

CATÁLOGO DE MEDIDAS: BASE

Cuarta Edición - Junio 2025

COMPROMISO EFR

En nuestra empresa, **ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A.** (en adelante ARALIA), mantenemos 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, en 2022 tomamos 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. Hoy, renovamos esta decisión.

En concreto, reafirmamos nuestro 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.

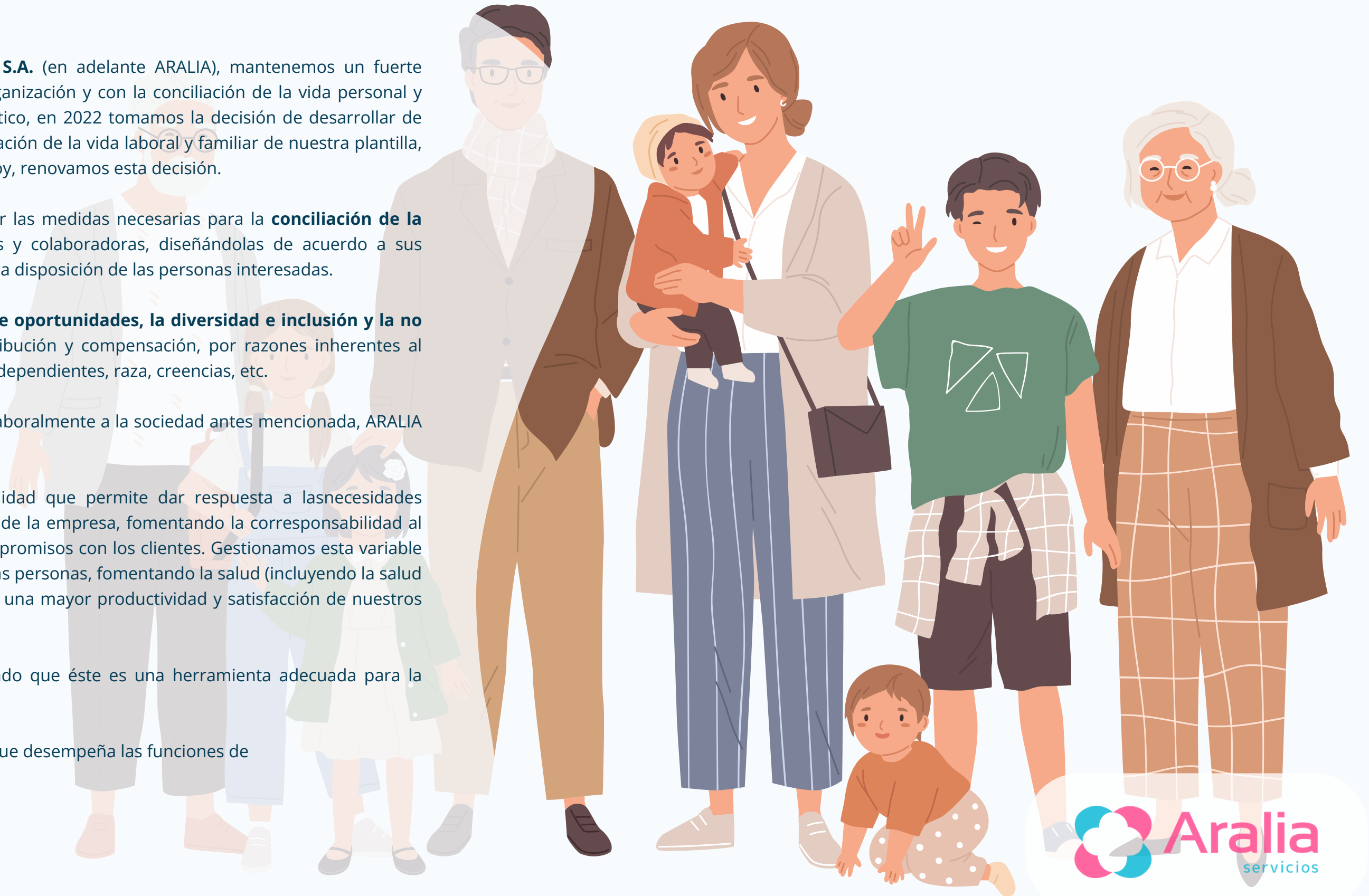
Así mismo, nos comprometemos a asegurar la **igualdad de oportunidades, la diversidad e inclusión y la no discriminación** en el desarrollo profesional ni en la retribución y compensación, por razones inherentes al género, maternidad / paternidad, discapacidad, atención a dependientes, raza, creencias, 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, fomentando la corresponsabilidad 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, fomentando la salud (incluyendo la salud mental), fidelizando a nuestra plantilla y logrando con ello una mayor productividad y satisfacción de nuestros clientes.

Para ello, la Dirección se sirve 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 Nerea Robles, que desempeña las funciones de Manager efr y de Verónica Mato, como Directora efr.



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.



Acuerdos con **Corredurías de Seguros** para toda la plantilla. Ofertas especiales con MARMA SEGUROS y AGORA BROKER GARNACHO.

Para contactar con MARMA SEGUROS: teléfono y correo electrónico para trabajadores/as de ARALIA 674229991 y empleadosaralia@marmaseguros.es. Dentro de la página Web de la correduría un apartado para la plantilla de Aralia que se ha realizado a principios de 2023, donde aparecen las ofertas para empleados/as.

Un 2,5% de las pólizas contratadas con MARMA SEGUROS serán donadas a la ONG, Fundación o Asociación que ARALIA elija.

Para contactar con AGORA BROKER GARNACHO: persona de contacto es Elena García Rico, su correo electrónico es elena.garcia@agorabroker.com y su teléfono de contacto 621400780.



NUEVA

Se ofrecerá un **descuento** especial en el **seguro médico de DKV** para toda la plantilla, gestionado a través de Elena García Rico de ÁGORA BROKER GARNACHO. Para cualquier consulta, contactar a Elena García al correo elena.garcia@agorabroker.com o al teléfono 621400780."



FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL



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.



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.



Flexibilidad en el disfrute del **permiso de hospitalización**, pudiendo ejercerse éste dentro de los 10 días posteriores al hecho causante.



Flexibilidad en el 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

Se concederá un día de **permiso retribuido** en caso de **fallecimiento de ser sintiente** con quien la persona trabajadora conviva habitualmente (perros, gatos o conejos)."

APOYO A LA FAMILIA DE LOS EMPLEADOS



100% de complemento de IT para mujeres en tratamiento de reproducción asistida.



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).



Flexibilidad en la jornada y horario diario para el padre, en el mes inmediatamente posterior al **nacimiento del bebé** 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 cómputo semanal y la organización del trabajo lo permita.



Excedencia de hasta 4 meses para procesos de **adopción internacional**, con reserva de puesto de trabajo y condiciones.



Flexibilidad en el disfrute del **permiso de matrimonio**, pudiendo disfrutar los días correspondientes durante un periodo de un año.



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.



Ayuda económica para hij@s menores de edad de emplead@s que sean **víctimas** reconocidas de delitos por **violencia sexual** (600€ máximo, proporcional a la jornada).



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.

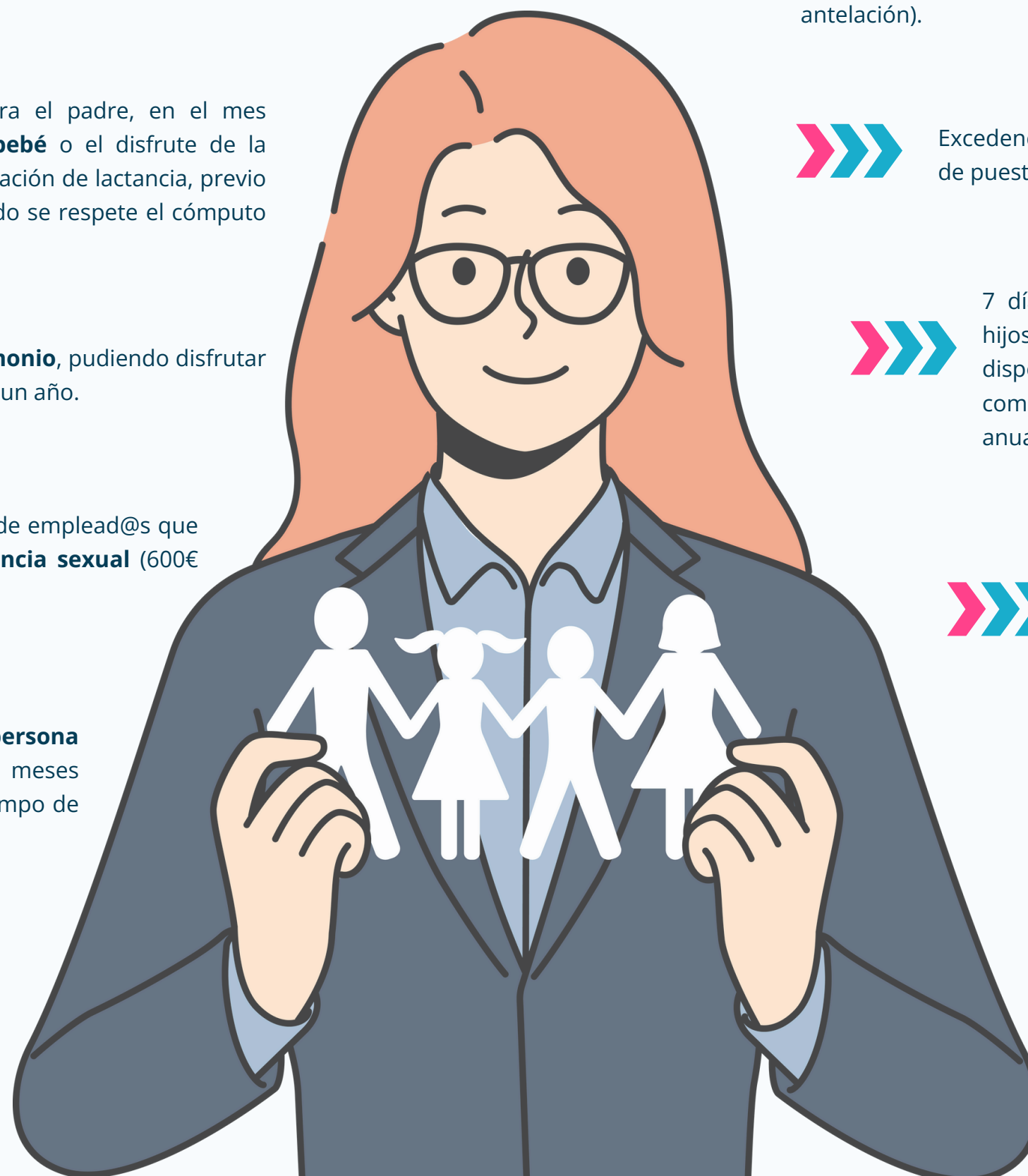


Excedencia por **cuidado de hij@s** o **persona dependiente** a cargo: aumento de 12 meses establecidos por la legislación) a 18 meses el tiempo de reserva del puesto de trabajo.

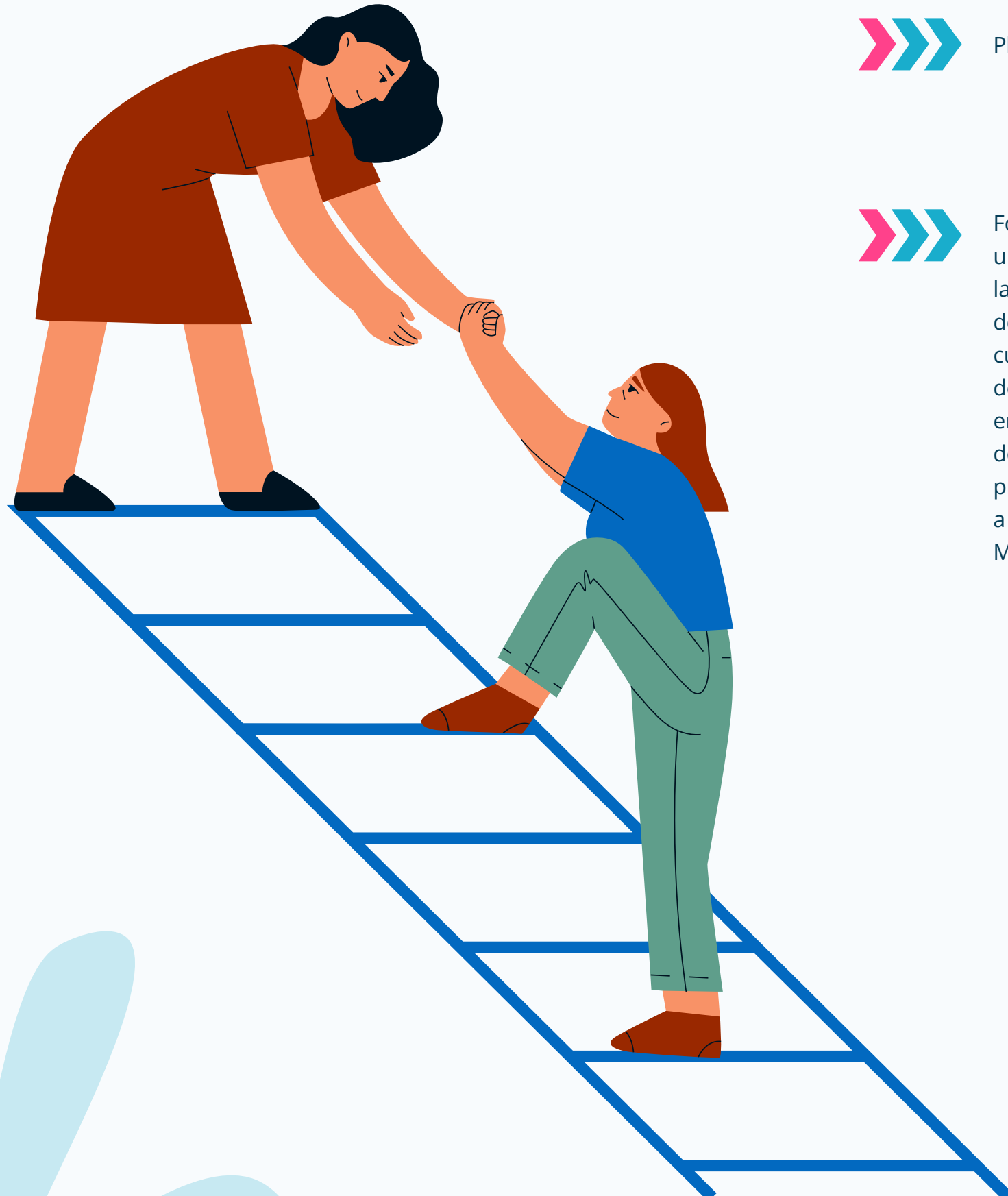


NUEVA

Con motivo de las fiestas navideñas se organizará un concurso de postales dirigido a hijos/as de los/las empleados/as. La postal ganadora será la felicitación de navidad de la empresa. Todos los/as niños/as participantes recibirán un obsequio navideño.



DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL



Plan Anual de Formación, con al menos el 60% de la formación dentro del horario de trabajo.



Fomento de la formación, actividades deportivas y patrocinio de ligas deportivas empleados. La empresa pone a disposición de la plantilla un **fondo de 9.000€ anuales destinados a la formación, inscripciones deportivas y patrocinios**. 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 2 últimos años. En lo que a las actividades deportivas se refiere, la empresa ofrece una ayuda de hasta 50€ por empleado y año, en concepto de inscripción, dorsal o similar. Como novedad, en este catálogo, Aralia incluye el patrocinio de torneos deportivos en el que participen como grupo varios trabajadores de la empresa, el importe máximo será de 300€ por grupo y precisa de previa justificación del gasto al que se va a dedicar el importe. Una vez agotado el fondo de los 9.000€ anuales, la empresa lo comunicará a través del Portal del Empleado, dando por finalizadas las peticiones para el ejercicio. El reparto de este fondo será decisión de la Manager efr, con la aprobación de la Dirección efr y la Dirección General de Aralia.

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.



20 Sesiones anuales de **ayuda psicológica** para los Víctimas 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 Nerea Robles**, 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 (<http://www.masfamilia.org/canal>), 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.