



# CATÁLOGO DE MEDIDAS

SEGUNDA EDICIÓN / SEPTIEMBRE 2023





## **Compromiso EFR**

En nuestra empresa, ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A. (en adelante ARALIA), tenemos un fuerte compromiso con las personas que forman parte de la organización y con la conciliación de la vida personal y profesional de éstas. Tal y como recoge nuestro Código Ético, hemos tomado la decisión de desarrollar de manera activa políticas y programas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de nuestra plantilla, estableciendo medidas concretas, públicas y equitativas.

En concreto, asumimos el compromiso de facilitar las medidas necesarias para la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras, diseñándolas de acuerdo a sus necesidades y expectativas, comunicándolas y poniéndolas a disposición de las personas interesadas.

Así mismo, nos comprometemos a asegurar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el desarrollo profesional ni en la retribución y compensación, por razones inherentes al género, maternidad / paternidad, discapacidad, atención a dependientes, raza, creencias, etc.

Este compromiso incluye a todas las personas vinculadas laboralmente a la sociedad antes mencionada, ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A.

En ARALIA, entendemos la conciliación como la flexibilidad que permite dar respuesta a las necesidades personales y familiares de las personas que forman parte de la empresa, al mismo tiempo que la empresa da cumplimiento a sus compromisos con los clientes. Gestionamos esta variable "conciliación" con el objetivo de mejorar la satisfacción de las personas, fidelizando a nuestra plantilla y logrando con ello una mayor productividad y satisfacción de nuestros clientes.

Para ello, la Dirección se servirá del Modelo efr, entendiendo que éste es una herramienta adecuada para la gestión de estas variables y su mejora continua.

Las personas encargadas del proyecto son Verónica Mato, que desempeña las funciones de Manager efr y de Álvaro Durán, como Director efr.





**>>>** 

Las medidas incluidas en este Catálogo de Medidas EFR están disponibles para todo el personal de ARALIA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS S.A., salvo que se especifique lo contrario. Todas ellas estarán disponibles hasta que se publique una nueva versión de este Catálogo.

## Calidad en el empleo



- Descuento del 10% sobre las tarifas vigentes y gratuidad de la matrícula en los centros deportivos SUPERA (excepto Campo de Golf de A Coruña y Clubes Supera 24H Fitness), según el convenio formalizado con la empresa.
- Ofertas especiales con MARMA SEGUROS para toda la plantilla de ARALIA que contrate con la correduría. Existe un teléfono y correo electrónico de atención específico y apartado dentro de la página Web la correduría para los empleados de Aralia que se ha realizado a principios de 2023: 674229991/ empleadosaralia@marmaseguros.es. Además, un 2,5% de las pólizas contratadas serán donadas a la ONG, Fundación o Asociación que ARALIA elija.
- Protocolo de prevención del acoso laboral.
- Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo





## Flexibilidad temporal y espacial

- (¡NUEVA!)Flexibilidad de entrada y salida sin previo aviso, con el fin de flexibilizar el horario y facilitar la conciliación, el horario de oficinas centrales será: entrada de 08:00 a 09:00 horas, salida por la mañana a partir de las 14:00 horas. Las oficinas permanecerán cerradas de 14:30 a 15:30 (1 hora mínima para comida), se podrá acceder a las oficinas a partir de las 15:30 horas y el cierre de las oficinas será a las 19:30 horas. El horario semanall será de 8 horas 45 minutos de lunes a jueves y viernes de 6 horas.
- Viernes por la tarde libre, para el personal de estructura.
- (¡NUEVA!) Dos viernes al año de vacaciones, a elección del trabajador/a, fuera de la jornada de verano, para personal de estructura (en sustitución de los puentes establecidos por Dirección, en el pasado).
- Horario de verano, de 8:00 a 15:00, para el personal de estructura, desde el primer lunes de julio hasta el primer lunes de septiembre
- Flexibilidad en el disfrute del permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse éste dentro de los 10 días posteriores al hecho causante
- Flexibilidad en del disfrute del permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise de reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada y mientras dure el hecho causante, previa solicitud
- (¡NUEVA!) Teletrabajo: posibilidad de realizar teletrabajo, para personal de estructura, en casos de indisposición no causante de baja médica pero que impida acudir al puesto de trabajo con normalidad, así como problemas de desplazamiento justificados o incidencias familiares que requieran presencia en el domicilio, pero no impidan el desarrollo de la jornada laboral con normalidad, según la Instrucción Técnica de Teletrabajo, IT (S).02.4.4.

(¡NUEVA!) Medida de Flexibilidad en la jornada: Las diferentes direcciones de operaciones de Aralia, en sus diferentes áreas, contempla la posibilidad de que los empleados/as puedan realizar cambios de turnos entre compañeros/as previo acuerdo entre las partes y con conocimiento siempre del responsable por escrito para facilitar la conciliación. Esto será siempre que el servicio lo permita y no interfiera en el correcto funcionamiento del centro de trabajo.

(¡NUEVA!) Medida de cambios en fechas vacaciones: Los cambios de días de vacaciones entre empleados/as también están contemplados de cara a facilitar la conciliación de la plantilla y previo aviso siempre a los responsables del servicio para el control de las mismas y correcto funcionamiento de los servicios y con comunicación por escrito del cambio.

En ambas medidas, los escritos de cambio deben recoger las fechas del compromiso/devolución de esas horas o días y trabajador/a con quien se realiza el cambio. (IT (S). 02.4.5.



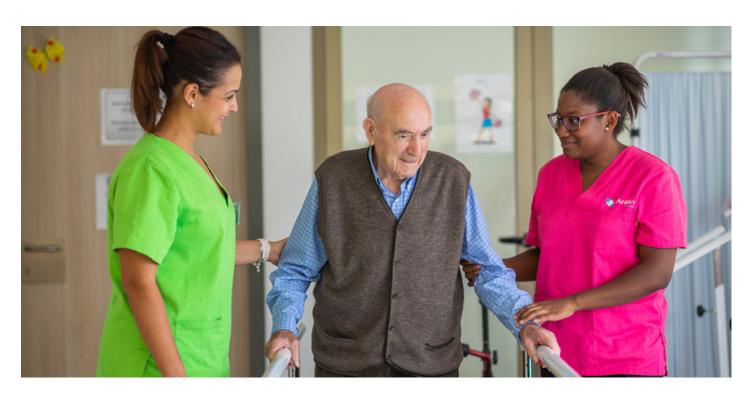


## **>>>**

## Apoyo a la familia de los empleados

- 100% de complemento de IT para mujeres en tratamiento de reproducción asistida.
- Flexibilidad en la jornada y horario diario para el padre, en el mes inmediatamente posterior al nacimiento del hijo o el disfrute de la suspensión de contrato por paternidad o acumulación de lactancia, previo acuerdo con el superior directo, siempre y cuando se respete el computo semanal y la organización del trabajo lo permita
- Flexibilidad en el disfrute del permiso de matrimonio, pudiendo disfrutar los lías correspondientes durante un periodo de un año.
- (¡NUEVA!) Ayuda económica para hijos/as menores de edad de empleados/as que sean victimas reconocidas de delitos por violencia sexual (600€ máximo, proporcional a la jornada).
- Excedencia por cuidado de hijos/as o persona dependiente a cargo: aumento de 12 meses (establecidos por la legislación) a 18 meses el tiempo de reserva del puesto de trabajo.
- Permiso no retribuido y recuperable para tratamientos de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, por el tiempo necesario (informando a la empresa con 7 días de antelación).
- Excedencia de hasta 4 meses para procesos de adopción internacional, con reserva de puesto de trabajo y condiciones.

- 7 días naturales de vacaciones, coincidentes con el periodo vacacional de los hijos/as, para aquellos trabajadores/as en situación de separación o divorcio, que dispongan de un periodo vacacional concreto para hacerse cargo de ellos. La comunicación debe realizarse antes de la confección del calendario vacacional anual o, si la sentencia es del mismo año, lo más pronto posible
- Posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos si está a cargo de un menor hospitalizado o en tratamiento continuado por cáncer u otra enfermedad grave. Será el trabajador/a quien escoja los días de trabajo, pudiendo unir los días de descanso con periodos de vacaciones. La empresa se encargará de los tramites con la mutua o Seguridad Social de la prestación económica correspondiente.





## **>>>**

## Desarrollo personal y profesional

- Plan Anual de Formación, con al menos el 60% de la formación dentro del horario de trabajo.
- (¡NUEVA!) Fomento de la formación y las actividades deportivas: La empresa pone a disposición de la plantilla un fondo de 9000 € anuales destinados a formación e inscripciones deportivas. Este fondo se repartirá entre todas las solicitudes recibidas antes del 30 de septiembre de cada año. Si la persona trabajadora tiene un contrato indefinido y más de un año de antigüedad en ARALIA, la empresa podrá abonar un 10% del importe de la formación (hasta un máximo de 500 €/persona), siempre y cuando se trate de formación relacionada con el puesto de trabajo o perspectivas de desarrollo profesional, y no haya sido beneficiario de esta medida en los últimos 3 años. En lo que a las actividades deportivas se refiere, la empresa ofrece una ayuda de hasta 50€ por empleados/as y año, en concepto de inscripción, dorsal o similar, torneos deportivos. Una vez agotado el fondo de los 9.000€ anuales la empresa lo comunicará en el portal del empleado, dando por finalizadas las peticiones del ejercicio. El reparto de este fondo será decisión de la Manager efr, con la aprobación de la Dirección General.

## Igualdad de oportunidades

Medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género:

- Protocolo de actuación en caso de violencia de género.
- Ayuda económica directa de 600 € en concepto de mudanza o alquiler para los casos de movilidad geográfica por violencia de género.
- (NUEVA!) 20 Sesiones anuales de ayuda psicológica para los Victimas de Violencia de Género a través de Cualtis.
- Permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo.
- Licencia retribuida por el tiempo necesario para los trámites motivados por la situación de violencia de género, citas en juzgados, comisarias, servicios asistenciales, etc. de la víctima o sus hijos.
- Traslado de centro de trabajo hasta 18 meses, con reserva de puesto, pudiendo solicitarse la vuelta el regreso al puesto anterior o la continuidad en el nuevo puesto.





# Canales de comunicación

Si necesitas ampliar información sobre alguna de las medidas recogidas en este documento, quieres saber cómo hacer uso de ella o tienes alguna duda, contacta con Verónica Mato, Manager efr, o escribe a la dirección de correo electrónico conciliacionefr@araliaservicios.es. Contacta también con ellos si quieres proponer alguna nueva medida, para su estudio.

Si consideras que la empresa no responde a tus consultas o peticiones en cuestiones relacionadas con la conciliación, puedes contactar con Fundación Másfamilia (<a href="http://www.masfamilia.org/canal">http://www.masfamilia.org/canal</a>), siempre y cuando estas comunicaciones estén relacionadas con la temática efr, sean cuestiones de ámbito colectivo y no estrictamente personales y hayan sido dirigidas previamente a la empresa, sin que hayas obtenido respuesta en un plazo razonable.