


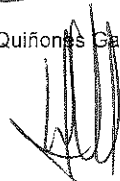



1. OBJETIVO
2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
3. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

REVISION	FECHA	CAUSAS DEL CAMBIO
0	Julio 2022	Inicial

<p>Elaborado por:</p> <p>Responsable de Recursos Humanos: Pilar Alvarez Ric</p>  <p>Responsable de Producción: Marina de Abajo</p>  <p>Fecha: 28/07/2022</p>	<p>Revisado por:</p> <p>Representantes de los trabajadores y trabajadoras del Comité de Igualdad: Alvaro Calderón Juan</p>  <p>Jose Manuel Quiñones García</p>  <p>Fecha: 28/07/2022</p>	<p>Aprobado por:</p> <p>El Administrador: Pedro Álvarez</p>  <p>Fecha: 28/07/2022</p>
--	--	--

1. OBJETIVO

El presente protocolo pretende dar a conocer las medidas de conciliación implantadas por la empresa LEGUMRES PENELAS S.L.

Las medidas de conciliación son acciones dirigidas a crear condiciones que favorezcan que las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar con su vida laboral.

Surgen inicialmente como medidas de protección de las políticas familiares. Dichas políticas, a través de la regulación y configuración de los permisos por nacimiento, reducciones de jornada, excedencias y medidas similares, han intentado proteger los derechos de las personas trabajadoras y de sus hijos e hijas, y facilitar la conciliación.

Hay diferentes tipos de medidas de conciliación en función de cómo están reconocidas. Las reconocidas por Ley, que son directamente aplicables (permiso por nacimiento, reducción de jornada por cuidado de personas menores, dependientes o mayores, excedencias por cuidados...), y las que se circunscriben a los convenios colectivos o a la negociación interna de la empresa con su plantilla, que sólo tienen aplicación para al personal de ese colectivo concreto.

Las medidas de conciliación benefician tanto a las personas trabajadoras como a las empresas. A las primeras, porque les ayudan a gestionar sus necesidades, y a las segundas porque les ayudan a mejorar la organización del trabajo, y a obtener plantillas más satisfechas que incrementan su productividad y competitividad.

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Las medidas de conciliación adoptadas y aplicadas por Legumbres Penelas S.L. se acogen a lo indicado por el convenio estatal de fabricación de conservas vegetales y se amplían como se indica a continuación:

2.1. Adaptación de jornada

A. Flexibilidad en el horario

En aquellos puestos donde es posible y no interfiere en el funcionamiento normal de la empresa, se permite flexibilidad en el horario laboral de entrada y salida, o en el tiempo presencial trabajado.

B. Adaptación de la duración de la jornada

La reducción de jornada regulada en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá ejercitarse en los términos legalmente establecidos. Quien por razones de guarda legal o tutela judicial tenga a su cuidado directo un/a menor de hasta 12 años o con discapacidad, la reducción de jornada podrá solicitarse previa negociación con la empresa para garantizar el derecho a la conciliación sin perjudicar el funcionamiento correcto de la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdos laborales se podrán estipular otras modalidades de reducciones de jornada que, por necesidades organizativas, precisen de regulación de horarios singulares. Se aplicará la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as.

C. Otras alternativas

Además de las anteriores, podrán adoptarse otras alternativas, con carácter excepcional y estrictamente personalizadas, de mutuo acuerdo con la empresa. Dichos acuerdos deberán obedecer a causa personal o familiar grave o inusual. Se considerará, entre otros, causa grave la condición de víctimas de acoso o violencia de género.

D. Cambios de turno

Se procurará atender a las solicitudes de cambio de turno cursadas por los trabajadores /trabajadoras siempre que sea posible y no interfiera con el funcionamiento normal de la empresa.

2.2. Permisos, vacaciones y excedencias

La empresa se acoge a lo indicado en el convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales y que se resume a continuación:

A. Vacaciones

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado. El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

B. Permisos y licencias

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Avisando con la posible antelación, el personal afectado podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio (no afectará a las parejas de hecho estables).

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se ampliarán a cuatro días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija al trabajador más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por nacimiento de hijos: Tres días.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado.

g) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con la de la

intervención para el caso de padres, cónyuges e hijos. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.

h) El personal afectado por el convenio tendrá derecho, por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, a acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Artículo 36.

Para estudios. Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes. Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor, a los que el trabajador debe concurrir para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Licencias sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o especiales y solo afectarán al personal fijo de la Empresa:

- Voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación. El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador/trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

- Por cuidado de hijos. En tal caso el derecho a la reserva de puesto de trabajo a que se refiere el párrafo quinto del número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual se extenderá al segundo año. Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser de hasta dos años, pero solo habrá reserva del puesto de trabajo durante el primer año.
- Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:
 - a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, autonómico, regional, provincial o municipal,

por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general. Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado, autonomía, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La gestión, revisión y control de las medidas de conciliación descritas en este documento, será llevada a cabo conjuntamente por el departamento de RRHH y el director de administración, aprobando las mismas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La actualización de las mismas se realizará cuando sea necesario por la aparición de casos específicos en la empresa (previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras) o por modificación de las medidas indicadas en el convenio colectivo.