

Plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para trabajadores y trabajadoras de la **FRAVM**



1. Presentación del Plan de Conciliación.....	3
2. Acercamiento al concepto de conciliación y elementos que la definen.....	4
3. Ventajas de incluir la conciliación en los recursos humanos.....	5
3.1. Ventajas para la empresa.....	5
3.2. Ventajas para la plantilla.....	5
4. Marco normativo.....	7
4.1 Derechos retribuidos.....	8
Permiso de maternidad.....	8
Permiso de paternidad.....	8
Permiso de lactancia.....	8
Vacaciones.....	8
Otros.....	8
4.2 Derechos no retribuidos.....	10
Reducción de jornada.....	10
Excedencias.....	10
Licencias sin sueldo.....	11
5. Medidas de conciliación de la FRAVM.....	12
5.1. Medidas que amplían y mejoran la normativa.....	12
5.2. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo.....	13
5.3. Otras medidas de conciliación.....	14
6. Política de divulgación y formación.....	16
Glosario.....	17
Anexos.....	18

1. Presentación del Plan de Conciliación

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

El plan recoge un acercamiento al concepto de conciliación, identificando los beneficios y las posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de los recursos humanos.

Así mismo, realiza un recorrido por la normativa que la regula, señalando los derechos de conciliación recogidos en la legislación laboral.

Finalmente, muestra las medidas puestas a disposición de la plantilla que mejoran las marcadas por la ley y que han sido acordadas en el marco de la negociación colectiva a lo largo de los años.

A través del desarrollo de este plan de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Federación Regional de Asociaciones Vecinal de Madrid (FRAVM) quiere dejar expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo en el que priman las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Toda persona contratada por la FRAVM podrá acogerse a las medidas que se recogen en el plan, siempre y cuando reúna los requisitos necesarios.

2. Acercamiento al concepto de conciliación y elementos que la definen

El concepto de conciliación se relaciona con la posibilidad que tienen mujeres y hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, y a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

La conciliación es una estrategia clave para la gestión de los recursos humanos que mejora la motivación y satisfacción laboral del personal, así como su compromiso con la empresa, y por tanto, el rendimiento y la productividad, además de tener efectos en otras áreas como la salud laboral al reducir el estrés y la ansiedad de los trabajadores y trabajadoras.

Elementos que definen la conciliación:

- ▶ La consideración de la vida laboral, la vida personal y la vida familiar.
- ▶ El reparto equilibrado en el uso de los tiempos y utilización autónoma de éstos por parte de las mujeres y los hombres.
- ▶ La promoción del tiempo personal y de ocio.
- ▶ El planteamiento de nuevas formas de organización para mejorar la gestión de los recursos humanos.
- ▶ La promoción de la Igualdad de Oportunidades contribuyendo al desarrollo de una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.
- ▶ La construcción de una sociedad en torno a una calidad de vida de las personas.
- ▶ El ejercicio pleno de la ciudadanía de todas las personas.
- ▶ La implicación de diferentes agentes, administraciones públicas, organizaciones sociales, empresas, sindicatos, hombres y mujeres.

3. Ventajas de incluir la conciliación en los recursos humanos

Según recoge el informe *“El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las empresas”*¹ de la Universidad Autónoma de Madrid, el mayor esfuerzo que se requiere para poner en marcha medidas conciliadoras no es de carácter económico sino organizativo.

El mismo documento realiza un análisis coste-beneficio de adptar una política de facilitación de la conciliación en más de 40 empresas. Entre los beneficios que reportan las empresas, los más frecuentemente citados son:

3.1. Ventajas para la empresa

- + Mayor compromiso y productividad.
- + Mejor imagen pública.
- + Incremento de la competitividad empresarial.
- + Mejora del liderazgo, la comunicación y de la responsabilidad.
- + Mejora cualitativa de la cultura de la empresa.
- + Menos conflictos y mejora del clima laboral.
- + Reducción de costes de supervisión por la confianza mutua.
- + Mayor motivación de la plantilla.
- + Menor estrés de los trabajadores y trabajadoras.
- + Reducción de costes por rotación y bajas de empleados.
- + Mejor retención de talento, no importando únicamente el salario.

3.2. Ventajas para la plantilla

- + Mejora de la autoestima.
- + Mayor motivación.
- + Reducción de estrés.

¹ Estudio incluido en el proyecto “Madrid, Empresa y conciliación”, integrado dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL promovido por el Ayuntamiento de Madrid. Gerardo Meil, Cristina Sainz, M^o Ángeles Luque y Luis Ayuso. Madrid 2007.

- † Reducción de costes familiares.
- † Reducción de enfermedades y bajas laborales.
- † Mayor satisfacción por poder conciliar vida personal y trabajo.
- † Disponer de más tiempo para otras actividades.
- † Sentimiento de equilibrio entre trabajo y vida personal.
- † Mejor desarrollo profesional en la empresa.
- † Mayor estabilidad laboral, emocional y familiar.
- † Mayor sentido de pertenencia a la empresa y sus fines.

4. Marco normativo

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo principal es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombre.

Normativa de referencia

La Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El objetivo principal de esta ley es facilitar el equilibrio de la vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores siendo una de sus finalidades la de promover la participación de los hombres en el cuidado de sus descendientes. Así incorpora en sus capítulos modificaciones al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley de Procedimiento Laboral y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de cumplir con las Directivas Europeas 92/85/CEE y 96/34/CEE.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos (código número 28003005011981)

2 Derechos de conciliación de la vida laboral y personal

Para entender mejor los **derechos de conciliación labora y personal** que dicta la **Ley de conciliación de la vida familiar y laboral** los dividiremos entre retribuidos y no retribuidos.

2 Guía para la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad. Madrid 2010.

Derechos retribuidos	Detalle de los derechos
Permiso de maternidad <i>Art. 24.2.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas de permiso, o 18 en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad. • El padre podrá utilizar este permiso en caso de fallecimiento de la madre. • También se podrá hacer uso del mismo en caso de fallecimiento del hijo/a. Si es un nacimiento prematuro, el permiso empieza a la salida del hospital y por un máximo de 13 semanas.
Permiso de paternidad <i>Art. 24.3.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 13 días por nacimiento, adopción o acogida, que sumamos a los 3 días legales por convenio colectivo. • Prestación económica es el 100% de la base reguladora. • En caso de parto, adopción o acogida múltiple se amplía dos días más a partir del segundo. • A partir de 2009, 20 días en caso de familia numerosa cuando el nacimiento provoque este hecho o en el caso de que haya una persona con discapacidad. Además se ampliará a 22 días a partir del segundo si uno de ellos nace con discapacidad. • A partir del 2011 el permiso se amplía a 28 días que pueden disfrutarse a la vez que el permiso de maternidad o una vez acabado el mismo, a tiempo parcial o completo.
Permiso de lactancia <i>Art. 24.4.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Por un hijo/a menor de 9 meses: 1 hora diaria que puede ser convertida en días libres. Se permite acumular el permiso en jornadas completas, 15 días laborables. • Cuando padre y madre trabajan puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro. • Se incrementa proporcionalmente en caso de partos múltiples.
Vacaciones <i>Art. 24.5.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al disfrute fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por maternidad o paternidad.
Otros <i>Art. 23.a, b, c, d, e, i.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Permisos para asistir a los exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.

Derechos retribuidos	Detalle de los derechos
	<ul style="list-style-type: none"> • 15 días naturales en caso de matrimonio • 3 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. • 4 días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as. • En los supuestos anteriores, cuando se precise realizar un desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en 1 día más de lo señalado en cada caso. • 1 día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

Derechos no retribuidos	Detalle de los derechos
<p>Reducción de jornada <i>Art. 24.6.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ para cuidar a personas menores de 12 años o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas o para cuidar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos y no trabajen de forma retribuida. • Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí solos y no hagan actividades retribuidas. • La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
<p>Excedencias <i>Art. 26</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntaria: Mínimo 1 año de antigüedad en la empresa, con plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. • Guarda legal: No superior a 3 años para cuidar a cada hijo (natural, adopción o acogida) a partir de la fecha de nacimiento. • Hasta un máximo de 2 años para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. • En el caso de Guarda legal y cuidado de familiares, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Se tendrá derecho a que le guarden el puesto de trabajo durante 1 año. Los 2 primeros años de excedencia contarán como cotizados si es para cuidar a hijos y el primer año de excedencia si es para cuidado de familiares. Tanto en guarda legal como en cuidado de familiares, se podrá disfrutar de forma fraccionada. Si el período de excedencia va precedido de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada

Derechos no retribuidos	Detalle de los derechos
	anterior a la reducción.
Licencias sin sueldo Art. 22	<ul style="list-style-type: none"> El/La trabajador/a que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Las discrepancias surgidas entre empresa y plantilla en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Medidas de conciliación de la FRAVM

La FRAVM tiene actualmente las siguientes medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que han sido acordadas en el marco de la negociación colectiva.

5.1. Medidas que amplían y mejoran la normativa

Medidas que regulan las horas de trabajo, los permisos y excedencias a las que se pueden acoger los trabajadores y las trabajadoras de la FRAVM más allá de lo que se define por normativa.

Las vacaciones y horarios serán para todos/as los/as trabajadores/as iguales, siempre y cuando los respectivos proyectos así lo permitan:

- **Jornada semanal:** la plantilla tiene una jornada laboral semanal de 37h.
 - Horarios:
 - 2 días horario continuado de mañana a partir de las 9h.
 - 2 días horario continuado de tarde a partir de las 12h.
 - Viernes: horario de mañana a partir de las 9h.
- **Vacaciones**
 - 15 días naturales obligatorios en agosto
 - 1 semana natural
 - 6 días laborables (a disfrutar máximo en 3 bloques)
 - Puentes
 - 24 y 31 de diciembre
 - 3 días asuntos propios
 - Semana navidad o semana de año nuevo

Medida nueva que se incorpora en el Plan de Conciliación

- Ampliar los días por enfermedad, hospitalización o fallecimiento a parejas de hecho o compañero/a sentimental de la unidad familiar.

5.2. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo

La flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo hace referencia a las medidas para adecuar las horas que tienen que hacer los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales. Pueden agruparse en las que suponen un reparto o distribución de las horas del tiempo de trabajo y las que afectan al número de horas de trabajo.

- **Posibilidad de realizar una jornada continuada:** tradicionalmente la jornada en la FRAVM ha sido de horario partido para poder atender tanto al trabajo con la administración, como al trabajo para las asociaciones vecinales federadas, trabajando todas las tardes excepto los viernes. Desde enero de 2012 se plantea a toda la plantilla la posibilidad de acogerse a realizar la jornada laboral de manera continuada, 2 días en horario de tarde y 3 días en horario de mañana, con un margen de 20 minutos para comer.
- **Jornada intensiva o reducida en meses de verano:** el personal podrá disfrutar de la jornada intensiva o reducida desde el 15 de junio al 15 de septiembre, pasando de trabajar 37 a 35 horas semanales. Las personas interesadas en disfrutarla deberán comunicárselo a los/as responsables de su equipo. Las horas de diferencia habrán de ser recuperadas durante el resto del año, pudiendo ser compensadas con las horas realizadas fuera de horario a las que oblige el trabajo.

Medidas nuevas que se incorporan en el Plan de Conciliación

- Reparto de horas semanales: flexibilidad en la distribución de la jornada laboral semanal, por cuidado de familiares a cargo, acumulando más horas de trabajo en unos días y menos en otros, pero manteniendo la jornada laboral de 5 días semanales y la condición de trabajo 2 días en horario de tarde.

- Teletrabajo: trabajo a distancia sin estar de forma presente en el puesto de trabajo para la realización y elaboración de memorias, informes y otros documentos, siempre y cuando quede cubierta adecuadamente la atención a las asociaciones vecinales y los servicios prestados y previa autorización de personal responsable del departamento.

5.3. Otras medidas de conciliación

Otras medidas que regulan internamente el funcionamiento de la plantilla y que aportan una mejora en la calidad laboral de las trabajadoras y trabajadores.

- **Compensación de horas extras:**
 - Cada hora trabajada fuera de horario será compensada por otra hora, salvo las trabajadas los sábados, domingos y festivos, que serán compensadas por una hora y media. El momento de disfrute de la compensación de horas trabajadas fuera de horario entre semana se hará, como hasta ahora, lo más inmediatamente posible. El momento de disfrute de la compensación de horas trabajadas fuera de horario en fin de semana se podrá llevar a cabo en los tres meses siguientes a la fecha de trabajo de dichas horas, previo acuerdo con la asociación (en el caso de dinamizadores/as vecinales y de empleo) y del respectivo/a responsable, para quienes trabajen en la sede de la FRAVM.
 - Desde el 15 de julio de 2010, se hace efectiva la compensación por hora y media de horas trabajadas fuera de horario (en fin de semana). No se considerarán extraordinarias las horas trabajadas en las casetas de las asociaciones en fiestas. En las salidas y excursiones no se contabilizan las horas de descanso o sueño. Tampoco se considerarán horas realizadas fuera de horario las trabajadas de forma voluntaria en eventos de la FRAVM, salvo que la asistencia sea requerida de forma obligatoria.
 - El número máximo de horas extraordinarias a realizar en fin de semana es de 70 horas al año. A partir de ese número, la compensación será de una hora trabajada por una hora compensada.
- **Reuniones asamblea trabajadores y trabajadoras:** los trabajadores y las trabajadoras podrán hacer uso de una hora de su jornada laboral cada dos meses para celebrar las reuniones de la asamblea, que se comunicarán a la representación de la Comisión Permanente elegida para coordinarse con la representación de la asamblea.

Resumen de las medidas que se incorporan en julio 2018 en el Plan de Conciliación, recogidas en la Acción 2 del Plan de Igualdad.

Medidas nuevas que se incorporan en el Plan de Conciliación de la FRAVM

1.- Ampliar los días por enfermedad, hospitalización o fallecimiento a parejas de hecho o compañero/a sentimental de la unidad familiar.

2.- Reparto de horas semanales: flexibilidad en la distribución de la jornada laboral semanal, por cuidado de familiares a cargo, acumulando más horas de trabajo en unos días y menos en otros, pero manteniendo la jornada laboral de 5 días semanales y la condición de trabajo 2 días en horario de tarde.

3.- Teletrabajo de manera puntual: trabajo a distancia sin estar de forma presente en el puesto de trabajo para la realización y elaboración de memorias, informes y otros documentos, siempre y cuando quede cubierta adecuadamente la atención a las asociaciones vecinales y los servicios prestados y previa autorización de personal responsable del departamento.

6. Información y difusión interna

Es necesario que las medidas, las actuaciones y las estrategias en materia de conciliación sean puestas en conocimiento de toda la empresa.

Actuaciones para informar y difundir las iniciativas de conciliación:

- Campañas de información: carteles, folletos, sesiones informativas dirigidas al personal.
- Distribución del Plan de Conciliación por los medios propios de la empresa, circulares internas, etc.
- Implicar a la representación de la plantilla en el desempeño de estrategias de difusión y promoción de la conciliación de la vida personal y laboral en la empresa.

Para canalizar las peticiones para acogerse a las medidas será imprescindible completar las solicitudes según los anexos adjuntos.

- Anexo I: solicitud de medida de conciliación
- Anexo II: solicitud de vacaciones
- Anexo III: registro de horas extras realizadas

Es necesario designar a personas concretas y/o responsables de recepcionar las solicitudes, así como de hacerlas llegar a la dirección y devolver la respuesta a la persona solicitante. Dichas personas pueden ser las personas responsables de cada departamento. Sus datos se especificarán en los documentos de difusión.

- *Conciliación vida laboral y familiar:*

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Para ello es imprescindible la incorporación de: sistema de permisos de maternidad, parentales y familiares de recursos para el cuidado de niñas, niños y personas dependientes.
- Estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral donde los hombres y las mujeres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades familiares domésticas y el desarrollo de otras facetas de su vida.
- Para las empresas, es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.

- *Personas a cargo:* aquella cuya subsistencia y mantenimiento dependan directamente del trabajador/a, no realizando ninguna tarea retributiva.

- *Horario flexible:* Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

- *Responsabilidades familiares:* son las que tienen las mujeres y los hombres y se derivan de la atención y el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, personas enfermas, personas mayores).

Bibliografía:

- Guía para la implantación de Planes y Medidas de Igualdad en las empresas. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Madrid 2018.

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad. Madrid 2010.

- El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las empresas. Gerardo Miel, Cristina García Sainz, M.ª Ángeles Luque y Luis Ayuso. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid 2007.

- Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales. Proyecto Equal “Los tiempos de nuestras vidas”. Diciembre 2004.

ANEXOS

SOLICITUD DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN

SOLICITANTE

Nombre y apellidos	
Fecha	
Lugar de trabajo	

MEDIDA DE CONCILIACIÓN QUE SOLICITA (retribuida)

Permiso de maternidad	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
Permiso de paternidad	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
Permiso de lactancia	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
15 días por matrimonio	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
3 días por enfermedad, hospitalización o intervención con reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, pareja de hecho o compañero/a sentimental de la unidad familiar	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
4 días en caso de fallecimiento de cónyuge, madre/padre, madre/padre político, hijos/as y hermanos/as, pareja de hecho o compañero/a sentimental de la unidad familiar (+1 día desplazamiento > 200km por viaje)	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
1 día natural por matrimonio de padre/madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de la ceremonia	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
Jornada intensiva de verano	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
Reparto de horas semanales	<input type="checkbox"/>	Horario:	

MEDIDA DE CONCILIACIÓN QUE SOLICITA (no retribuida)

Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares a cargo	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
--	--------------------------	---------	--

HORARIOS:

--	--	--	--

Excedencia	<input type="checkbox"/>	Fechas:	
Licencia sin sueldo	<input type="checkbox"/>	Fechas:	

Firma de la persona interesada

Conforme FRAVM:

Este documento debe ser entregado a: (indicar el nombre y apellidos y localización de la persona de la entidad encargada de su recepción).

--

SOLICITUD DE VACACIONES



Nombre:

Lugar de trabajo:

Fecha solicitud:

Fecha de comienzo de las vacaciones	
Fecha de incorporación al trabajo	
Días solicitados	

Visto bueno	Fecha

REGISTRO DE HORAS EXTRAS REALIZADAS

Nombre:**Lugar de trabajo:****Año:**

Fecha y horario	Actividad realizada	Horas trabajadas	Horas a recuperar (1h entre semana/ 1,5h en fin de semana)	Horas que recupera	Fecha en que compensa las horas	Total acumulado pendiente de compensar