respecto a los empleados por cuidado de minusválidos.
- * Dentro de los/as empleados/as con hijos/as, tendrá preferencia el de mayor edad del hijo.

¿Y si hay discrepancias?

- * La Comisión de Igualdad, formada paritariamente por las secciones sindicales firmantes del acuerdo (CCOO, CSICA y UGT) y la empresa, resolverá cualquier tipo de interpretación de la norma.
- * Esta misma Comisión, entre otras cosas, se encargará de revisar todo lo relativo a esta materia.

El SEC no ha firmado este acuerdo y lo ha denunciado a la Inspección, aunque comunicó a la inspectora de su INTENCIÓN DE ADHERIRSE AL MISMO en cualquier caso esto no resta eficacia alguna al acuerdo.

SI NECESITAS DISFRUTARLA
!! SOLICÍTALA YA !!