

PLAN DE CONCILIACIÓN IRUDIGITAL S.L.

En Bilbao a 1 de enero de 2019.

REUNIDOS

De una parte

En representación de la dirección de la empresa

Nombre y Apellidos	Puesto
Mónica Carratalá Giménez	Administradora única/Gerencia

Y de otra

En representación de la plantilla

Nombre y Apellidos	Puesto
Ixone Telleria Arza	Administrativa

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

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Irudigital S.L., 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 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, que suponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán 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 para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con Irudigital S.L.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la empresa Irudigital S.L.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

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.
Descripción - Metodología	El trabajador/a podrá hacer uso de la flexibilidad horaria necesaria para organizar el tiempo de trabajo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la mejora de la productividad.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	No procede.
Calendarización	La medida tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se podrá comunicar vía reunión personal así como vía e-mail.
Evaluación y seguimiento	No procede.
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 sustitución y reincorporación

Área		Teletrabajo
Nº de medida	02	
Nombre de la medida	Teletrabajo	
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo posibilitar a los trabajadores la opción de trabajar desde casa. El teletrabajo, con ayuda en la conciliación en todos sus ámbitos además de aumentar considerablemente la motivación de los empleados.	
Descripción - Metodología	El trabajador/a cuando lo considere podrá hacer uso del teletrabajo. El trabajador avisará mediante los canales habituales de comunicación de la empresa cuando vaya a trabajar desde casa.	
Costes personales, materiales y económicos	No procede	
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla	
Forma de petición	No procede.	
Calendarización	La medida tendrá una duración indefinida.	
Canales de comunicación	La medida se podrá comunicar vía reunión personal así como vía e-mail.	
Evaluación y seguimiento	No procede.	
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 sustitución y reincorporación Aumento de la motivación de los trabajadores	

AREA DE POLÍTICAS DE SERVICIOS

Área	Política de servicios
Nº de medida	03
Nombre de la medida	Ayudas para guarderías
Objetivo	Apoyar al personal con hijos menores de 3 años.
Descripción - Metodología	Se abonará a los trabajadores y trabajadoras en nómina un complemento de ayuda para la guardería por valor de 30€/mes por cada hijo/a menor de 3 años.
Costes personales, materiales y económicos	Importe del complemento salarial por empleado/a
Personas beneficiarias	Trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 3 años que tengan contratado el servicio de guardería. Quedara excluido de la ayuda el personal que hubiera solicitado una reducción de jornada para el cuidado de sus hijos/as.
Forma de petición	El empleado/a deberá realizar la solicitud por escrito.
Calendarización	La medida se aplicará en el periodo en el que el menor esté inscrito en la guardería.
Canales de comunicación	La medida se podrá comunicar vía reunión personal así como vía e-mail.
Evaluación y seguimiento	No procede.
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 sustitución y reincorporación Aumento de la motivación de los trabajadores

Área	Política de servicios
Nº de medida	04
Nombre de la medida	Jornada continua
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, pueda dedicar mayor tiempo al ocio y a otras actividades fuera del trabajo, así como beneficiar la conciliación.
Descripción - Metodología	La jornada continua será durante todos los viernes del año, durante el periodo de verano (desde el 1 de junio al 30 de septiembre) y en todos los días que sean víspera de puente.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	No procede.
Calendarización	La medida tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se podrá comunicar vía reunión personal así como vía e-mail.
Evaluación y seguimiento	No procede.

Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Aumento de la motivación de los trabajadores 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	Política de servicios
Nº de medida	05
Nombre de la medida	Uso del garaje
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, pueda beneficiarse del garaje de la empresa, aportando así medidas favorables en cuanto a la movilidad de los empleados.
Descripción - Metodología	La empresa cuenta con 2 plazas de garaje en el sótano del edificio. Toda la plantilla podrá hacer uso de los mismos siempre que lo solicite.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	El trabajador tendrá que solicitarlo via e-mail o red social.
Calendarización	La medida tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se podrá comunicar vía reunión personal así como vía e-mail.
Evaluación y seguimiento	No procede.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora de la movilidad Aumento de la motivación de los trabajadores 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 Bilbao, a 1 de enero de 2019.

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 Irudigital S.L. 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:


