



Hermanas
Hospitalarias

AITA MENNI

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE AITA MENNI

Pautas de actuación

El documento que se presenta a continuación contiene la batería de medidas de apoyo a la conciliación que aplicable a plantilla de Aita Menni, en el Marco del cumplimiento del Plan de Igualdad 2016-2020

13-10-2016

red
kuorum

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1. MEDIDAS DE DURACIÓN Y ORDENACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Las medidas de duración y ordenación de la jornada laboral para Aita Menni

Horario flexible

El personal debe trabajar 8 horas pero podrá decidir, previo acuerdo con Aita Menni (en adelante AM), la hora de entrada y salida dentro de un intervalo de horas previamente consensuado. En centros específicos, la necesidad de mantener a un mínimo de 2 personas auxiliares de enfermería en atención directa, puede impedir que este perfil pueda beneficiarse de la medida, pero se les facilitará mejoras en la flexibilidad del horario laboral en el tiempo de dedicado a la comida

Reducción del tiempo dedicado a la comida

El personal podrá reducir el tiempo dedicado para la comida, a fin de poder adelantar la hora de salida. En el centros que no puedan beneficiarse de la medida anterior, el tiempo de la comida del personal auxiliar estará incluido en el tiempo de trabajo, pudiendo utilizar las horas sobrantes para adelantar la salida o librar una tarde, previo acuerdo con la empresa

Jornada comprimida

El personal podrá trabajar más horas al día a cambio recibir un día o medio día libre a la semana.

Jornada intensiva durante el periodo estival

Durante los meses de verano (junio-septiembre) el personal que no realiza tareas presenciales contará con la tarde libre, de forma que se facilite la conciliación con la vida personal, laboral y familiar. El personal con funciones presenciales, en caso de que haya menor número de personas usuarias podrá, previo acuerdo con la empresa, organizarse para flexibilizar sus horarios en la medida en que lo permitan los requerimientos mínimos de atención.

Flexibilidad en la elección de vacaciones - vacaciones escolares

La elección de vacaciones será flexible, para permitir compatibilizar los tiempos con las necesidades derivadas de la conciliación con la vida personal, laboral y familiar



Job sharing o trabajo compartido

Se permite compartir un mismo puesto y un mismo sueldo por varias personas siempre y cuando se dé una buena coordinación y se llegue a un acuerdo previo entre las personas que compartan el puesto, tanto en relación al horario laboral, como a la hora de fijar objetivos y funciones.

Bolsa de horas

El personal puede disfrutar de un margen de tiempo laboral para poder utilizarlo según sus necesidades familiares y laborales, mediante acumulación de horas de trabajo a favor de la empresa. La persona que se acoja a esta medida podrá trabajar menos horas al mes, previo acuerdo con Aita Menni, percibiendo el salario por su jornada completa, e irá acumulando esas horas de deuda para poder hacer uso de ellas en casos de emergencias, periodos de mayor producción, temporadas altas, etc.).

Igualmente, el trabajador o trabajadora podrá trabajar más horas a cambio de poder permutarlas posteriormente por horas o días libres.

Política de luces apagadas

Se mantiene una política de cumplimiento con la jornada laboral y el exceso de horas será considerada una excepción, en ningún caso una rutina. Para reforzar esa cultura de cumplimiento del horario, cuando llegue la hora de fin de la jornada laboral, las luces se apagan de forma que, las personas trabajadoras, deban abandonar sus puestos de trabajo. Si por un motivo excepcional se necesitara prolongar la jornada se deberá justificar. El apagado de luces tendrá en cuenta como hora de fin de jornada laboral las de todas las personas, incluyendo las acogidas a medias de conciliación

Trabajo durante el curso escolar o durante el horario escolar

Aita Menni busca un horario y un calendario compatibles con los de los hijos e hijas en edad escolar, pudiendo solicitar vacaciones, reducciones de jornada o excedencias en los periodos de vacaciones escolares y, durante el curso escolar, adaptar la jornada al horario del colegio. En estos casos el salario se reducirá de forma proporcional a las horas trabajadas.

Salidas por emergencias

El trabajador o trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo por una emergencia familiar previo aviso a su responsable o, en su defecto, a algún compañero o compañera., ante situaciones muy puntuales que afecten a la vida personal y familiar del trabajador o trabajadora: un accidente, la enfermedad repentina de algún miembro de la familia o la necesidad de cubrir la ausencia de otra persona que se encontraba a cargo de un familiar en estado de dependencia.

2. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ESPACIAL

Teletrabajo

La persona trabajadora cuyo trabajo implique labores no presenciales, podrá realizarlas fuera de las instalaciones de la empresa, siempre y cuando se comprometa a que el entorno de trabajo será acorde con las necesidades derivadas de su desempeño.





3. SERVICIOS PARA LA CONCILIACIÓN

Servicios de guardería

AM proporcionará información sobre guarderías y colegios cercanos a los centros de trabajo

Cuidados para mayores o dependientes

Am dará a las personas trabajadoras con mayores dependientes a su cargo ayuda y asesoramiento en la tramitación de la plaza, para que sean atendidas en el centro de día de la persona trabajadora. Además se les ofrecerá un 10% de descuento.

Restaurante

AM habilitará un espacio en las instalaciones para que la plantilla pueda comer en la empresa. De esta forma los trabajadores y trabajadoras podrán reducir el tiempo de comida, evitan desplazamientos y pueden adelantar la hora de salida favoreciendo así la conciliación.

Gimnasio

Se informará al personal sobre gimnasios cercanos al centro de trabajo, con los que habrá realizado labores de mediación para que cuente con precios rebajados.



4. MEDIDAS DE APOYO Y ASESORAMIENTO

Asesoramiento sobre temas relacionados con el puesto de trabajo o la trayectoria profesional

AM ofrecerá un servicio de asesoramiento de carrera o trayectoria profesional a sus empleadas teniendo en cuenta su situación privada (familiar y personal) y sus aspiraciones laborales

Asesoramiento personal/familiar

AM facilitará a su plantilla asesoramiento social/psicológico gestionado por profesionales en cada materia para orientarles en de problemas de índole personal y familiar (separaciones, problemas con los hijos e hijas, estrés, etc.). El personal que realice este asesoramiento tendrá formación igualdad.

Asesoramiento legal, fiscal y financiero

AM prestará asesoramiento a su personal sobre créditos, hipotecas, problemas legales, etc.

Formación dentro del horario laboral

Toda la formación que se organice en AM se realizará preferentemente en horario de trabajo y siempre que sea posible en las propias instalaciones de la empresa.





5. PERMISOS REDUCCIONES Y EXCEDENCIAS.

Permiso retribuido por maternidad por parto, adopción o acogimiento

Esta suspensión tiene las siguientes características:

- Se pueden distinguir tres casos distintos de descanso o baja por maternidad,
 - Descanso solicitado por la madre después del parto. En el caso de la madre, la baja o descanso por maternidad tiene una duración de 16 semanas. Sin embargo, si se trata de un parto múltiple, el descanso por maternidad se amplía en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo.
 - Descanso solicitado por el padre. La Ley contempla que las primeras seis semanas de la baja por maternidad son de descanso obligatorio para la madre después del parto. Las 10 semanas restantes las puede convertir en 20 si las "disfruta" a media jornada. Del mismo modo, estas 10 semanas las puede compartir con el padre o, incluso, cedérselas completamente.
 - Descanso solicitado por la madre o el padre en caso de adopción. En el caso de la adopción, si el niño tiene menos de seis años, el período de descanso por maternidad será también de 16 semanas.
- Si se trata de una adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del niño adoptado, el período de descanso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción. Se amplían dos semanas más de permiso por cada hijo/a discapacitado/a
- En los casos de partos prematuros con falta de peso del neonato, o cuando por cualquier motivo clínico el neonato precise hospitalización clínica superior a 7 días, se dará un permiso adicional de suspensión que se puede ampliar hasta 13 semanas como máximo (es independiente de las 6 semanas posteriores al parto de uso obligado de la madre).
- La madre puede ceder este permiso al otro progenitor, a excepción de las 6 semanas siguientes al parto que son obligadas para la madre por motivos biológicos, con la novedad de que estos permisos se pueden disfrutar de forma acumulada aunque al finalizar el permiso de la madre pase a situación de Incapacidad Temporal
- Estos permisos se pueden disfrutar a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario/a y trabajador/a afectado.
- En el caso del fallecimiento de la madre el padre podrá disfrutar de las 16 semanas.

Durante esta suspensión el trabajador o trabajadora tendrá una prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 100% de su Base Reguladora.

Permiso retribuido de paternidad en el supuesto de parto, adopción o acogimiento:

- **5 días más 13 días naturales ininterrumpidos**, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.
- **5 días más 20 días naturales ininterrumpidos**, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una **familia numerosa** o que, por tal motivo, adquiera dicha condición o cuando en la familia existiera previamente una **persona con discapacidad**, en un grado igual o superior al 33%.
- **5 días más 20 días naturales ininterrumpidos**, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una **discapacidad en un grado igual o superior al 33%**.
Suspensión del contrato durante el embarazo cuando existen condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la embarazada y el feto

Permiso de Lactancia:

- Consiste en una hora por día de trabajo durante 9 meses, que en el caso del personal de Hospital Aita Menni (HAM) se amplía hasta los 12 meses.
- La hora retribuida por lactancia puede disfrutarse o bien seguida, o bien en dos medias horas separadas, dentro de la jornada de trabajo, o bien acumulada en días completos.
- El permiso sólo será de media hora diaria si se quiere poner al principio o final de la jornada. Así, por ejemplo, si se trabaja a jornada partida de mañana y tarde, el final de la mañana o el principio de la tarde no se consideran final o principio de la jornada por lo que sí sería válido quitarse la hora completa (bien media hora al final de la mañana y media al principio de la tarde, o bien una hora al final de la mañana o una hora al principio de la tarde). Si se deseara quitar del principio de la jornada a la mañana o del final de la tarde, en ese caso sólo correspondería media hora.
- El número de horas y días de lactancia es el mismo que en los casos de trabajadoras a tiempo completo, aunque se trabaje a tiempo parcial.

Reducción de la jornada de trabajo

Reducción de la jornada de trabajo (mínimo reducción de 1/8 y máximo de la mitad), con la disminución proporcional del salario por los siguientes motivos:



- **Por razones de guarda legal.** Padres y madres o tutores/as legales que tengan a su cuidado directo:
 - A hijos/as menores de 12 años
 - A hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida.
- **Por el cuidado de un familiar** directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Excedencia por el cuidado de hijos e hijas

- Periodo de excedencia voluntaria a petición de un trabajador o trabajadora que quiera dedicarse al cuidado de sus hijos/as hasta que el o la menor cumpla 3 años –salvo que la edad se amplie en el convenio colectivo de referencia de determinados centros–.
- La excedencia por cuidado de hijos/as puede disfrutarse hasta que el hijo/a cumpla los 3 años. No hay obligación de solicitarlas desde el nacimiento, y se puede solicitar en cualquier momento durante los 3 primeros años del/la menor. Por tanto dependiendo del momento en el que se solicite la duración será de mayor o menor duración.
- En los casos de adopción o acogimiento el plazo de 3 años cuenta desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye dicha adopción o acogimiento.

Los derechos con los que cuenta una persona que está en situación de excedencia por cuidado de hijos/as menores son los siguientes:

- El periodo de excedencia se computa a efectos de antigüedad.
- Durante el tiempo de excedencia el trabajador o trabajadora tiene derecho a la asistencia a cursos de formación.
- Durante el primer año (se cuenta a partir del inicio del periodo de excedencia) tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.*
- Transcurrido dicho plazo, la reserva será para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el caso de una persona trabajadora que forme parte de una familia numerosa la reserva del puesto se amplía hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia por cuidado de familiar:

- Es un periodo de excedencia voluntaria, de duración no superior a dos años, solicitada previamente por un trabajador o trabajadora para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Durante el tiempo que dura la excedencia desaparecen las principales obligaciones del contrato de trabajo, el trabajador/a no presta sus servicios en la empresa y el empresario/a no retribuye. La empresa ha de causar la baja en la seguridad social y no tiene obligación de cotizar por el trabajador/a.

Excedencia Voluntaria

es un periodo de excedencia voluntaria solicitada previamente por un trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante este tiempo se suspende el contrato de trabajo por lo que ambas partes quedan libres de sus obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, pero conservando el trabajador o trabajadora, al finalizar la excedencia, de un derecho al reingreso preferente en la empresa.

El mismo trabajador o trabajadora no podrá solicitar otra excedencia en la misma empresa si no han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior.

Suspensión del contrato durante el embarazo cuando existen condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la embarazada y el feto

Casos en los que la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En estos casos la trabajadora percibirá una prestación económica equivalente al 100% de su Base Reguladora a cargo de la Seguridad Social.

Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses

Este caso se da cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En estos casos la trabajadora percibirá una prestación económica equivalente al 100% de su Base Reguladora a cargo de la Seguridad Social.

Permiso horario para acudir al médico de Osakidetza. Tiempo que se precise con justificante.