



PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR FEMETAL

I.- OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de FEMETAL, 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 empresarial.

II.- MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

1. JORNADA

Horario de invierno comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de junio, con una jornada de 38 horas semanales, y una interrupción cada día para el almuerzo de dos horas, reduciendo los horarios de comida para acortar la jornada. Y los viernes la jornada será intensiva de mañanas. Esta jornada es inferior en 2 horas/semana a la establecida en el Convenio de Oficinas y Despachos de Asturias que resulta de aplicación. Por otra parte, el personal podrá flexibilizar el horario de trabajo anticipando la hora de entrada o retrasando la hora de salida en una hora como máximo.

2. JORNADA INTENSIVA DE VERANO

La jornada semanal, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, tendrá un horario o jornada intensiva de treinta horas semanales, de 8.30 a 14.30 y un descanso diario computado dentro de esas treinta horas, de quince minutos. Mejora, igualmente, la establecida en el Convenio de Oficinas y Despachos de Asturias.

3. TARDES NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA

Se considerarán no laborables las tardes de Nochebuena y Nochevieja. En ningún caso, salvo urgencia extrema, se prestarán servicios en dichas tardes y se facilitará en la práctica la posibilidad de disfrutar de un día completo, como vacacional, de mutuo acuerdo entre la plantilla.

4. VACACIONES

El personal de FEMETAL disfrutará de unas vacaciones anuales, retribuidas a salario real de veintiocho días naturales, preferentemente en verano, para facilitar la conciliación con los hijos en edad escolar, y con carácter rotatorio, de común



acuerdo entre la empresa y el personal trabajador, garantizando dos semanas mínimo en verano, más tres días laborables consecutivos en Semana Santa, estableciendo dos turnos entre el personal para su disfrute. Estos tres días podrán ser disfrutados en cualquier época del año, de mutuo acuerdo entre FEMETAL y el/la trabajador/a; también podrán disfrutarse de forma alterna. El periodo de vacaciones no podrá iniciarse en día festivo o en víspera de festivo.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el periodo vacacional, se podrán disfrutar éstas en cualquier mes del año a partir de la fecha de alta, de mutuo acuerdo con la empresa. En caso, de baja por maternidad se facilitará su disfrute inmediatamente tras agotar dicha situación.

III.-APOYO A LAS FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS

1. LACTANCIA

La madre o el padre tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer o el hombre podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal diaria en una hora con la misma finalidad; cuando ambos sean trabajadores de FEMETAL, este derecho sólo podrá ejercitarlo uno de los cónyuges. FEMETAL, en la medida de sus posibilidades, tratará de flexibilizar la jornada de el/la trabajador/a que tenga hijos menores de 12 años a su cargo, para atender las necesidades más ineludibles.

Los mismos derechos se aplicarán en el supuesto de adopción.

2. POSIBILIDAD DE AUSENTARSE DEL PUESTO DE TRABAJO

Se posibilitará la ausencia del puesto de trabajo cuando se trate de acompañar a familiares al médico, así como para realizar gestiones y trámites administrativos, siempre que dicha regulación no este contemplada en la normativa legal o convencional de aplicación, recuperando el tiempo de ausencia, y siempre que tal circunstancia sea comunicada previamente y acreditada posteriormente ante FEMETAL