



# **PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**

## ÍNDICE

<b>I. PRESENTACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II. ÁMBITO DE ACTUACIÓN. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO? .....</b>	<b>5</b>
<b>III. NORMATIVA.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>V. ACCIONES Y MEDIDAS IMPLANTADAS.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Medidas de flexibilidad temporal y espacial .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Jornada y horario.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Reducciones de jornada .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Permisos retribuidos .....</b>	<b>8</b>
<b>a) Permiso por nacimiento:.....</b>	<b>8</b>
<b>b) Lactancia .....</b>	<b>9</b>
<b>c) Consultas médicas, hospitalización, intervención, fallecimiento .....</b>	<b>9</b>
<b>d) Matrimonio.....</b>	<b>9</b>
<b>e) Traslado de domicilio habitual.....</b>	<b>9</b>
<b>f) Boda de familiares .....</b>	<b>10</b>
<b>g) Vacaciones .....</b>	<b>10</b>
<b>h) Días de libre disposición o asuntos propios .....</b>	<b>11</b>
<b>i) Representación de los trabajadores .....</b>	<b>11</b>
<b>j) Exámenes oficiales.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4. Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo o permisos no retribuidos.....</b>	<b>11</b>
<b>a) Asistencia y acompañamiento a menores, personas dependientes y mayores de 65 años a consulta médica .....</b>	<b>11</b>
<b>b) Excedencias.....</b>	<b>12</b>
<b>2. Otras medidas.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Detalle por nacimiento de hijos y fallecimiento de familiar.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Premio de fidelidad por los 25 años y por jubilación .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Prejubilación.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4. Canales de comunicación .....</b>	<b>13</b>
<b>2.5. Desarrollo personal y profesional.....</b>	<b>13</b>
<b>2.6. Plan de formación anual.....</b>	<b>14</b>



2.7. Accesibilidad .....	14
2.8. Hospedería .....	14
2.9. Office .....	14
2.10. Cesta de navidad .....	14
2.11. Días de encuentro: H, M, R, A, N.....	14
2.12. Servicios de apoyo psicológico.....	15
2.13. Ayudas técnicas. ....	15
2.14. Actividades informales .....	15
<b>VI. EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>15</b>



## I. PRESENTACIÓN.

El Centro San Camilo pertenece a la Orden de los Ministros de los Enfermos (Religiosos Camilos). Siguiendo el carisma de San Camilo, la misión del Centro, expresada en nuestra Carta de Identidad es doble: por un lado, *cuidar* y, por otro, generar una cultura del cuidado.

Conscientes de la importancia que cobran las personas en nuestra organización para el cumplimiento de la misión del Centro y buscando su motivación y compromiso, desde el Centro San Camilo (CSC) queremos desarrollar un plan en el que se recojan las medidas de conciliación de la vida personal y laboral que actualmente tenemos implantadas en el CSC.

La conciliación consiste en la necesidad de compaginar los servicios del Centro San Camilo (Residencia, UCP, Servicio de Atención a Domicilio, Centro de Escucha, Formación) con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los valores de nuestra Carta de Identidad expresan este compromiso con la conciliación. En concreto podemos citar:

1. El CSC, cuya misión es **cuidar y enseñar a cuidar**, está al servicio de la salud y de la vida humana.
2. Las **personas** son el centro de nuestro trabajo asistencial y de formación.
3. El CSC vela porque la **igualdad** entre mujeres y hombres sea efectiva, respeta la igualdad de trato y oportunidades, y colabora de forma activa en evitar cualquier tipo de discriminación.
6. Queremos favorecer un clima impregnado de **calidez** y cercanía, donde se den relaciones humanas de encuentro, diálogo y colaboración entre todos

Este Plan de Conciliación se enmarca también en el reciente Plan de Igualdad aprobado en marzo de 2021 que recoge, entre otras medidas, el compromiso de elaboración de un Plan de Conciliación de la vida personal y laboral. Todas las medidas que forman parte de este Plan, y aquellas que se puedan ir incorporando en el futuro, están enfocadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal a través de acciones encaminadas a mejorar la calidad de nuestro trabajo, a la flexibilidad, igualdad, cuidado de nuestros seres queridos -en particular, nuestras familias-, así como al desarrollo personal y profesional.

Asimismo, con él pretendemos también contribuir al reto de construir un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en nuestra vida personal, familiar y laboral, con la intención de acortar desigualdades y mejorar la calidad de vida.

## II. ÁMBITO DE ACTUACIÓN. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

El Plan de Conciliación de la vida personal y laboral del Centro San Camilo va dirigido a todos los trabajadores que forman parte de sus servicios:

- Residencia,
- Unidad de Cuidados Paliativos
- Centro de Escucha
- Otros programas: formación, EAPS, Soledad al Final de la Vida, Investigación, Comunicación...
- Departamentos y servicios generales que prestan soporte a cualquiera de los servicios.

## III. NORMATIVA

En nuestro ordenamiento jurídico existe una amplia normativa que invita a la promoción y aplicación de medidas de conciliación en el ámbito laboral. Entre otras señalamos:

### 1. Constitución española:

- Artículo 14 establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición.
- Artículo 39.1, afirma el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

### 2. Leyes de ámbito estatal:

- Estatuto de los trabajadores (art. 34, 37, 64)  
Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.  
En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Ley 3/2007 de 22 de marzo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que regula en la actualidad los permisos por nacimiento y establece la obligatoriedad para las empresas de elaborar planes de igualdad.

### **3. Convenios colectivos**

Los convenios colectivos de aplicación en el Centro San Camilo también mencionan medidas de conciliación a aplicar en cada uno de los sectores de actividad:

- Convenio colectivo de oficinas y despachos en la Comunidad de Madrid 2019-2021 (Art. 41).
- VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- VII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (Arts. 51-58 y 66-67).

## **IV. OBJETIVOS**

1. Favorecer el cuidado de nuestros seres queridos (padres, madres, hijos menores, parejas) fomentando la corresponsabilidad de los cuidados entre varones y mujeres.
2. Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Favorecer la convivencia familiar para que cada persona trabajadora pueda cumplir con sus responsabilidades familiares sin que al profesional le suponga una elección entre la vida familiar o el acceso al mercado laboral.
4. Conseguir equilibrar la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo.
5. Mejorar la calidad de vida facilitando medidas de conciliación para mantener un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral.
6. Ofrecer servicios de apoyo a las personas trabajadoras del CSC y sus familias para la formación o ayudas técnicas y sanitarias.
7. Estructurar y adaptar los permisos y licencias a las que puede acogerse la plantilla, en función de las necesidades detectadas para facilitar la conciliación.
8. Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo, fomentando así la participación equilibrada de hombres y mujeres en el plano laboral y familiar.



9. Adaptar el CSC a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los hábitos y las costumbres, ya que estamos en una sociedad cambiante y en continua evolución.

## V. ACCIONES Y MEDIDAS IMPLANTADAS

A continuación enumeramos algunas de las medidas que tienen impacto en la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del Centro San Camilo. Algunas ya están contempladas en la legislación vigente y otras son mejoras que el Centro San Camilo desarrolla con este objetivo.

### 1. Medidas de flexibilidad temporal y espacial

#### 1.1. Jornada y horario.

La jornada máxima anual viene establecida en cada uno de los Convenios Colectivos de aplicación según actividad y categoría profesional. Dicho lo anterior para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral en el Centro San Camilo hemos establecido las siguientes medidas:

- En el Centro de Humanización de la Salud hay flexibilidad de entrada entre las 8.00 y las 11.00 horas y salida será entre las 17.00 horas y las 20.00 horas en función de las actividades de los departamentos.
- En el Centro Asistencial, se han creado 7 puestos de auxiliar en el turno de mañana con entrada a las 7.30 y salida a las 14.30 horas que son ocupados por trabajadoras (o trabajadores) que con carácter anual lo solicitan por motivos de conciliación con preferencia para aquellas que tengan cuidado de hijo menor.
- En el caso de jornada partida, se dispone de una hora para comer y descansar. La comida es ofrecida de forma gratuita por el Centro San Camilo.
- En el supuesto que algún profesional tenga que doblar por necesidades del servicio, el Centro también ofrece la comida de forma gratuita durante esa jornada.
- En el Centro Asistencial hay fijación de turnos de mañana, tarde o noche limitando las rotaciones a las mínimas necesidades de los servicios.
- Intercambio de turno de trabajo para atención de cuestiones personales. Medida que pretende facilitar la conciliación de la vida personal y laboral posibilitando que las personas que desarrollan las mismas funciones puedan intercambiarse el turno asignado para la atención de asuntos personales. Este intercambio deberá producirse de manera voluntaria entre compañeros y deberá contar con el visto bueno del responsable.
- Jornada intensiva en verano en el Centro de Humanización de la Salud. En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada puede ser intensiva recuperando el tiempo reducido de la misma durante el resto del año. Su concesión deberá tener presente la cobertura de actividad del

departamento y contará con el visto bueno del responsable directo y de la dirección de recursos humanos.

Además cualquier trabajador puede solicitar modificación del horario laboral a la dirección de Recursos Humanos motivando dicha solicitud. La Dirección de Recursos Humanos estudiará dicha solicitud valorando la necesidad y el impacto que pueda tener en el servicio.

## **1.2. Reducciones de jornada**

El personal del Centro San Camilo que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona dependiente o con discapacidad y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario.

Asimismo, cuando un familiar de primer grado esté afectado por enfermedad muy grave (tumores malignos, melanomas, carcinomas o diagnósticos similares) podrá pedir una reducción de jornada para cuidarle directamente.

En el caso de que dos o más trabajadores de la misma categoría y departamento pidan una reducción por este mismo motivo, este derecho se puede limitar por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

## **1.3. Permisos retribuidos**

### **a) Permiso por nacimiento:**

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento definitivo de hijo o hija, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso por nacimiento de 16 semanas que se pueden disfrutar de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las otras 10 semanas se disfrutarán en periodos semanales dentro de los 12 meses siguientes al parto, ya sea de forma acumulada o interrumpida.

Este plazo se puede ampliar en caso de cumplirse algunos supuestos:

- Nacimiento, adopción o acogimiento múltiples: se amplía en una semana para cada progenitor por cada hijo o hija, a partir del segundo.
- Discapacidad del hijo o hija se amplía en una semana para cada progenitor, padre o madre adoptiva.
- Parto prematuro y hospitalización (durante más de 7 días) a continuación del parto: se puede incrementar hasta un máximo de 13 semanas.



#### **b) Lactancia**

Las personas trabajadoras que han sido padres o madres, ya sea de forma natural o por adopción, guarda o acogimiento, tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora para el cuidado del hijo/a lactante. Este permiso puede disfrutarse de 3 formas:

- El permiso para ausentarse 1 hora al día, pudiendo dividir en dos fracciones esta hora.
- Reducir la jornada media hora al principio o al final de la jornada.
- Acumular las horas de este permiso para conseguir jornadas completas. En esta modalidad, los trabajadores del Centro San Camilo tendrán derecho, a 15 días naturales.

El derecho a esta licencia retribuida queda limitado a aquellos trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo una vez disfrutado el permiso por nacimiento sin solicitar un periodo de excedencia hasta el noveno mes de edad del lactante.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores y en los supuestos de adopción.

#### **c) Consultas médicas, hospitalización, intervención, fallecimiento**

En caso de enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad se concederán:

- Hasta tres días laborables.
- En caso de que sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de hasta cinco días.

En el caso de hospitalización, el permiso retribuido de 3 días puede ser fraccionado mientras el familiar de hasta 2º grado de consanguinidad continúe ingresado.

La hospitalización por parto (natural o cesárea) se incluirá como razón para disfrutar de éste permiso si se trata de familiar de primer grado.

En el caso de consultas médicas de especialistas, el trabajador dispone del tiempo imprescindible para su asistencia, siempre y cuando no haya podido realizar un cambio de turno, sin necesidad de su posterior recuperación.

#### **d) Matrimonio**

En caso de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de quince días naturales por matrimonio. Dicho permiso empezará a computarse en el primer día de trabajo efectivo de la celebración de la boda.

#### **e) Traslado de domicilio habitual**

Se concederán dos días. Este permiso solo puede disfrutarse una vez al año previa justificación.

**f) Boda de familiares**

Un día por boda de familiares: padre, madre, hijo/a, hermano/a, hermano/a político.

**g) Vacaciones**

Las vacaciones anuales se regulan por los convenios colectivos y según el procedimiento establecido en el Centro San Camilo.

- Centro Asistencial: El período de vacaciones es del 1 de Junio al 30 de septiembre. La adjudicación se realizará preferentemente por meses completos o quincenas. Si se solicita el mes completo se disfrutará el mes natural. Si se disfruta de otro modo, la duración será de treinta días naturales.
- Centro de Humanización de la Salud: Dada la naturaleza de su actividad, las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto.
- Personal docente de Formación Profesional.
  - o El personal docente de los Ciclos Formativos de Formación Profesional tiene derecho a un mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto.  
No obstante lo anterior, se podrán utilizar hasta un máximo de 40 horas para actividades no lectivas, en un período máximo de los ocho primeros días del mes de julio o los ocho últimos días del mes de agosto.
  - o En Navidad y Semana Santa, también tendrán derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijen de vacación para los alumnos en el calendario escolar.
- Los departamentos de administración y proyectos pueden organizar el disfrute de las vacaciones a lo largo de todo el año natural garantizando el correcto funcionamiento del departamento: necesidades contractuales, modificaciones de seguridad social, presentación de proyectos a subvenciones y justificación de las mismas.
- Los trabajadores del Centro San Camilo, a excepción del profesorado de FP, que deseen disfrutar vacaciones fuera del periodo señalado deberá realizar una solicitud a recursos humanos quien valorará la motivación y en qué medida afecta su ausencia al servicio.
- En caso de baja por enfermedad o accidente durante el periodo vacacional, se podrán disfrutar el periodo restante en cualquier mes del año a partir de la fecha de alta, de mutuo acuerdo con la dirección de recursos humanos. En caso, de baja por maternidad se facilitará su disfrute inmediatamente tras agotar dicha situación.

#### **h) Días de libre disposición o asuntos propios**

Las personas trabajadoras del Centro de Humanización de la Salud -afectadas por el Convenio de Oficinas y Despachos- y los profesionales del equipo de actividades, medicina, trabajo social y administración del Centro Asistencial tienen derecho a 7 días de libre disposición al año.

Cuando 2 personas del mismo departamento coincidan en el disfrute de estos días, este derecho se puede limitar por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

Estos días deberán disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente.

#### **i) Representación de los trabajadores**

Se concederá el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación de personal.

#### **j) Exámenes oficiales**

Los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional convocado por un centro oficial, reconocido por el Ministerio competente en la materia y se trate de exámenes finales o parciales liberatorios de materia académica.

Se reconocen los mismos derechos que este punto 1.3. contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

### **1.4. Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo o permisos no retribuidos.**

#### **a) Asistencia y acompañamiento a menores, personas dependientes y mayores de 65 años a consulta médica**

Cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, o dicha ausencia no pudiera ser facilitada por cambio de día libre, se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o familiares de primer grado mayores de 65 años a consultas de especialistas, recuperando el tiempo de ausencia, y siempre que tal circunstancia sea comunicada previamente y acreditada posteriormente.

Considerando la corresponsabilidad de la conciliación familiar, se concederá el tiempo necesario para aquellos trabajadores que acompañen a sus parejas embarazadas a consultas médicas y pruebas a partir del sexto mes de gestación.

## b) Excedencias

Una excedencia es una suspensión temporal de la relación o contrato laboral por decisión del trabajador o por causas relacionadas con él. Las excedencias pueden ser:

### - **Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa se produce cuando el trabajador ha obtenido un cargo público que le impide realizar su trabajo. La duración de la excedencia coincidirá con la vigencia del cargo público y el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

### - **Excedencia por cuidado de hijos menores.**

La excedencia voluntaria se concederá para el cuidado de hijos, lo sean tanto por naturaleza, por adopción o acogimiento de un menor, pudiendo ser la duración máxima de la misma hasta tres años.

El trabajador, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### - **Excedencia por cuidado de familiares.**

Se concederá excedencia, de duración no superior a tres años para atender el cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### - **Excedencia voluntaria**

Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. La solicitud deberá realizarse por escrito con un mes de antelación a la fecha de disfrute prevista. Al igual que su reincorporación, que deberá ser solicitada por escrito con una antelación de un mes a la fecha de reinicio prevista.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferente al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anteriormente solicitada.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las prestadas por el Centro Asistencial San Camilo. Si así lo hiciere perderá los derechos de acceso preferente al ingreso posterior a la excedencia concedida.

## **2. Otras medidas**

### **2.1. Detalle por nacimiento de hijos y fallecimiento de familiar**

En el Centro San Camilo queremos estar presentes en los momentos importantes de la vida de los trabajadores. Entre otros gestos podemos señalar:

- Entregar un detalle a las personas trabajadoras en el momento del nacimiento de un hijo.
- Envío de un centro de flores en el fallecimiento de un familiar de primer grado.

### **2.2. Premio de fidelidad por los 25 años y por jubilación**

El Centro San Camilo valora la fidelidad y el compromiso profesional de sus trabajadores. Por dicho motivo, anualmente, en la felicitación de Navidad, realiza un reconocimiento público a las personas que cumplen 25 años de vida profesional, así como aquellas que se jubilan y ponen fin a su vida profesional en el Centro, reconociendo su tiempo y dedicación con un pequeño homenaje. Las personas que cumplen 25 años reciben también un reconocimiento económico.

### **2.3. Prejubilación.**

Los trabajadores del Centro Asistencial que reúnan los requisitos previstos por la normativa reguladora de Seguridad Social, podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada si, además, cumplen con los requisitos siguientes:

- Tener una antigüedad de al menos 12 años en la empresa.
- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad de jubilación exigida que resulte de aplicación en cada caso.
- Encontrarse en alta o situación asimilada al alta.

### **2.4. Canales de comunicación**

En el Centro San Camilo existen diferentes espacios y canales en los que los trabajadores podemos participar, compartir preocupaciones y realizar sugerencias en materia de conciliación:

- Reuniones de equipo.
- Entrevistas de responsables.
- Buzón de sugerencias.
- Canal de denuncia web.

### **2.5. Desarrollo personal y profesional**

Los trabajadores del Centro San Camilo tienen la oportunidad de participar en un proceso de desarrollo profesional cuyo fin es el de mejorar en algunas de sus

competencias. Dicho plan individual de desarrollo profesional contará con acciones formativas.

#### **2.6. Plan de formación anual**

El Centro San Camilo tiene un Plan Anual de Formación diseñado en función de las necesidades formativas detectadas –planes de desarrollo profesional, encuestas y solicitudes de los equipos y personas- que contempla acciones formativas en aquellas disciplinas que se consideren clave para el desarrollo de las funciones propias del puesto.

Todos los trabajadores del Centro San Camilo tienen derecho a una bonificación de 2/3 en el precio de matrícula de la formación de posgrados impartidos por el Centro de Humanización de la Salud y a considerar el 50% de las sesiones presenciales como tiempo efectivamente trabajado.

Asimismo, anualmente todos los trabajadores con contrato indefinido tienen derecho a un curso de formación presencial y otro a distancia con carácter gratuito.

#### **2.7. Accesibilidad**

El Centro San Camilo está adaptado para que las personas que tengan limitada su capacidad de movimiento (discapacidad física, lesiones físicas, últimos meses de gestación...).

#### **2.8. Hospedería**

El Centro San Camilo, y atendiendo a la disponibilidad de su Hospedería, pone a disposición de todas las personas trabajadoras que tengan alguna dificultad puntual para poder efectuar su regreso a casa, una habitación para el descanso.

#### **2.9. Office**

En las diferentes plantas y servicios del Centro San Camilo hay salas (office) dotadas de microondas, nevera y otras infraestructuras, donde poder descansar y comer en el tiempo de “bocadillo”, ya sean productos traídos por las personas trabajadoras o productos que el Centro pone a disposición de estas personas.

#### **2.10. Cesta de navidad**

Anualmente, con motivo de las navidades, el Centro San Camilo distribuye a todos los trabajadores una “cesta” que pretende contribuir a la celebración de dichas fiestas, sin que ello suponga derecho adquirido de tipo alguno.

#### **2.11. Días de encuentro: H, M, R, A, N**

El Centro San Camilo organiza diferentes días para favorecer el encuentro y la relación entre las personas trabajadoras y voluntarias:

- Día H (de Humanizar) es un día de encuentro de equipos y trabajadores que quiere desarrollar el conocimiento y la vivencia de los valores, misión y visión del Centro. Además de la reflexión, es un día de diversión y entretenimiento en equipo.
- Día M (de Memoria): Día de presentación de la memoria del Centro.



- Día A (de Aniversario): Cuidamos la celebración de San Camilo como fundador y modelo de atención. Ese día ofrecemos espacios de reflexión, celebración y encuentro para todos los que deseen participar.
- Día N (de Niños): con este día ofrecemos la posibilidad de compartir un espacio de encuentro con los hijos e hijas de los trabajadores.
- Día R (de Retiro): Día de retiro para cultivo de la espiritualidad.

#### **2.12. Servicios de apoyo psicológico**

El Centro San Camilo pone a disposición de las personas trabajadoras un servicio de Centro de Escucha, de carácter gratuito, para afrontar aquellas situaciones de dificultad psicoemocional.

#### **2.13. Ayudas técnicas.**

El Centro San Camilo presta de forma gratuita a las personas trabajadoras y a sus familiares aquellas ayudas técnicas y productos de apoyo que puedan necesitar.

#### **2.14. Actividades informales**

Para fomentar el encuentro y la buena convivencia, el Centro San Camilo ofrece también algunas actividades lúdicas de carácter gratuito como por ejemplo:

- Yoga
- Bailes de Salón (cuando la situación de la pandemia lo permita).

## **VI. EVALUACIÓN DEL PLAN**

El compromiso del Centro San Camilo con la conciliación va más allá de una mera declaración de intenciones. Se trata de un compromiso y un proceso activo que debe ser evaluado periódicamente en las encuestas de satisfacción y en la Comisión de Igualdad.