



Habiéndose realizado un Estudio Técnico sobre todos los componentes necesarios para establecer la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores, que ha incluido el análisis de datos laborales y retributivos de todas y todos, el diagnóstico real de la situación en materia de igualdad de género en la empresa, los resultados de la auditoría retributiva, se ha diseñado el documento definitivo, procediendo a PRESENTAR el **PLAN DE CONCILIACIÓN LOPEZ DE SANTIAGO CONSULTORES**

Tanto el Informe del diagnóstico de la situación de la empresa, como los resultados de la auditoría retributiva, forman parte del plan de igualdad, y por tanto, si no están incluidos en el texto del plan, deben presentarse a través de la opción OTROS. Si se utiliza esa opción los documentos citados no serán públicos.

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas que componen la plantilla de LOPEZ DE SANTIAGO CONSULTORES S. L., fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.
- 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 TRES 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 laboral, personal y familiar 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 LOPEZ DE SANTIAGO CONSULTORES S.L.

DIRECTRICES PARA INCLUIR EN LA POLÍTICA DE LA EMPRESA (POLÍTICA DE IGUALDAD)

1. TODAS las TRABAJADORAS y TODOS los TRABAJADORES RECIBIRAN LA MISMA RETRIBUCIÓN SALARIAL, de acuerdo a su cargo y función en la empresa, y, por tanto, NUNCA existirá brecha salarial por cuestión de género.
2. TODAS las TRABAJADORAS y TODOS los TRABAJADORES RECIBIRAN FORMACIÓN ESPECÍFICA en materia de igualdad de género, y esta formación será incluido en los planes de formación anual de la empresa.
3. TODAS las TRABAJADORAS y TODOS los TRABAJADORES TIENEN derecho a manifestar explícitamente la igualdad real entre mujeres y hombres, y, por tanto, la empresa estimulará su participación en los actos oficialmente convocados a favor de este derecho.
4. LA EMPRESA SE OBLIGA a poner especial atención en el cumplimiento de las NORMAS específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las TRABAJADORAS durante el embarazo y lactancia.
5. LA EMPRESA SE OBLIGA a establecer los instrumentos necesarios para EVITAR ROTUNDAMENTE cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, edad, estado civil, orientación sexual, origen, etc. Entre otros, estos instrumentos activos pueden basarse en la formación, la divulgación, las instrucciones internas o los códigos de conducta.

MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación laboral, personal y familiar:

ÁREA	Flexibilidad horaria
Nº de la medida	01
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida
Objeto	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. Por ejemplo, al poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos.
Descripción Metodología	La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 09:00 y la de salida de 17:00-18:00. Los días que se trabaje a jornada continua, el horario de salida será de 14:00 a 16:00. Se deberán cumplir con las horas semanales de trabajo establecidas por el convenio.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de noviembre de 2018
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación.
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		Flexibilidad horaria
Nº de la medida		02
Nombre de la medida		Política de TODAS Y TODOS fuera a su hora
Objeto		Esta medida tiene como objetivo no alargar sin causa justificada la jornada laboral.
Descripción Metodología	–	Conocer la hora exacta de finalización de la jornada ayuda a que el personal pueda planificar de forma realista su tiempo a fin de hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar su tiempo libre.
Costes personales, materiales y económicos		A las 18:00 horas (hora de finalización de la jornada) se activa el contestador de la empresa, se apagan las luces y los equipos de forma que el personal debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado.
Personas beneficiarias		La totalidad de la plantilla.
Forma de petición		No procede. Únicamente si por causas excepcionales el personal ha de alargar su jornada, deberá comunicarlo oportunamente a su responsable que deberá registrar dicha circunstancia por escrito y los motivos.
Calendarización		La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de noviembre de 2018
Canales de comunicación	de	La medida se comunicará en una reunión con el personal.
Evaluación y seguimiento	y	Si se detectara que algún trabajador o trabajadora permanece en su puesto se analizarán las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, analizando las causas y estableciendo las soluciones a este problema.
Beneficios para la organización	la	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		Flexibilidad horaria
Nº de la medida		03
Nombre de la medida		Flexibilidad en el horario de la comida
Objeto		Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en el horario para salir a comer, a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar. Por ejemplo, poder recoger a los hijos/as del colegio para poder comer juntos.
Descripción Metodología	–	La hora de salida del trabajo será de 13:30 a 15:30 y la de regreso de 14:30 a 16:30 respetando siempre los 60 minutos establecidos para el descanso de la comida, no pudiendo acortarse este periodo.
Costes personales, materiales y económicos		No procede
Personas beneficiarias		La totalidad de la plantilla.
Forma de petición		Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización		La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de noviembre de 2018
Canales de comunicación	de	La medida se comunicará en una reunión con el personal.
Evaluación y seguimiento	y	Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación
Beneficios para la organización	la	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		Flexibilidad horaria
Nº de la medida		04
Nombre de la medida		Jornada continua
Objeto		Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de miembros de la unidad familiar.
Descripción Metodología	–	Entre los meses de junio y septiembre la plantilla realizará jornada laboral continua.
Costes personales, materiales y económicos		No procede ya que se mantendrá el número de horas anuales de trabajo establecidas por el convenio.
Personas beneficiarias		La totalidad de la plantilla.
Forma de petición		No es necesario. Esta medida se aplicará a toda la plantilla.
Calendarización		La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de noviembre de 2018
Canales de comunicación	de	La medida se comunicará en una reunión con el personal.
Evaluación y seguimiento	y	Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación
Beneficios para la organización	la	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		Flexibilidad horaria
Nº de la medida		04
Nombre de la medida		Acompañamiento médico
Objeto		Esta medida tiene como objetivo facilitar a los trabajadores con hijos o personas dependientes a su cargo su acompañamiento médico.
Descripción	–	Los miembros de la plantilla disponen de un día al mes para acompañamientos médicos de hijos o personas dependientes a su cargo.
Costes personales, materiales y económicos		No procede ya que se mantendrá el número de horas anuales de trabajo establecidas por el convenio.
Personas beneficiarias		La totalidad de la plantilla.
Forma de petición		Es necesario pedirlo con anterioridad a su responsable.
Calendarización		La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de noviembre de 2018
Canales de comunicación	de	La medida se comunicará en una reunión con el personal.
Evaluación y seguimiento	y	Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación
Beneficios para la organización	la	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	Servicios a la plantilla
Nº de la medida	01
Nombre de la medida	Servicios de comedor
Objeto	Facilitar recursos para que las personas con horario partido puedan comer en el centro de trabajo.
Descripción Metodología	– La empresa tiene a disposición de la plantilla en sus dos oficinas una sala equipada para poder ser usada como comedor. Esta sala dispone de frigorífico, microondas, máquina de café y fregadero.
Costes personales, materiales y económicos	Este coste se integrará dentro de los gastos generales de funcionamiento de la empresa.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	El personal tendrá libertad de uso del comedor, dentro del horario establecido para la comida, sin necesidad de informar a la empresa.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de noviembre de 2018
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación
Beneficios para la organización	Mejora el clima de trabajo. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados.

Y para que conste, se firma en San Martín de Valdeiglesias a 18 de octubre de 2018

JESÚS LÓPEZ SANTIAGO

LAURA DÍAZ AMPUERO

Representante EMPRESA

Representante TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

