

CÓDIGO: NPRH103**TÍTULO:** Política de flexibilidad y conciliación**FECHA DE PUBLICACIÓN:**
01/06/10**DISTRIBUCIÓN:** España**REVISADO EL:** 20/06/2018**CANCELA A:** Cualquier normativa anterior**AUTORIZADO POR:** Dirección
General de RRHH**DEPARTAMENTO RESPONSABLE:** Dirección General
de Recursos Humanos

OBJETIVO

El objetivo de la Política de flexibilidad y conciliación de Ferrovial es fomentar un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados.

ALCANCE

La presente Política es de aplicación a la plantilla de estructura de cualquier sociedad perteneciente al Grupo Ferrovial en España.

PROCEDIMIENTO

Cada empleado podrá seleccionar aquellas medidas que mejor se ajusten a sus necesidades o preferencias. Para poder acogerse a alguna de las medidas deberá ser comunicado y autorizado por parte de su manager directo. Dicha solicitud será remitida a la Dirección de Recursos Humanos de su unidad de negocio, que será responsable de su gestión. Cualquier duda relativa a la aplicación de la Política de Flexibilidad y Conciliación deberá ser consultada a la Dirección de Recursos Humanos de cada unidad de negocio. A través del Buzón de Sugerencias de Ferronet se podrá canalizar la aportación de nuevas ideas y propuestas de mejora, comentarios y críticas, o denuncias de situaciones ineficientes.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

1. Jornada Laboral Reducida Flexible

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo (diaria), con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un 12,5 % y un máximo de un 50% de la duración de aquella. Esta jornada laboral reducida flexible deberá realizarse dentro de la jornada laboral del centro de trabajo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (*), que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

(*) Primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos (propios y del cónyuge).

2. Descanso por maternidad, adopción o acogimiento a tiempo parcial

Los empleados podrán solicitar como derecho propio el disfrute del descanso por maternidad, adopción o acogimiento a tiempo parcial de las últimas 10 semanas del descanso.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea e sucesiva con la madre (sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre).

3. Permiso de lactancia

Los empleados con hijos menores de 9 meses podrán optar por sustituir las dos fracciones de media hora reguladas por el Estatuto de los Trabajadores por una reducción (sin reducción de salario) de una hora de su jornada laboral, que podrá realizarse al inicio o fin de la misma. También los empleados tendrán la posibilidad de la acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con la empresa. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

4. Ampliación del descanso por maternidad

Con el objeto de facilitar la llegada del futuro hijo/a tanto en los casos de embarazo como de adopción, las trabajadoras podrán disfrutar de una ampliación del descanso por maternidad (en concepto de permiso retribuido) de 14 días naturales, a disfrutar inmediatamente antes de la fecha de alumbramiento o de la resolución judicial de la adopción. Si el permiso supera los 14 días naturales, se considerarán vacaciones los días comprendidos entre el fin de este descanso adicional y la fecha de alumbramiento o de resolución judicial en los casos de adopción.

5. Ampliación del descanso por maternidad en el caso de los padres

En el supuesto de que el padre tome la baja de maternidad en lugar de su cónyuge al menos con una duración del 50% de la misma, se amplía la baja por maternidad durante una semana más para el padre. Con esta medida la compañía pretende fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

6. Permiso por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del descanso por paternidad de cuatro semanas. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple dicho permiso será ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Adicionalmente, podrán hacer uso de una quinta semana, que puede disfrutarse de forma consecutiva a las cuatro semanas o de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, previo acuerdo empresa/trabajador. La elección en la forma de disfrute de esta quinta semana adicional debe producirse al inicio del período de disfrute.

El permiso de paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50%, previo acuerdo entre empresario y trabajador.

La persona que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido entre la finalización del permiso por nacimiento previsto legalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, y hasta que finalice el permiso por maternidad de la madre o inmediatamente después de la finalización del mismo.

7. Período Sabático

Los empleados con, al menos tres años de permanencia ininterrumpida en la compañía (no acumulables) y previo acuerdo en cuanto a fechas con su superior jerárquico, podrán solicitar un permiso de uno a tres meses como máximo (a disfrutar de manera ininterrumpida). Este permiso tendrá la consideración de permiso sin sueldo ni derechos generados en el periodo (vacaciones, pagas extras y retribución variable). Se cotizará a la Seguridad Social por el Salario Mínimo Interprofesional. Exige un preaviso de dos meses y no se podrá realizar durante ese periodo ninguna actividad remunerada ni incompatible con su actividad profesional en Ferrovial.

8. Compra de vacaciones

Los empleados podrán comprar hasta un máximo de 3 días de vacaciones durante el año natural una vez hayan disfrutado de las vacaciones del año en curso. La petición debe realizarse con una antelación mínima de 5 días a la fecha del disfrute. Cada día solicitado se descontará de la retribución fija bruta mensual atendiendo al siguiente cálculo: Retribución Fija bruta mensual entre 30 días naturales. También se podrá solicitar el aplazamiento del importe asociado a los días comprados, en uno, dos o tres meses en tu nómina. Dicho descuento no afectará a las bases de cotización a la Seguridad Social.

9. Flexibilidad de horarios

Con objeto de atender las necesidades personales de los empleados, así como las de negocio, existe flexibilidad en los horarios de entrada y salida en determinados centros de trabajo, así como en el horario de comida, pudiendo utilizar 30 minutos para el almuerzo como mínimo y un máximo de una hora. El horario de entrada será de 7:30 horas a las 10:00 horas de la mañana, y la salida hasta completar la jornada establecida en el correspondiente horario del centro.

Durante todos los viernes del año y periodos estivales, se desarrolla una jornada laboral intensiva, en horario de 7 horas diarias con flexibilidad de entrada de 7:00 a 9:00.

Consulta a tu dirección de Recursos Humanos correspondiente con el objetivo de conocer las condiciones de tu centro de trabajo.

10. Excedencia por cuidado de familiares:

Hasta 4 años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo.

Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

En ambos casos, durante los primeros 18 meses el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

11. Empleados con discapacidad

En la medida de lo posible y en los casos de empleados con movilidad reducida, se intentarán facilitar centros de trabajo cercanos al domicilio y plaza de aparcamiento.

12. Empleados con familiares con discapacidad

Se facilitará una gestión de preferencia de empleo para discapacitados familiares de empleados, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

13. Cambio de centro y/o puesto

Se analizará desde las direcciones de recursos humanos correspondientes, en cada caso, la posibilidad de cambio de centro y/o puesto para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada.

14. Permisos excepcionales recuperables

En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con el departamento de RR.HH. la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año anual.