PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

GALENO TRAINING

galeno training

En Oviedo, a 29 de abril de 2022

REUNIDOS

De una parte, en representación de la dirección de la empresa:

- Leticia López Jaramillo - Gerente

Y de otra, en representación de la plantilla:

- María Cueva Argüelles – Jefa de Estudios

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de **GALENO TRAINING SLU**, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral
- Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente ***Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*** entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente plan quedaran mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente ***Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*** será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con **GALENO TRAINING SLU** (antigüedad, temporalidad…).

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS APLICABLES AL PERSONAL

El personal de **GALENO TRAINING SLU** tiene a su disposición los siguientes permisos, licencias y excedencias:

TIPO DE PERMISO	PERMISO O LICENCIA	SUPUESTO DE HECHO QUE DA LUGAR AL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
RETRIBUIDO	Vacaciones	Vacaciones anuales	1 mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. El grupo I, además disfrutará en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad, el trabajador perteneciente a este grupo tendrá derecho a la compensación de un día de permiso retribuido para los que hubiesen dado clase en Semana Santa y de 2 días de permiso retribuido para los que hubieran dado clase en Navidad, fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa. Los grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes o, en cualquier caso, y como mínimo, 4 días laborales al año.	Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos 2 meses, el calendario, los turnos, etc.
	Matrimonio	Matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho	15 días naturales	El disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de 15 días

		debidamente inscritas en el registro oficial del Principado de Asturias.		naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida de común
	Fallecimiento	Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	3 días 5 días si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país	Las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera. El disfrute de los mismos, será ininterrumpido
	Boda	Boda de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	1 día	
	Funciones sindicales	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.		
	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.		
	Traslado de domicilio.	Traslado de domicilio.	1 día	
	Deber inexcusable	Cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.	Por el tiempo indispensable	
	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días 4 días si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe, isla u otro país.	Las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en

	reposo domiciliario			día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera. El disfrute de los mismos, será ininterrumpido
	Asistencia a consultas médicas de especialistas	Asistencia a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad y familiares hasta el 1er grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia	Un máximo de 15 horas anuales	Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio
	Permiso por maternidad de la madre biológica	El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses.	16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.	Habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo

				superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Este derecho es individual de la persona

				trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los 2 progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
	Permiso del otro progenitor distinto de la madre biológica	El nacimiento.	16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.	Habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.
	Permiso por adopción o por guarda con fines de adopción y de acogimiento	La adopción o la guarda con fines de adopción y de acogimiento	16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.	6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con

				fines de adopción o de acogimiento. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante,

				guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los 2 adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
	Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares.	Cuidado directo de algún menor de 12 años por razones de guarda legal o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º 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.	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 aquélla.	
	Reducción de jornada para cuidado por hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo afectado	La hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,	Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella.	La persona podrá acumular estas reducciones en jornadas completas, de mutuo acuerdo con el empresario. Si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de

	por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave.	acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.		funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con 20 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
	Permiso por lactancia	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La concreción de dicha acumulación, para el trabajador que así lo solicite,	Si 2 personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

			será por un permiso retribuido de 15 días laborables.	
NO RETRIBUIDO	Permiso sin sueldo	Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 10 días de preaviso.	Hasta 15 días por año	De efectuarse la solicitud encontrándose otro trabajador de permiso, la dirección decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.
	Excedencia por cuidado de hijos	Para atender al cuidado de cada hijo, 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	Duración no superior a 3 años	Durante el 1er año todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. Si 2 o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Los periodos en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia serán computables a efectos de antigüedad.
	Excedencia por cuidado de familiar	Para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, qué por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Duración no superior a 2 años	Si 2 o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Los periodos en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia serán computables a efectos de antigüedad.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la empresa **GALENO TRAINING SLU:**

ÁREA	FLEXIBILIDAD HORARIA
Nº de medida	**01**
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar. Por ejemplo al poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos, acudir a una cita médica…
Descripción - Metodología	La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 09:30 y la de salida de 18:00-19:30. Para el correcto funcionamiento de la empresa será obligatorio estar presente durante los siguientes intervalos horarios: De 09:00 a 13:00 y de 15:30-18:00. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a Gerencia la forma preferente de disfrute de esta medida
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 01/05/22 y tendrá una duración indefinida
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, enviándoles además una copia del presente Plan.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por Gerencia.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados Reducción de costes de substitución y reincorporación

ÁREA	JORNADA DE VERANO
Nº de medida	**02**
Nombre de la medida	Jornada de verano
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda descansar y disfrutar de tiempo libre a diario durante los meses de verano y aprovechar el buen tiempo, así como facilitar la conciliación para las personas con hijos durante el tiempo en que no hay clases o los horarios se ven reducidos.
Descripción - Metodología	Del 15/06 al 15/09 el horario será de 8 a 15h (a excepción de 1 persona que realizará horario de 9:30 a 19:30h, por turnos).
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	No procede.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 15/06/22 y tendrá una duración indefinida
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, enviándoles además una copia del presente Plan.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación final en septiembre por Gerencia.
Beneficios para la organización	Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados

ÁREA	REUNIONES INTERNAS EFICACES
Nº de medida	**03**
Nombre de la medida	Reuniones internas eficaces
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo establecer pautas para las reuniones internas para evitar que se alarguen innecesariamente.
Descripción - Metodología	La reunión se avisará a todo el personal con antelación suficiente, al menos 48 horas, confirmando lugar y hora y abriendo convocatoria en SIMAS con el orden del día. Se celebrará con puntualidad a la hora acordada, para asegurar la motivación de los participantes y mostrar respeto a sus horarios. Todos los asistentes deberán llevar la reunión preparada. Se limitará la duración a un máximo de 2 horas.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	No procede.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 01/05/22 y tendrá una duración indefinida
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, enviándoles además una copia del presente Plan.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por Gerencia.
Beneficios para la organización	Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mayor fidelidad de los empleados

ÁREA	DESCANSO
Nº de medida	**04**
Nombre de la medida	Descanso
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo facilitar los momentos de descanso durante la jornada laboral.
Descripción - Metodología	Todo el personal puede realizar una pausa de 30' a media mañana, que debe recuperarse al final de la jornada. Puede realizarse fuera de las instalaciones de la empresa o en la sala que la empresa pone a disposición del personal, dotada de nevera, microondas y cafetera, lugar privado en el que descansar, comer y poder relacionarse.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	No procede.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 01/05/22 y tendrá una duración indefinida
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, enviándoles además una copia del presente Plan.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación final en septiembre por Gerencia.
Beneficios para la organización	Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados

En Oviedo, a 29 de abril de 2022, reunidas las personas indicadas en el encabezamiento,

MANIFIESTAN

Su conformidad con el ***Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal***, convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres en **GALENO TRAINING SLU** sea real y efectiva, hace posible el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

FDO:

09393215S LETICIA LOPEZ (R: B74306648)

Firmado digitalmente por 09393215S LETICIA LOPEZ (R: B74306648)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:33029 /Hoja:AS-42553 / Tomo:3905 /Folio:68 /Fecha:31/05/2011 / Inscripción:1, serialNumber=IDCES-09393215S, givenName=LETICIA, sn=LOPEZ JARAMILLO, cn=09393215S LETICIA LOPEZ (R: B74306648), 2.5.4.97=VATES-B74306648, o=GALENO TRAINING SOCIEDAD LIMITADA, c=ES
Fecha: 2022.09.26 08:37:32 +02'00'

Leticia López Jaramillo

CUEVA ARGÜELLES MARIA - 71666252T

Firmado digitalmente por CUEVA ARGÜELLES MARIA - 71666252T
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-71666252T, givenName=MARIA, sn=CUEVA ARGÜELLES, cn=CUEVA ARGÜELLES MARIA - 71666252T
Fecha: 2022.09.23 13:01:00 +02'00'

María Cueva Argüelles