

PLAN DE POLITICAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y
LABORAL

SERVICIOS ENERGETICOS CUMEL, S. L.

MARZO 2020

PLAN DE CONCILIACIÓN

En Silla a 1 de Marzo de 2020

REUNIDOS

De una parte

En representación de la dirección de la empresa

Nombre y Apellidos	Puesto
Francisco Cuellar Ibañez	Socio trabajador
Jesus Melchor García	Socio trabajador

Y de otra

En representación de la plantilla

Nombre y Apellidos	Puesto
Francisco Cuellar Ibañez	Técnico Comercial
Jesus Melchor García	Técnico Comercial

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Servicios Energéticos Cumel, S. L. (en adelante SECUMEL), fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral
- Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente plan de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente plan, que suponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla actual y futura de SECUMEL, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con SECUMEL tales como la antigüedad, temporalidad...

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la empresa SECUMEL.

MEDIDAS

ASUNTO	MEDIDAS DE CONCILIACION
Jornada	<p>El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos en que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la Compañía.</p> <p>REDUCCION DE JORNADA POR HIJOS MENORES O FAMILIARES</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100), que no desempeñe una actividad retribuida, 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.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>En caso de indemnización, ésta se calculará por el salario a jornada completa.</p>

Horario en casos de lactancia y reducción de jornada	La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al empleado, dentro de su jornada diaria. El trabajador deberá dar un preaviso al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
Horario de trabajo	El horario de trabajo aplicable viene definido en el calendario laboral que se publica anualmente. Los horarios actualmente vigentes son los siguientes: JORNADA ORDINARIA: HORARIO NORMAL: DE 8:30 A 18:30 H. HORARIO FLEXIBLE: ENTRADA DE 8:00 A 9:00 H. SALIDA DE 17:30 A 18:30 H. DESCANSO PARA COMIDA: 60 a 120 MINUTOS (no retribuidos)
Teletrabajo	Dentro de las diferentes opciones de flexibilidad existentes en la compañía, SECUMEL permite y facilita la opción de tele-trabajar, ya sea de modo parcial o total, siempre que las condiciones y características del puesto de trabajo así lo permitan. Las solicitudes para tele-trabajar pueden venir tanto por parte de la empresa como de los propios empleados, y, en todo caso, requerirán un acuerdo entre las partes respecto al tiempo, modo de desempeño y términos y condiciones aplicables en cada caso. En ningún caso, el teletrabajo constituye un derecho individual del trabajador.
Vacaciones	Si el periodo de vacaciones en la empresa coincide con una incapacidad temporal común o derivada de embarazo, parto o lactancia, se pueden disfrutar vacaciones aunque haya finalizado el año natural.

<p>Suspensión por maternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La baja por maternidad consta de 12 semanas en este año 2020 y de 16 semanas en el año 2021. En el caso de que se trate de un parto múltiple, se computan 2 semanas más por hijo adicional. Asimismo, en caso de hijo discapacitado el periodo se amplía en 2 semanas. En este período el empleado percibe el subsidio de baja por maternidad de la Seguridad Social. ➤ Normalmente la fecha de inicio de la baja coincide con la fecha del parto, aunque es posible que esta se inicie antes (hasta diez semanas antes del parto), por decisión de la interesada, reservando siempre las seis semanas siguientes al parto como descanso obligatorio en cualquier caso, y siempre que el cómputo de los días no exceda de la cantidad indicada. De igual forma existe el derecho a renunciar a parte del periodo de baja, previo cumplimiento del requisito imprescindible de disfrutar las seis semanas de baja posteriores al parto. ➤ Si el bebe queda hospitalizado, el periodo de suspensión puede computarse a partir del alta del hijo, salvo 6 semanas tras el parto de la madre. ➤ Además, si el bebe está hospitalizado más de 7 días, se amplía el periodo de suspensión en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas. ➤ No se reduce el permiso en caso de fallecimiento del hijo. ➤ La suspensión por maternidad se podrá disfrutar a jornada parcial con un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa
<p>Suspensión por paternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La baja por maternidad consta de 12 semanas en este año 2020 y de 16 semanas en el año 2021. En el caso de que se trate de un parto múltiple, se computan 2 semanas más por hijo adicional. Asimismo, en caso de hijo discapacitado el periodo se amplía en 2 semanas. En este período el empleado percibe el subsidio de baja por maternidad de la Seguridad Social. ➤ Permiso independiente de la madre, y no acumulable ➤ Puede iniciarse durante el periodo de suspensión por maternidad de la madre o al finalizar dicha suspensión, y desde que finaliza el permiso por nacimiento de hijo ➤ Se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

<p>Excedencias cuidado de hijos y familiares</p>	<p>POR CUIDADO DE HIJOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se podrá disfrutar de manera fraccionada ➤ Por hombre o mujer (con limitaciones si ambos trabajan en la misma empresa) ➤ Máximo de 3 años (primer año con reserva de mismo puesto de trabajo; 2 siguientes con reserva de puesto de categoría equivalente) <p>POR CUIDADO DE FAMILIARES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Máximo de 2 años (primer año con reserva de mismo puesto de trabajo y siguiente año siguientes con reserva de puesto de categoría equivalente) ➤ Se puede disfrutar de forma fraccionada ➤ Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad <p>REGULACIÓN COMÚN</p> <ul style="list-style-type: none"> > computa a efectos de antigüedad > derecho a asistir a cursos de formación profesional > derecho a reserva del puesto de trabajo
<p>Permisos retribuidos</p>	<p>- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>- Exámenes Prenatales: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo</p> <p>Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años</p>

<p>Lactancia</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a ½ hora libre y retribuida cada día laborable, al principio y final de la jornada laboral. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o su acumulación para su disfrute a continuación del permiso de maternidad.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</p>
<p>Riesgo durante el embarazo</p>	<p>A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario y posible, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto.</p> <p>Una vez evaluado, si se viera que puede afectar a la salud de la madre o del feto, se cambiará a la mujer embarazada de puesto de trabajo a uno sin riesgo. En el caso de que no fuera posible el cambio a puesto sin riesgo, la trabajadora se podrá acoger a la baja por riesgo por maternidad.</p> <p>En caso de riesgo durante el embarazo por razones inherentes al puesto se buscará un puesto más apropiado a sus circunstancias si la mujer embarazada así lo solicita y ello es posible.</p>

(*) Las anteriores medidas de conciliación serán de aplicación conforme a la normativa vigente en cada momento.

Asimismo este Plan de conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados de SECUMEL, se complementa en el documento “Plan de Igualdad” de la empresa.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACION

SECUMEL es una organización comprometida con la conciliación laboral, convencida de que ello ayuda a retener el talento, así como que aumente el nivel de compromiso con el proyecto empresarial y ayuda a obtener un grán clima laboral.

Con las medidas detalladas anteriormente el objetivo es obtener beneficios comunes para la organización, consiguiendo:

- Reducción del absentismo
- Mejora del clima de trabajo
- Mejora de la salud laboral
- Mejora de la competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de los empleados
- Mejora de los costes de productividad

COMUNICACIÓN

SECUMEL cree que el principal motor de cambio es la promoción de una cultura empresarial que tenga como uno de sus pilares la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados.

Para SECUMEL el referente a la hora de cambiar actitudes es la información, y es por ello que el área de comunicación se convierte en una de las áreas más destacadas en la empresa.

Por otro lado, para que este plan de conciliación sea una herramienta de trabajo eficaz es necesario que sea conocido por todas las personas que pertenezcan a la organización.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Al objeto de realizar un adecuado seguimiento y evaluación, la empresa designará una comisión de seguimiento del contenido del presente Plan.

OBJETIVOS DE LA COMISIÓN

- Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las solicitudes de los empleados, así como del cumplimiento y desarrollo de las acciones incluidas en este Plan de conciliación.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- identificar ámbitos prioritarios de actuación
- promover acciones de sensibilización que animen a los empleados a mejorar este Plan de compatibilidad.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar el desarrollo y mejora de este Plan de compatibilidad.

Reuniones de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Compatibilidad se reunirá anualmente, con carácter ordinario y de forma extraordinaria cuando la importancia del tema así lo requiera.

En Silla a 2 de Marzo de 2020a ciudad

reunidas las personas indicadas en el encabezamiento,

MANIFIESTAN

Su conformidad con el Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, convencidos de que el mismo promueve las condiciones de igualdad entre los empleados de SECUMEL y que para que esta sea real y efectiva se hace posible el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

FDO: Francisco Cuéllar Ibáñez

Jesus Melchor García