



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Políticas de conciliación

Dentro del proceso de realización del Plan de Igualdad de ambas entidades se puso en evidencia que había mucho personal que no conocía las medidas de conciliación existentes actualmente en la misma. Con esta idea y la de cumplir con las medidas 12 y 13 del Plan hemos elaborado este documento que recoge algunos datos sobre la jornada laboral en la entidad y las diferentes medidas de conciliación que tenemos, destacando un apartado especial para el Teletrabajo.

Antes de pasar a enumerar las medidas de conciliación vamos a definir a que nos estamos refiriendo partiendo de la definición que de las mismas se hace en nuestro plan de igualdad: las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

POR CONVENIO

En el convenio hay tres artículos que recogen las diferentes situaciones que están previstas para favorecer la conciliación.

Artículo 28. Licencias no retribuidas.

1) Licencias no retribuidas por motivos personales. El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

2) Licencias no retribuidas por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales por año adicionales a los establecidos como licencia retribuida. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Artículo 29. Licencias retribuidas. Recoge la última actualización de noviembre 2023 que recoge a su vez la modificación del estatuto del trabajador de 30/06/2023

1) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

b) Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.

c) Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado afectivo de ella. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. En el caso de personas trabajadoras del ámbito de la cooperación internacional desplazados en destino este plazo se incrementará a siete días cuando el desplazamiento al lugar de origen represente un tiempo de vuelo superior a siete horas.

d) En el caso de fallecimiento tres días de los cuales al menos dos serán laborables en el caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite trasladarse más de 200 km el permiso será de dos días más.

e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

2) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

a) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

b) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.

c) Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 12 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

d) Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

e) Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera
- Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permisos retribuidos:

A. Permisos retribuidos por nacimiento:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad o empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el plazo de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

B. Permisos retribuidos por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

C. Permiso retribuido por lactancia:

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta.

Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

2. Permisos no retribuidos:

A. Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento, a petición de los progenitores, las semanas del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, o acogimiento podrán ser ampliadas hasta en dos más debiendo ser disfrutadas de forma consecutiva a la finalización de aquel. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la persona trabajadora.

B. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales. El trabajador, hombre o mujer, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Vacaciones acumuladas:

En el supuesto de permiso por nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

El nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo,

continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores o trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular, salvo que por acuerdo entre las personas trabajadoras y la entidad o empresa se establezca otra forma distinta de disfrute.

Además de todas estas medidas expuestas y que ya recogen varias de las actualizaciones llevada a cabo por un Real Decreto 2/2015 del 23 de Octubre quedan algunas medidas recogidas en este real Decreto que exponemos para el conocimiento de todas las personas de la entidad.

(Art. 37.6 ET) Reducción de jornada por guarda legal e hijos con cáncer o enfermedad grave.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En el caso de hijos con cáncer o enfermedades graves, se amplía el derecho más allá de los 18 años. Cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

A los permisos previstos en el artículo 37.6 (reducción de jornada por guarda legal) que se estuviese disfrutando al 30 de junio de 2023 lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute.

(Art. 48.6 ET) Nacimiento y cuidado del menor de 12 meses

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras. Las excedencias recogidas en artículo 46.3 (Excedencia por cuidado de hijo o familiar) que se estuviese disfrutando al 30 de junio de 2023 lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute.

(Art. 48 bis ET) Permiso Parental (Se introduce un nuevo art 48.bis)

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

Además de todas estas normas, que son de obligado cumplimiento por ser las de convenio y estatuto de los trabajadores, y que, salvo en el caso de los días de asuntos propios, siempre necesitarán de un justificante de la situación, en la entidad tenemos otras medidas de conciliación, a mayores, que pasamos a enumerar:

Flexibilidad de entrada y salida: todo el personal tiene la posibilidad de entrar con un margen de una hora y salir en función de dicha entrada.

Flexibilidad de parada del mediodía. En la jornada de invierno la parada a comer no es la misma para todo el personal sino que se organiza en función de las necesidades de cada uno.

Posibilidad de horario negociado: Hay personas de la entidad que han solicitado la posibilidad de horario negociado para poder atender a los hijos y tras comentarlo con el responsable de área se ha concedido al ser compatible con las tareas que realizan y no alterar el correcto funcionamiento del área. Esta medida, ya vigente en la entidad, ha aparecido regulada en la actualización del ET en el artículo 34.8 y lo compartimos para el conocimiento de todas las personas.

Respecto de la adaptación de la jornada de trabajo (Art. 34.8 ET), se incluye a mayores como novedad que tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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 la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Según la Disposición transitoria segunda el RDL 5/2023, las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando al 30 de junio de 2023 mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incluida en el artículo 127 de este real decreto-ley;

Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada: el convenio, en su artículo 26, habla de la posibilidad de cogerse vacaciones en dos tramos o incluso tres si se cuenta con autorización expresa. En nuestra entidad buscamos garantizar la organización del trabajo y salvo la norma de que siempre haya alguien, en los casos de departamentos de más de una persona, las vacaciones se organizar a nivel departamento/área.

Concesión de dos días libres extra: Los días 24 y 31 de Diciembre son días que la entidad los da como no lectivos para facilitar al personal la celebración de la Navidad en familia.

Recogida de paquetería. La posibilidad de recibir paquetes personales en la oficina es otra medida de conciliación y salvo la norma de recogerlos en el mismo día que se reciben el resto es todo facilidades.

Uso del parking a título general: Actualmente se posibilita que todo el personal que necesite traer coche pueda aparcarlo en la entidad. Mientras el número de coches sea asumible, no haya problemas arquitectónicos, y los compañeros de logística nos lo faciliten seguiremos disfrutando de esta medida.

Insistimos en la importancia de respetar la desconexión digital, que aparece como un anexo en la actualización del Convenio de Intervención social expresamente mencionada con medidas como el uso de la opción programar envíos en el mail y que el personal disponga de móvil de la entidad para poder separar la vida personal de la profesional. Sobre este tema a lo largo del 2024 profundizaremos más

Existe la posibilidad del teletrabajo regulado dentro de las medidas de conciliación de la entidad y que recogemos seguidamente.

Solicitud de dichas medidas: Se gestionan con el departamento del cuidado de las personas, pero siempre coordinado con el responsable de área/departamento. Los justificantes se entregan a cuidado de las personas, valiendo tanto físicos como digitales, pero mejor si son digitales.

Teletrabajo

Acogiéndonos a la regulación que existe actualmente, Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, a la actualización sobre esta medida de conciliación en el convenio de intervención social en una modificación publicada el 15/11 del 2023, consultadas desde Jóvenes y Desarrollo algunas entidades similares a la nuestra en este sector y gracias a la digitalización que estamos iniciando en nuestra entidad, con inicio Enero 2024 damos la posibilidad de teletrabajar un día a la semana y con la posibilidad de acumular los días disponibles en periodos vacacionales o no lectivos que puedan facilitar la conciliación en el cuidado de convivientes, con un máximo de diez días de teletrabajo acumulado en el año.

El teletrabajo es una opción voluntaria y reversible tanto por el personal como por la entidad y que tiene que responder a las siguientes características:

- La organización del teletrabajo se realizará por áreas y será el responsable de cada área quien coordine el mismo teniendo en cuenta que por norma general no podrá estar más del 40% del personal de dicha área o departamento teletrabajando al mismo tiempo, salvo que el responsable de área determine lo contrario y lo justifique, y por tanto los días se fijarán de antemano y no sobre la marcha. En el caso de los departamentos unipersonales quedará a su criterio y responsabilidad el poder teletrabajar sin desatender sus obligaciones laborales, de forma análoga a la actuación que se lleva a cabo en vacaciones.
- Debido al tipo de trabajo que realizan, los departamentos de logística, recepción y mantenimiento de los sistemas informáticos no podrán teletrabajar, debiendo desempeñar su jornada íntegramente de forma presencial.
- Para poder acceder al teletrabajo, el trabajador deberá contar con la infraestructura necesaria para llevarlo a cabo en las condiciones requeridas: un sitio tranquilo, con la luz necesaria, mesa, silla y conexión a internet. Se hará uso del teléfono y ordenador que tenemos actualmente en la entidad para la realización del mismo. En ningún caso el acuerdo de teletrabajo supondrá un extra económico para el trabajador ni para la entidad.

- En las jornadas de teletrabajo, el horario y disponibilidad del trabajador, será el mismo que estando en la entidad. El control horario remoto se hará a través de la aplicación y dicho fichaje coincidirá con el tiempo de trabajo. En todo caso se recuerda que habrá que ser especialmente cuidadoso con los datos personales y el material confidencial que se use por el trabajador en el desarrollo del teletrabajo.
- En el caso de que el trabajador deba realizar un viaje, formación (incluidos los 24 de cada mes), convivencia del equipo humano o asistir presencialmente a una reunión en la oficina, el teletrabajo no podrá ejercitarse en esa/s jornada/s.
- En ningún caso podrá optarse al teletrabajo para el cuidado de familiares, dado que la entidad ya tiene establecidas otras opciones de conciliación precisamente para cubrir esos casos.
- El lugar de teletrabajo habitual estará a una distancia máxima de 1 hora en coche de la sede, o lo que se tarde ordinariamente en llegar desde el domicilio habitual en aquellos casos que supere la hora, lo que permitirá trasladarse a la misma si hubiese algún problema técnico en el lugar de teletrabajo. La dirección formará parte del acuerdo de teletrabajo.

Para poder optar al teletrabajo, todo el personal interesado en el mismo y que, de acuerdo con lo señalado anteriormente cumpla los requisitos, habrá de firmar un acuerdo escrito en el que se establecerán todas las condiciones aplicables.