

## **ACUERDO SOBRE MEDIDAS PARA LA MEJORA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL POR LA FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN**

En Madrid, a 18 de Noviembre de 2019,

### **REUNIDOS**

**De una parte** D. Jesús M<sup>a</sup> Flores Méndez, provisto de DNI 00682660C, actuando en nombre y representación de FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN (en adelante "la empresa"), provista de CIF: G 82736323, con domicilio en Madrid, y dirección Avenida Rafael Alberti, 4.

**Y de otra parte** D. Íñigo Artuxt Azanza provisto de DNI 50851417G y Dña. Irene Estrada Benito, provista de DNI 52895338F, actuando en su condición de delegados de personal y en nombre y representación de de los trabajadores de la empresa.

### **MANIFIESTAN**

- I. El convenio colectivo por el que se rigen en la actualidad los servicios de la FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN, es el XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- II. Las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que vienen aplicándose hasta la fecha, son las marcadas a lo largo del Capítulo V y Capítulo X de dicho Convenio, y todas aquellas recogidas bajo la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en la reforma laboral aprobada por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero.
- III. Que algunas de las actuaciones propuestas en el siguiente acuerdo se han ido introduciendo en los últimos años, y poniendo en práctica dentro de la política de RRHH a iniciativa de la empresa.
- IV. Que es voluntad de ambas partes, formalizar un acuerdo que complemente y mejore estas condiciones y hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares.

### **ACUERDO**

**PRIMERO:** El presente acuerdo tiene por objeto consolidar las existentes e introducir y desarrollar nuevas medidas y estrategias, que faciliten la compatibilización del trabajo con la vida familiar y personal de la plantilla, así como formalizar su uso y adecuación.

**SEGUNDO:** El presente acuerdo será de aplicación al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa, con independencia de su condición personal o social. Se prestará una adecuada atención a aquellos casos en los que, debido a las circunstancias personales del momento, hagan que la persona se encuentre en una situación de clara vulnerabilidad.

El acuerdo tendrá vigencia desde el 1 enero de 2020, previamente a la entrada en vigor del presente acuerdo, se darán a conocer las nuevas medidas a todos los trabajadores vinculados a la empresa, para que puedan ser solicitadas previamente e incluidas en su calendario laboral 2020.

La difusión del presente documento y del plan de responsabilidad social y familiar, se hará en el plazo y forma acordado entre las partes reunidas.

Quedará abierta la posibilidad de que las partes puedan reunirse con posterioridad, con el fin de evaluar las necesidades y demandas existentes y poder reformular o articular nuevas medidas en respuesta.

**TERCERO:** La empresa pondrá en marcha todos los mecanismos necesarios para la aplicación y cumplimiento del siguiente acuerdo.

La solicitud de acceso a alguna de las medidas de mejora planteadas, se realizará a instancia del trabajador o trabajadora y serán dirigidas al responsable del área o centro donde preste servicio. Este, en garantía del cumplimiento de las actuaciones de conciliación propuestas en el presente acuerdo, articulará las estrategias de coordinación internas necesarias para dar respuesta a las necesidades planteadas.

Se ha de tener en cuenta que, dado que el objeto social de la empresa consiste en la prestación de servicios y la atención especializada a personas con discapacidad intelectual en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, a través de los distintos centros y recursos con los que cuenta FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN, las medidas planteadas serán aplicables siempre y cuando las necesidades del servicio al que esté vinculado el trabajador o trabajadora así lo permita, valorando no obstante posibles modificaciones en el mismo que, cumpliendo la calidad y adecuada prestación del mismo, faciliten la demanda razonada y razonable del trabajador.

**CUARTO:** A continuación se recogen las diferentes medidas de mejora para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acordadas por las partes:

#### **1. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo:**

##### **a) Sobre la jornada de trabajo.**

- i. Flexibilidad horaria: se plantean posibilidades como acortar la jornada de trabajo de los viernes y concentrarla en el resto de días laborables, realizar jornada continua.
- ii. Jornada intensiva: en los supuestos posibles, estipular el disfrute de esta durante los meses de verano, siempre bajo la premisa del cumplimiento total de las horas anuales de jornada salvo reducción de ésta.
- iii. Planificar con antelación reuniones y otros actos internos, ofreciendo así al trabajador o trabajadora la posibilidad de planificarse. Se intentará en la medida de lo posible, realizar estos encuentros en horarios que no excedan de su jornada habitual de trabajo.
- iv. Compensar en tiempo libre el exceso de horas, ofreciendo la posibilidad de participar en otros servicios o actividades, siempre que ello responda a criterios técnicos y de mejora de prestación del servicio, con el fin de acumular una bolsa de horas para luego su disfrute.
- v. Realización de la formación interna de la organización en horario laboral, o bien, en parte de este.

**b) Calendario laboral y vacaciones:**

- i. Entrega del calendario laboral en el mes de diciembre anterior al inicio del nuevo ejercicio.
- ii. Acceso a la posibilidad de disfrutar de puentes y días previos a festivos, se establecen 3 días al año a libre disposición, adicionales, que deberán ser compensados para el cumplimiento de la jornada laboral anual contempladas en el Convenio Colectivo.
- iii. Favorecer el disfrute de los días de vacaciones para que sean coincidentes con vacaciones escolares, siempre en el marco de cumplimiento del calendario laboral y las necesidades de los servicios.
- iv. Comunicar con la mayor brevedad posible la autorización de vacaciones, así como priorizar la conciliación familiar en la asignación de estas.

**c) Ausencias justificadas:**

- i. Se aumenta el número de ausencias consideradas como permisos remunerados, para la visita a médicos especialistas de los trabajadores y de personas dependientes a su cargo, en todo caso, requerirán de justificante médico debidamente acreditado.
- ii. Se establecerá, un nº determinado de ausencias justificadas anuales que los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán emplear en acudir a tutorías, reuniones y actos escolares de menores bajo su cuidado y guarda legal.

**d) Reducción de la jornada:**

- i. Para poder favorecer y consolidar el disfrute de este derecho ya existente en la actualidad, y en igualdad de condiciones de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y en las condiciones solicitadas, la empresa intentará en la medida de lo posible, responder satisfactoriamente a cada una de las propuestas planteadas, priorizando lógicamente, la calidad y atención imprescindibles en la prestación de los servicios.
- ii. Se amplía este permiso aún cuando el menor sobre el que se ejerce la guarda legal supere la edad legalmente establecida (art. 37.6 ET).

**2. Otras medidas de conciliación:**

**a) Flexibilidad:**

- i. En caso de separación o divorcio y la jornada de trabajo coincida con el horario establecido judicialmente para la visita de menores a cargo, o concurran otra serie de circunstancias relacionadas, la empresa, previa justificación documental, realizará los ajustes necesarios para favorecer la conciliación del trabajador o trabajadora.
- ii. Se tendrá especial flexibilidad en la regulación de la jornada ante situaciones de vulnerabilidad contrastable, dadas por circunstancias personales del trabajador o trabajadora en un momento dado. Se estudiarán los casos y pactará temporalmente entre éste y la empresa, aspectos propios de la relación laboral como jornada, horario o funciones.

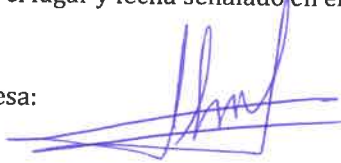
**b) Comunicación interna:**

- i. Se incidirá en hacer un uso cada vez más normalizado y extendido de la intranet, servidor, correo corporativo y otras herramientas internas de trabajo que pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras, permitiendo así eliminar barreras de espacio y tiempo.
- ii. Se concienciará hacer uso del buzón de sugerencias disponible en todos los centros y servicios de la FUNDACIÓN CARLOS MARTÍN, para hacer llegar sugerencias sobre posibles medidas de conciliación.
- iii. Se facilitará anualmente a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, toda la información relativa a la ley vigente en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como de las mejoras planteadas en el siguiente acuerdo.

**QUINTA:** Se asignarán responsabilidades concretas a personas de cada área o servicio para garantizar el cumplimiento y desarrollo de estas medidas propuestas y se realizará un seguimiento de las mismas que permita su revisión y actualización en el tiempo.

En prueba de su conformidad con el contenido presente en este acuerdo, se firma por duplicado el presente, en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento.

Por la empresa:



Jesús María Flores Méndez

En representación de los trabajadores:

Iñigo Artuxt Azanza



Irene Estrada Benito

