Grupo EXTER
EXPERTOS EN TERAPIA Y REHABILITACIÓN, S.A.

GUÍA DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Guía elaborada por la Comisión Permanente de Seguimiento
del Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.

INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende ser una herramienta útil a las personas trabajadoras de Grupo EXTER S.A. para conocer y solicitar aquellos derechos que vienen disfrutando y que vienen recogidos en el Estatuto de trabajadores y trabajadoras, el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social y el Acuerdo de Mejoras de Grupo EXTER, además de aquellas nuevas medidas que han sido acordadas en el Plan De Igualdad de la empresa.

Las medidas aquí recogidas tienen como objetivo principal facilitar la conciliación del ámbito familiar y personal con el ámbito laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de una obligación legal, es una apuesta estratégica de la empresa para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres tal y como se recoge en el Plan De Igualdad firmado el pasado 29 de octubre de 2020.

Apostar por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye, a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres con el fin de que el desarrollo en todos los ámbitos vitales (progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal) sean una realidad tangible.

Las medidas que aquí se recogen y las que pudieran llegar en el futuro acelerarán los objetivos de la conciliación si entre todas, tanto las personas trabajadoras como las organizaciones asumimos corresponsablemente las tareas de cuidado que pudieran darse en el ámbito personal y familiar.

Hemos recogida las medidas en una estructura esquematizada mediante una tabla donde se observa claramente cada medida, una pequeña reseña de la misma, las personas que puedan acogerse y la ley, plan, convenio o documento en el que venga reflejada.

Todas las medidas se tendrán que solicitar por escrito, para ello la empresa facilitará al interesado un modelo de solicitud oportuno donde las personas trabajadoras podrán solicitar la medida, además, la empresa deberá responder también por escrito, tanto si se concede el permiso como si se deniega, aportando la justificación de la denegación.

Esta Guía es una sólo una síntesis de las medidas de conciliación que pueden disfrutarse, ante cualquier duda con respecto a alguna de ellas, la persona trabajadora podrá consultar los documentos que en esta Guía se mencionan y que tienen disponibles en los tablones de anuncios o en la carpeta correspondiente de los servidores de cada centro y por supuesto, poniéndose en contacto con esta Comisión de Seguimiento en el siguiente correo:
igualdad@grupoexter.com

MEDIDA	RESUMEN	QUIÉN PUEDE ACOGERSE	LEGISLACIÓN QUE LO AVALA
Adaptación de Jornada	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 ausencia de negociación con RLT, la empresa debe abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora. 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.	Cualquier trabajador o trabajadora que necesite conciliar la vida laboral, personal y familiar.	• Estatuto de los trabajadores, artículo 34. 8. • Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo. • Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.

	En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.		
Reducción de Jornada	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. La distribución horaria de la jornada la elige el/la trabajador/a.	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, que no desempeñe una actividad retribuida. 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.	• Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.5. • Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, artículo 27.
Excedencia por cuidado de familiares	El contrato de trabajo queda en suspensión. La relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora no ha finalizado, pero se produce un paréntesis durante el cual ni la persona trabajadora tiene que trabajar, ni la empresa tiene que pagarle ningún tipo de salario. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo	Cualquier persona que precise: - Hija/o menor de 3 años. - Atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que debido a su edad (también menores), accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Se exige que este familiar no desempeñe una actividad retribuida.	• Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. • Ley General de la Seguridad Social, artículo 237.2. • Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, artículo 33. Excedencias Legales.
	1. Podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses	Las personas trabajadoras con una relación laboral continuada superior a un año.	• Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, artículo 28.

Licencias no retribuidas	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. 2. Permiso no retribuido, como máximo 8 días naturales, por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Justificar hospitalización. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.		
Permiso no retribuido	El trabajador tendrá derecho a disfrutar licencias/permisos no retribuidas de un año como máximo. Este permiso deberá solicitarse por escrito, con una antelación de al menos treinta días sobre su inicio, y contar con el visto bueno de la dirección de su centro de trabajo y no se concederán nuevas licencias/permisos hasta transcurridos tres años del disfrute de la anterior. La empresa podrá cursar baja en la Seguridad Social mientras dure la licencia. Al término de la licencia el	Todas las personas trabajadoras.	• Acuerdo de mejoras sobre el convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

	trabajador se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.		
Flexibilidad en el disfrute de los períodos vacacionales.	Las personas trabajadoras podrán disfrutar de sus vacaciones con flexibilidad siempre que el servicio lo permita y se justifique por parte de la empresa por cuestiones organizativas.	Todas las personas trabajadoras	• Plan de igualdad de Grupo EXTER S.A.
Flexibilidad de elegir el tiempo de descanso diario dentro de turno de trabajo.	Los trabajadores y las trabajadoras podrán elegir su tiempo de descanso dentro de su turno de trabajo.	Todas aquellas personas trabajadoras cuya jornada diaria sea de más 6 horas.	• Estatuto de Trabajadores. Art.34. • Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, art. 22. • Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
Flexibilidad en el cambio de la ½ hora de recuperación para cubrir la jornada completa avisando con antelación en el Área de RPS.	Los recursos del área de Rehabilitación Psicosocial tendrán flexibilidad en el cambio de la ½ hora que completa el horario semanal.	Todas las personas trabajadoras del área de RPS	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
No realización de la jornada de tarde de los viernes de todo el año en el Área de RPS.	Ningún recurso del área de Rehabilitación Psicosocial trabajará la tarde de los viernes.	Todas las personas trabajadoras del área de RPS.	• I Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
Flexibilidad de la ½ hora de recuperación los viernes en el Área de RPS (Acuerdos Marco)	Esta medida afecta aquellos centros del área de RPS en la que los últimos acuerdos Marco marcaba un horario.	Todas las personas trabajadoras cuyos recursos se vean afectado.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.

Flexibilidad en el cambio de turno mañana / tarde en Adicciones o tardes en Área de RPS	Se permitirá una flexibilidad en el cambio de turno de mañana/tarde en el CAID, además de flexibilizar el cambio de tardes en los recursos del área de RPS.	Todas las personas trabajadoras.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER.A.
Flexibilidad para unir los días de AA.PP. a otros permisos legales.	Se permitirá una flexibilidad para unir los días de Asuntos Propios a otros permisos legales siempre que se avise con la antelación prevista.	Todas las personas trabajadoras.	• Acuerdo de mejoras sobre el convenio colectivo estatal de acción e intervención social • Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
Flexibilidad de 30 minutos en la entrada y la salida	Se permitirá la flexibilidad en la entrada y salida en la franja horaria de 08:30 a 09:00 horas, en todos los Centros de la Empresa. En el área rehabilitación, la recuperación del tiempo flexible se realizará en el mismo día, a excepción del día de jornada partida, que será organizado junto con el/la director/a. En CAID ESTE, también en turno de tarde se flexibilizará la entrada en ½ hora (de 14:00-14:30 h) la recuperación de ese tiempo flexible se realizará en un mismo día fijo.	Todas las personas trabajadoras.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
	Esta adaptación se podrá disfrutar cuando se produzca una de las siguientes situaciones: a) Viudedad del/la trabajador/a con hijos/as menores.	Aquellas personas trabajadoras que justifiquen alguna de las dos situaciones.	• Plan de Igualdad de Grupo Exter S.A.

Adaptación del horario, durante un máximo de 30 días seguidos como máximo una vez al año, para favorecer la conciliación	b) Cuidado de personas dependientes con valoración de dependencia hasta primer grado de consanguinidad. El/la trabajador/a deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida (siendo siempre la misma). El disfrute de esta medida se deberá comunicar con la mayor brevedad posible de manera expresa y por escrito a su responsable directo, aportando el correspondiente justificante.		
Flexibilidad para tutorías de hijos/as menores de 12 años,	Esta flexibilidad deberá ser solicitada preavisando al menos con una semana de antelación y recuperando esas horas posteriormente dentro del mes siguiente, con un máximo de dos horas durante tres veces al año por hija/o.	Todas las personas trabajadoras.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
Una hora de reducción diaria para trabajadoras embarazadas.	A partir de la semana 32 las trabajadoras embarazadas tendrán una hora de reducción de la jornada diaria sin reducción proporcional del sueldo	Toda trabajadora que acredité su situación.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
Fraccionamiento de los días de Asuntos Propios.	Para facilitar la conciliación se pueden fraccionar los días de AAPP, sujeto a preaviso y disponibilidad del Centro.	Todas las personas trabajadoras.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.

Flexibilidad para atender imprevistos urgentes	Flexibilidad para atender imprevistos urgentes en el horario laboral, informando de la ausencia al director o directora del centro.	Todas las personas trabajadoras.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
Acumulación de reducción de jornada	La Empresa dará la oportunidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art. 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado del/a menor a su cargo, afectado/a por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Favoreciendo además la empresa la concesión de que sea la persona trabajadora la que escoja los días de trabajo; pudiendo en su caso unir dicho período acumulado a los períodos vacacionales. Así mismo, se facilitará la tramitación a través de la Mutua o de la Seguridad Social de la prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción.	Toda persona trabajadora que justifique debidamente su situación.	• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.
	a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:	Todas las personas trabajadoras que justifiquen debidamente la situación concreta para cada permiso.	• Convenio Estatal de intervención social. • Acuerdo de Mejoras sobre el Convenio Estatal de Intervención Social.

Permisos retribuidos	1. Por razón de matrimonio propio o pareja de hecho, siempre que consten en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. 2. Permiso de cuatro días del permiso retribuido por nacimiento de hija/o, siendo también de aplicación en caso de adopción y acogimiento. Este permiso se ampliaría a otro día más, si naciera a más de 200 km del lugar de trabajo o en otra provincia. 3. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización,		• Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.

	intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a otra provincia, el permiso será de un día más. 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/a trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. 4. Se amplía a 5 días si el hecho ocurre en otra provincia. Se ampliaría a los 6 días si el hecho ocurre fuera de España. 5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual. 6. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se celebrará en otra		

	provincia será de 3 días. 7. Un día por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as, nietos/as. b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable en los siguientes casos: 1. El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: sufragio, pertenencia a un jurado, o asistencia a juicio. 2. Para asistir a una cita médica en los servicios públicos de salud. 3. Para el acompañamiento a cita médica en los servicios públicos de salud de hijos/as menores de 8 años. 4. Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a los		

	servicios públicos de salud de familiares hasta primer grado de consanguinidad que, por discapacidad, edad, accidente, enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por la misma situación. c) Los padres y madres tendrán derecho a permisos retribuidos por el tiempo y causas siguientes: 1. Realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral por el tiempo que duren hasta un máximo de 2 horas diarias. 2. Un máximo de 2 horas laborales para atender		

	a hijos/as prematuras o recién nacidos/as que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado una reducción de jornada por la misma situación. 3. Un máximo de 3 días laborales para someterse a técnicas de reproducción asistida.		

Madrid, 16 diciembre de 2020.

Grupo EXTER
EXPERTOS EN TERAPIA Y REHABILITACIÓN, S.A.

.