

MANUAL DE CONCILIACIÓN



NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA

ÍNDICE

1. OBJETIVO.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VERDIMED, S.A.U.....	4
BIBLIOGRAFÍA	

1. OBJETIVO

Este manual tiene como objetivo favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral resumiendo las medidas de conciliación que la empresa dispone para el conocimiento de todos los trabajadores que la componen.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El bien máspreciado de VERDIMED es su capital humano, motivo por el que viene desarrollando desde hace tiempo actuaciones tendentes a mejorar las condiciones laborales y personales de sus trabajadoras y trabajadores.

Como reconocimiento a la labor desempeñada, hemos sido galardonados con el **Premio Murcia Empresa flexible 2009** por las actuaciones encaminadas a mejorar el **equilibrio de la vida laboral, personal y familiar** de nuestros trabajadores y trabajadoras; **Premio Agointegra 2009**, por nuestra labor en el proceso de **integración de inmigrantes y otros colectivos**; y **Premio Agointegra 2009 a la estabilidad en el empleo**.

Como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial, pretendemos alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Para ello, venimos desarrollando numerosas iniciativas a favor de la igualdad enmarcadas dentro del Plan de Igualdad desarrollado en marzo de 2011, y entre las que se encuentra la de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de nuestras trabajadoras y trabajadores, con el fin último de mejorar la calidad de vida de nuestra plantilla y su entorno de trabajo, y de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, buscando un reparto más equitativo de las mismas entre mujeres y hombres.

Con tal finalidad, VERDIMED ha desarrollado una serie de medidas que van más allá de lo legislado en la normativa vigente, y que plasmamos en este “Manual de Conciliación”.

VERDIMED, a través de este documento, refuerza su compromiso de respetar y garantizar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el presente y en el futuro.

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VERDIMED, S.A.U.

1. Flexibilidad en el disfrute del derecho de ausencia por lactancia y aumento del período incrementándose en 1 mes

Se mejora el permiso por lactancia establecido en el artículo 37 del *Estatuto de los Trabajadores*, incrementándose en un mes su duración (que pasa de la edad del hijo de nueve a diez meses), y se flexibiliza el disfrute, con lo que queda con el siguiente contenido:

Las trabajadoras, **por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar media hora al principio y otra media hora al final de la jornada.** La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

- a) Una **reducción de jornada de una hora**, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el periodo de lactancia.
- b) **Acumularlo en jornadas completas de libranza, disfrutadas a continuación del periodo de descanso maternal**, que se incrementa así en la parte proporcional que corresponda al periodo de lactancia pendiente de disfrute que se sustituya por jornadas completas de libranza.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen

2. Ampliación de las licencias retribuidas por motivos familiares, de 2 a 3 días si no hay desplazamiento y de 5 a 6 en caso de desplazamiento.

La ampliación de aquellas licencias retribuidas que traen causa en la especial necesidad de atender, ante determinadas circunstancias, las responsabilidades familiares, como son, el nacimiento de hijo, enfermedad o fallecimiento de familiar, establecidas en el *Estatuto de los Trabajadores*, y en los convenios colectivos de trabajo aplicables a cada uno de los colectivos que constituyen el conjunto de la empresa, se revela como instrumento eficaz para avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores, al tiempo que sirve para fomentar que los hombres participen en mayor medida en las responsabilidades familiares que tradicionalmente han recaído principalmente sobre las mujeres.

Así, independientemente de los distintos niveles de concesión de licencia reconocidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa, cada uno para el colectivo de trabajadores y trabajadoras que regula, **se amplían y mejoran para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa las licencias retribuidas que se expresan a continuación**, que pasan a tener el siguiente contenido:

Tres días laborables por el nacimiento de hijo, y por fallecimiento, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. **Cuando** con tal motivo la trabajadora o el trabajador necesiten hacer un **desplazamiento superior a 80 km** por trayecto al efecto, el plazo será de **seis días laborables**. **Para los casos** de enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización **que precise reposo domiciliario, la licencia retribuida a que se tenga derecho podrá disfrutarse durante el proceso de que se trate, y no necesariamente**

al comienzo del hecho causante, correspondiendo al trabajador la concreción del periodo de disfrute.

Por el tiempo necesario e indispensable para **acompañar a hijos menores de 15 años de edad a consulta médica** en atención primaria o especializada, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, con el límite de tres horas mensuales. Manual de Conciliación

3. Ampliación del derecho a reducción de jornada por motivos familiares en 1 año, de 12 a 13 años de menor.

La reducción de jornada por motivos familiares establecida en el artículo 37 del *Estatuto de los Trabajadores* es uno de los elementos esenciales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores. Por ello, **se establecen para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa mejoras en la reducción de jornada por motivos familiares.**

Se amplía en un año la edad del menor por el que puede causarse derecho que pasa de doce a trece años, se permite solicitar una reducción de jornada por un mínimo de un dieciseisavo (1/8), y se permite el ejercicio simultáneo por dos o más trabajadores/as de la empresa que generen este derecho por el mismo sujeto causante, por lo que la reducción de jornada por motivos familiares queda establecida con el siguiente contenido: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor **de trece años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 dieciseisavo (1/8)** y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

4. Formación de los trabajadores dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

La formación preferentemente es presencial, siempre en horario laboral. En caso de ser a distancia u online se reservan unas horas dentro de la jornada laboral para que se dedique a la realización de dicha formación. Con esto se evitan desplazamientos y tiempo perdido de los trabajadores, además de la comodidad que implica para todos

5. Adaptación de horarios personalizados ante problemáticas familiares

Verdimed considera que cada caso es único y cuando un trabajador tiene alguna problemática familiar especial consensua el tema con él y estudian las distintas y las mejores opciones para que pueda conciliar su vida laboral y familiar.

6. Adelanto de la hora de salida de la empresa de las 19:00 a las 18:00 horas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar

Debido a que gran cantidad de trabajadores de la oficina viven fuera de la zona de San Javier en febrero de 2014 la empresa acondicionó un lugar para que el personal pudiera si lo deseaba comer en la empresa adelantando la hora de salida a las 18:00 horas con lo que se facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de todo este personal.

7. Realización de Jornada Intensiva de la empresa durante 4 meses

En la empresa, desde el año 2008, la empresa realiza jornada intensiva de 8:00 a 14:00 horas durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Coincide con la terminación de la Campaña de la empresa y cuando el

personal tiene más trabajo. De esta forma se facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.

10. Compatibilizar la actividad normal de la empresa con el ejercicio de las pautas religiosas del personal

En la celebración del **mes del Ramadán** por parte del personal musulmán, la empresa ajusta sus horarios para que el personal lleve a cabo sus tareas en las primeras horas del día.

11. Reagrupaciones familiares

Por desgracia, en muchas ocasiones, el personal inmigrante tiene que dejar atrás a su familia en la búsqueda de un futuro mejor para él y los suyos. VERDIMED es consciente del deseo natural e irrenunciable que muchos de sus trabajadores y trabajadoras tienen de reunirse con sus familias. De esta forma ofrecemos, a través del departamento de RRHH, un **servicio de asesoramiento** que informa y facilita al personal la información y los pasos necesarios **para reagrupar a su familia**, y se promueve como política de RRHH la **contratación de familiares** de las trabajadoras y los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia. (1 de marzo de 2017). *Boletín Oficial de la Región de Murcia*. Murcia, 1 de marzo de 2017. Núm. 49, pp. 9758-9796
- Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para el 2015. (9 de julio de 2015). *Boletín Oficial de la Región de Murcia*. Murcia, 9 de julio de 2015. Núm. 156, pp. 27104-27138
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015. Núm. 255, pp. 100224-100308
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, Núm. 77.
- Constitución española de 29 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 29 de diciembre de 1978. Núm. 311, pp. 29313-29424

