



PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.	4
II. ÁMBITO DE ACTUACIÓN. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?.....	5
III. NORMATIVA	5
IV. OBJETIVOS	6
V. ACCIONES Y MEDIDAS IMPLANTADAS.....	7
1. Medidas de flexibilidad temporal y espacial	7
1.1. Jornada y horario.....	7
1.2. Reducciones y adaptaciones de jornada	8
a) Reducciones de jornada.....	8
b) Adaptaciones de jornada.....	9
1.3. Permisos retribuidos.....	10
a) Permiso por nacimiento:.....	10
b) Lactancia	11
c) Hospitalización, intervención, fallecimiento	11
d) Matrimonio.....	11
e) Traslado de domicilio habitual	12
f) Boda de familiares.....	12
g) Fallecimiento de familiares.....	12
h) Razones de fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes	12
i) Exámenes prenatales y trámites de adopción o acogimiento.	12
j) Consulta médica	13
k) Representación de los trabajadores	13
l) Exámenes oficiales	13
m) Vacaciones	13
n) Días de libre disposición o asuntos propios.....	15
1.4. Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo o permisos no retribuidos ..	15
a) Asistencia y acompañamiento a menores, personas dependientes y mayores de 65 años a consulta médica	15
b) Excedencias.....	15
2. Otras medidas	17
2.1. Detalle por nacimiento de hijos y fallecimiento de familiar	17
2.2. Premio de fidelidad por los 25 años y por jubilación	17
2.3. Jubilación parcial.....	18
2.4. Concesión de anticipos	18
2.5. Canales de comunicación.....	18

2.6. Desarrollo personal y profesional.....	18
2.7. Plan de formación anual	18
2.8. Accesibilidad	19
2.9. Hospedería.....	19
2.10. Office	19
2.11. Cesta de navidad	19
2.12. Día H y día R	19
2.13. Servicios de apoyo psicológico	20
2.14. Actividades informales	20
VI. EVALUACIÓN DEL PLAN	20

I. PRESENTACIÓN.

Conscientes de la importancia que cobran las personas en nuestra organización y buscando su motivación y compromiso, surge el I Plan de Conciliación de la vida laboral y personal del Centro San Camilo en 2021 que recoge las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que se han aplicado en nuestro Centro. Este segundo Plan pretende incorporar los avances que se han producido en estos tres últimos años.

La conciliación consiste en la necesidad de compaginar los servicios del Centro San Camilo (Residencia, UCP, Servicio de Atención a Domicilio, Centro de Escucha, Formación) con el trabajo doméstico, las responsabilidades de cuidados a familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los valores de nuestra Carta de Identidad expresan este compromiso con la conciliación. En concreto podemos citar:

1. El CSC, cuya misión es **cuidar y enseñar a cuidar**, está al servicio de la salud y de la vida humana.
2. Las **personas** son el centro de nuestro trabajo asistencial y de formación.
3. El CSC vela porque la **igualdad** entre mujeres y hombres sea efectiva, respeta la igualdad de trato y oportunidades, y colabora de forma activa en evitar cualquier tipo de discriminación.
6. Queremos favorecer un clima impregnado de **calidez** y cercanía, donde se den relaciones humanas de encuentro, diálogo y colaboración entre todos

Este Plan de Conciliación se enmarca también en el Plan de Igualdad aprobado en marzo de 2021 que recoge, entre otras medidas, el compromiso de elaboración de un Plan de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Todas las medidas que forman parte de este Plan, y aquellas que se puedan ir incorporando en el futuro, están enfocadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal a través de acciones encaminadas a mejorar la calidad de nuestro trabajo, a la flexibilidad, igualdad, cuidado de nuestros seres queridos -en particular, nuestras familias-, así como al desarrollo personal y profesional.

Asimismo, con él pretendemos también contribuir al reto de construir un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en nuestra vida personal, familiar y laboral, con la intención de acortar desigualdades y mejorar la calidad de vida

II. ÁMBITO DE ACTUACIÓN. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

El Plan de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral del Centro San Camilo va dirigido a todos los trabajadores que forman parte de sus servicios:

- Residencia,
- Unidad de Cuidados Paliativos
- Servicio de Atención a Domicilio,
- Centro de Escucha,
- Actividades de formación
- Departamentos y servicios generales que prestan soporte a cualquiera de los servicios.

III. NORMATIVA

En nuestro ordenamiento jurídico existe una amplia normativa que invita a la promoción y aplicación de medidas de conciliación en el ámbito laboral. Entre otras señalamos:

1. Constitución española:

- Artículo 14 establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición.
- Artículo 39.1, afirma el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Leyes de ámbito estatal:

- Estatuto de los trabajadores (arts. 34, 37, 64)
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 3/2007 de 22 de marzo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que regula en la actualidad los permisos por nacimiento y establece la obligatoriedad para las empresas de elaborar planes de igualdad.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la

reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Convenios colectivos

Los convenios colectivos de aplicación en el Centro San Camilo también mencionan medidas de conciliación a aplicar en cada uno de los sectores de actividad:

- Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, sobre registro, depósito y publicación del **Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos**, suscrito por la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical
- Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos**.
- Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal**.
- Resolución de 12 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

IV. OBJETIVOS

1. Favorecer el cuidado de nuestros seres queridos (padres, madres, hijos menores, parejas) fomentando la corresponsabilidad de los cuidados entre varones y mujeres.
2. Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Favorecer la convivencia familiar para que cada persona trabajadora pueda cumplir con sus responsabilidades familiares sin que a la mujer le suponga una elección entre la vida familiar o el acceso al mercado laboral.
4. Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas trabajadoras, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo.
5. Mejorar la calidad de vida facilitando medidas de conciliación para mantener un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral.
6. Ofrecer servicios de apoyo a las personas trabajadoras del CSC y sus familias para la formación o ayudas técnicas y sanitarias.
7. Estructurar y adaptar los permisos y licencias a las que puede acogerse la plantilla, en función de las necesidades detectadas para facilitar la conciliación.
8. Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo, fomentando así la participación equilibrada de hombres y mujeres en el plano laboral y familiar.
9. Adaptar el CSC a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los hábitos y las costumbres, ya que estamos en una sociedad cambiante y en continua evolución.

V. ACCIONES Y MEDIDAS IMPLANTADAS

A continuación enumeramos algunas de las medidas que tienen impacto en la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del Centro San Camilo. Algunas ya están contempladas en la legislación vigente y otras son mejoras que el Centro San Camilo desarrolla con este objetivo.

1. Medidas de flexibilidad temporal y espacial

1.1. Jornada y horario.

La jornada máxima anual viene establecida en cada uno de los Convenios Colectivos de aplicación según actividad y categoría profesional. Dicho lo anterior para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral en el Centro San Camilo hemos establecido las siguientes medidas:

- En el Centro de Humanización de la Salud, tanto en jornada completa como en las jornadas reducidas, hay flexibilidad de entrada entre las 8.00 y las 11.00 horas y salida será entre las 17.00 horas y las 20.00 horas.
- En el Centro Asistencial, se han creado 5 puestos de auxiliar con entrada a las 7.30 y salida a las 14.30 horas que son ocupados por trabajadoras (o trabajadores) que con carácter anual lo solicitan por motivos de conciliación con preferencia para aquellas que tengan cuidado de hijo o hija menor de 12 años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas 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.

La solicitud de este horario tendrá que renovarse todos los años antes del 15 de septiembre. En el supuesto que este horario sea solicitado por más personas que las plazas ofertadas se atenderá primero aquellas que tengan un mayor grado de dependencia y grado de parentesco.

- En el caso de jornada partida, se dispone de una hora para comer y descansar. La comida es ofrecida de forma gratuita por el Centro San Camilo.
- En el Centro Asistencial hay fijación de turnos de mañana, tarde o noche limitando las rotaciones a las mínimas necesidades de los servicios.
- Intercambio de turno de trabajo para atención de cuestiones personales. Medida que pretende facilitar la conciliación de la vida personal y familiar posibilitando que las personas que desarrollan las mismas funciones puedan intercambiarse el turno asignado para la atención de asuntos personales. Este intercambio deberá producirse de manera voluntaria entre compañeros y deberá contar con el visto bueno del responsable.
- Jornada intensiva en verano en el Centro de Humanización de la Salud para las personas trabajadoras con jornada completa. En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y siempre que las actividades de formación lo permitan, la jornada puede ser intensiva recuperando el tiempo reducido de la misma durante el resto del año.

Además cualquier trabajador puede solicitar modificación del horario laboral a la dirección de Recursos Humanos motivando dicha solicitud. La Dirección de Recursos Humanos estudiará dicha solicitud valorando la necesidad y el impacto que pueda tener en el servicio.

1.2. Reducciones y adaptaciones de jornada

a) Reducciones de jornada.

Las personas trabajadoras del Centro San Camilo que tengan a su cuidado directo algún hijo menor de edad (menor de 12 años) o una persona dependiente, o con discapacidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos, que convivan en su domicilio y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada entre 1/8 y un máximo de la mitad que conllevará una reducción proporcional de las retribuciones y horario. Para beneficiarse de esta licencia será necesario justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Se reconoce el mismo derecho expresado en el punto precedente, a 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.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Centro San Camilo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Centro San Camilo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de los servicios, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En ningún caso la edad será causa de extinción de la reducción de la jornada, siempre que se mantenga la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de un familiar bien sea menor de doce años, dependiente o con discapacidad.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

b) Adaptaciones de jornada.

Las personas trabajadoras también tienen derecho a solicitar las adaptaciones en la distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de los servicios que presta el Centro San Camilo. Una vez hecha la solicitud por parte del trabajador, el Centro San Camilo estudiará dicha solicitud bien para concederla, comunicando por escrito la aceptación de la petición o, en caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

El periodo de negociación se desarrollará con la mayor celeridad durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la reducción y/o adaptación de jornada una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. El Centro San Camilo solo podrá denegar

el regreso solicitado cuando exista un cambio de circunstancias que así lo justifique teniendo que ofrecer suficientes razones objetivas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección del Centro San Camilo y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

1.3. Permisos retribuidos

El cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

Las personas trabajadoras del Centro San Camilo, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Permiso por nacimiento:

En relación al permiso parental se estará a la regulación establecida en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y norma que lo desarrolle, complemente o sustituya.

En todo caso, en el momento de elaboración de este Plan de Conciliación (2024), la normativa dice que en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento definitivo de hijo o hija, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de nacimiento de 16 semanas que se pueden disfrutar de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las otras 10 semanas se disfrutarán en periodos semanales dentro de los 12 meses siguientes al parto, ya sea de forma acumulada o interrumpida.

Este plazo se puede ampliar en caso de cumplirse algunos supuestos:

- Nacimiento, adopción o acogimiento múltiple: se amplía en una semana para cada progenitor por cada hijo o hija, a partir del segundo.
- Discapacidad del hijo o hija: se amplía en una semana para cada progenitor.
- Parto prematuro y hospitalización (durante más de 7 días) a continuación del parto: se puede incrementar hasta un máximo de 13 semanas.

b) Lactancia

Los trabajadores que han sido padres, ya sea bien de forma natural o por adopción, guarda o acogimiento, tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora para para el cuidado del hijo/a lactante. Este permiso puede disfrutarse de 3 formas:

- El permiso para ausentarse 1 hora al día, pudiendo dividir en dos fracciones esta hora.
- Reducir la jornada media hora al principio y/o al final de la jornada.
- Acumular las horas de este permiso para conseguir jornadas completas. En esta modalidad, los trabajadores del Centro San Camilo tendrán derecho a 15 días naturales.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores y en los supuestos de adopción. No obstante, si dos personas trabajadoras del Centro San Camilo ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de los servicios, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

c) Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Las personas trabajadoras del Centro San Camilo podrán disfrutar de cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o 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 de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Matrimonio

En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de quince días naturales.

e) Traslado de domicilio habitual

Se concederán dos días continuos. Este permiso solo puede disfrutarse una vez al año previa justificación.

f) Boda de familiares

Un día por boda de familiares (padre, madre, hijo/a, hermano/a, hermano/a político) en la fecha de celebración de la ceremonia. En el caso que se necesite desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma podrá disfrutarse de un día más.

g) Fallecimiento de familiares.

La persona trabajadora dispondrá de hasta tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

h) Razones de fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, **en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata**. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

i) Exámenes prenatales y trámites de adopción o acogimiento.

Los trabajadores del Centro San Camilo podrán ausentarse, con derecho a remuneración, 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.

Considerando la corresponsabilidad de la conciliación familiar, se concederá el tiempo necesario para aquellos trabajadores que acompañen a sus parejas embarazadas a consultas médicas y pruebas a partir del sexto mes de gestación.

j) Consulta médica

Las personas trabajadoras del Centro San Camilo podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al cónyuge, pareja de hecho o parientes, dependientes o con discapacidad hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica del especialista siempre y cuando el Centro San Camilo no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

k) Representación de los trabajadores

Se concederá el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación de personal.

l) Exámenes oficiales

Los trabajadores del Centro San Camilo podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

m) Vacaciones

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse en el año en curso o en cualquier caso antes del 31 de enero del año siguiente. Las vacaciones se regulan por los convenios colectivos y según el procedimiento establecido en el Centro San Camilo.

- Centro Asistencial:

- El período de vacaciones es del 1 de julio al 30 de septiembre. La adjudicación se realizará preferentemente por meses completos o

quincenas. Si se solicita el mes completo se disfrutará el mes natural. Si se disfruta de otro modo, la duración será de treinta días naturales. Si algún trabajador desea disfrutar las vacaciones en los meses de junio u octubre realizará la solicitud a recursos humanos para su valoración.

- Centro de Humanización de la Salud:
 - o Tal y como indica el Convenio, las personas trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 23 días laborables.
 - o Dada la naturaleza de su actividad, las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto.
- Personal docente de Formación Profesional.
 - o El personal docente de los Ciclos Formativos de Formación Profesional tiene derecho a un mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los ocho primeros días del mes de julio o los ocho últimos días del mes de agosto.
 - o En Navidad y Semana Santa, también tendrán derecho a tantos días sin actividad docente como los que fije la Consejería de Educación como de vacación para los alumnos en el calendario escolar.
- Los departamentos de administración y proyectos pueden organizar el disfrute de las vacaciones a lo largo de todo el año natural garantizando el correcto funcionamiento del departamento: necesidades contractuales, modificaciones de seguridad social, presentación de proyectos a subvenciones y justificación de las mismas.
- Los trabajadores del Centro San Camilo, a excepción del profesorado de FP, que deseen disfrutar vacaciones fuera del periodo señalado deberá realizar una solicitud a recursos humanos quien valorará la motivación y en qué medida afecta su ausencia al servicio.
- En los casos de incapacidad temporal o suspensión del contrato derivada de situaciones de riesgo por embarazo, nacimiento, adopción, acogimiento o lactancia se facilitará su disfrute inmediatamente después de finalizar dicha situación.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En este supuesto se disfrutarán de mutuo acuerdo con la dirección de recursos humanos.

n) Días de libre disposición o asuntos propios

Las personas trabajadoras del Centro de Humanización de la Salud -afectadas por el Convenio de Oficinas y Despachos- y el personal técnico del Centro Asistencial tienen derecho a 7 días de libre disposición al año.

Cuando 2 personas del mismo departamento coincidan en el disfrute de estos días, este derecho se puede limitar por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

Estos días tienen que disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente.

1.4. Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo o permisos no retribuidos

a) Asistencia y acompañamiento a menores, personas dependientes y mayores de 65 años a consulta médica

Las personas trabajadoras del Centro San Camilo tendrán derecho al uso de hasta 8 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna.

El personal dispondrá de una bolsa de 10 horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o familiares de primer grado mayores de 65 años que por razones de dependencia o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, a consultas de especialistas, recuperando el tiempo de ausencia, y siempre que tal circunstancia sea comunicada previamente y acreditada posteriormente.

b) Excedencias

Una excedencia es una suspensión temporal de la relación o contrato laboral por decisión del trabajador o por causas relacionadas con él. Las excedencias pueden ser:

- **Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa se produce cuando el trabajador ha obtenido un cargo público que le impide realizar su trabajo. La duración de la excedencia coincidirá con la vigencia del cargo público y el trabajador tendrá que solicitar su reincorporación en un plazo inferior a un mes del cese.

- **Excedencia por cuidado de hijos menores o familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, dependencia o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Centro San Camilo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que posibilite el disfrute de ambas personas trabajadoras y el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro

progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- **Excedencia voluntaria**

La excedencia voluntaria se concederá siempre previa petición por escrito con un mes de antelación, pudiendo solicitarla todo el trabajador y trabajadora que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante dos años anteriores.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Antes de finalizar el periodo de excedencia, y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, la persona trabajadora deberá solicitar por escrito su ingreso.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y por un periodo inferior a 5 años.

Este tipo de excedencia no permite reserva de puesto sino acceso preferente en caso de vacante de igual o similar categoría.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades con un ámbito de actividad similares a las que se indican en el Convenio de aplicación en cada caso.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

2. Otras medidas

2.1. Detalle por nacimiento de hijos y fallecimiento de familiar

En el Centro San Camilo queremos estar presentes en los momentos importantes de la vida de los trabajadores. Entre otros gestos podemos señalar:

- Entregar un detalle a las personas en el momento del nacimiento de un hijo.
- Envío de un centro de flores en el fallecimiento de un familiar de primer grado.

2.2. Premio de fidelidad por los 25 años y por jubilación

El Centro San Camilo valora la fidelidad y el compromiso profesional de sus trabajadores. Por dicho motivo, anualmente, en la felicitación de Navidad, realiza un reconocimiento público a las personas que cumplen 25 años de vida profesional y

convoca un acto de despedida para aquellas que se jubilan y ponen fin a su vida profesional en el Centro, reconociendo su tiempo y dedicación con un pequeño homenaje. Las personas que cumplen 25 años reciben también un reconocimiento económico, consistente en una paga extra y por los conceptos retributivos de ésta.

2.3. Jubilación parcial.

Los trabajadores del Centro Asistencial podrán acceder a esta modalidad de jubilación parcial si reúnen los siguientes requisitos:

- Tener una antigüedad de al menos 12 años en la empresa.
- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso, para causar derecho a la pensión de jubilación.
- Encontrarse en alta o situación asimilada al alta.
- Cumplir con todos aquellos requisitos que, en cada momento, pueda exigir la Ley General de Seguridad Social, o normativa que pudiera sustituirle.

2.4. Concesión de anticipos

Previa solicitud, los trabajadores podrán solicitar un anticipo de nómina a cuenta del trabajo ya realizado.

2.5. Canales de comunicación

En el Centro San Camilo existen diferentes espacios y canales en los que los trabajadores podemos participar, compartir preocupaciones y realizar sugerencias en materia de conciliación:

- Reuniones de equipo.
- Entrevistas de responsables.
- Buzón de sugerencias.
- Canal de denuncia web.

2.6. Desarrollo personal y profesional

Los trabajadores del Centro San Camilo tienen la oportunidad de participar en un proceso de desarrollo profesional con el fin de mejorar en algunas de sus competencias. Dicho plan individual de desarrollo profesional contará con acciones formativas.

2.7. Plan de formación anual

El Centro San Camilo tiene un Plan Anual de Formación diseñado, atendiendo a las necesidades formativas detectadas –planes de desarrollo profesional, encuestas y solicitudes de los equipos y personas- que contempla acciones formativas en aquellas disciplinas que se consideren clave para el desarrollo de las funciones propias del puesto.

Todos los trabajadores del Centro San Camilo tienen una bonificación de 2/3 en el precio de matrícula de la formación de posgrado del Centro de Humanización de la Salud y a considerar el 50% de las sesiones presenciales como tiempo efectivamente trabajado.

Asimismo anualmente todos los trabajadores tienen derecho a dos cursos bien sea de formación presencial, aula virtual, online o a distancia con carácter gratuito. También los familiares de las personas trabajadoras del Centro San Camilo cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad podrán disfrutar de un descuento del 50% de las acciones formativas del Centro de Humanización de la Salud.

2.8. Accesibilidad

El Centro San Camilo está adaptado para las personas que tengan limitada su capacidad de movimiento (discapacidad física, lesiones físicas, últimos meses de gestación...).

El Centro San Camilo tiene un sistema de préstamo de productos de apoyo para familiares: sillas de ruedas, andadores, muletas...

2.9. Hospedería

El Centro San Camilo pone a disposición de todas las personas que tengan alguna dificultad de regreso a casa por motivos laborales, una habitación para el descanso. Este servicio tiene que ser comunicado a los responsables de equipo (gobernanta, coordinadora de enfermería...) y a la dirección de recursos humanos con carácter previo a la reserva de secretaría.

2.10. Office

En las diferentes plantas y servicios del Centro San Camilo hay varias salas (office) dotadas de microondas, nevera y algún producto alimenticio (zumo, café, galletas, fruta) para poder descansar, comer y poder relacionarse.

2.11. Cesta de navidad

Anualmente, con motivo de las navidades, el Centro San Camilo distribuye a todos los trabajadores una "cesta" que pretende contribuir a la celebración de dichas fiestas.

2.12. Día H y día R

El "Día H" (de Humanizar) es un día de encuentro de equipos y trabajadores que quiere desarrollar el conocimiento y la vivencia de los valores, misión y visión del Centro. Además de la reflexión, es un día de diversión y entretenimiento en equipo.

Para su participación se invitará a todos los trabajadores teniendo preferencia las personas responsables de equipo. Para el resto de trabajadores que deseen participar se establecerá un orden rotatorio.

Cada año, el Servicio de Atención Espiritual (SAE) organizará un día de retiro para todos los trabajadores que voluntariamente deseen participar en el mismo. Tanto en el “Día H” como en el “Día R” se garantizará el funcionamiento de los servicios esenciales.

2.13. Servicios de apoyo psicológico

El Centro de Escucha San Camilo, como servicio de apoyo psicosocial y emocional, que tienen como fin ayudar a las personas a afrontar situaciones de sufrimiento derivadas de enfermedad, soledad, desesperanza, falta de comunicación, falta de salud, muerte de un ser querido o cualquier otra forma de crisis vital, es puesto por el Centro San Camilo, con carácter gratuito, a disposición de todas las personas trabajadoras que prestan servicio en el mismo.

2.14. Actividades informales

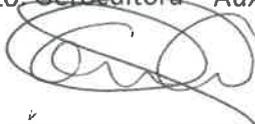
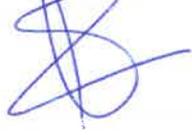
Para fomentar el encuentro y la buena convivencia el Centro San Camilo ofrece también algunas actividades lúdicas de carácter gratuito. En la actualidad las actividades que se realizan son:

- a) Zumba
- b) Actividades “cuidar a los que cuidan”:
 - masaje de descarga
 - Actividad Grupal de estiramientos

VI. EVALUACIÓN DEL PLAN

Este Plan de Conciliación del Centro San Camilo es dinámico y será revisado en la Comisión de Igualdad al menos una vez cada tres años o cada vez que sea solicitado por algún miembro de dicha Comisión.

En Tres Cantos a 28 de junio de 2024.

Empresa:	RLT
Nombre: José Manuel Martínez Galán Puesto: Gerente 	Nombre: Carmen Calvo Priego Puesto: Gerocultora – Auxiliar de enfermería 
Nombre: Francisco Javier Rodríguez Enríquez Puesto: Director Asistencial y Recursos Humanos 	Nombre: Mónica Camacho Camacho Puesto: Enfermera 
Nombre: Silvia María Blanco Rodríguez Puesto: Dirección de Administración 	Nombre: María Luisa Magaña Loarte Puesto: Responsable Centro de Escucha 