



Plan de Conciliación

**PLAN DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL OMBUDS SEGURIDAD, S.A.**

Septiembre, 2012



Plan de Conciliación

I. INTRODUCCIÓN

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.

Por tanto la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuyen a construir una sociedad basada en calidad de vida de las personas, primando 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. En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos, es por ello que la intención de la Dirección General de Ombuds Seguridad es ser conscientes del bienestar que para los trabajadores y trabajadoras supone este tema y que entendemos perfectamente que está relacionado con muchas veces el pleno rendimiento de estos y en éxito de los objetivos planteados y que esto repercute positivamente en beneficios para toda la organización y sus miembros.

Entre los beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal están:



Plan de Conciliación

Calidad en la gestión de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">• Mejora del clima laboral• Mejora de la gestión y planificación del tiempo.• Disminución del estrés y de los conflictos laborales.• Aumento de la satisfacción personal.
Mayor productividad y rendimiento económico	<ul style="list-style-type: none">• Mayor compromiso de la plantilla.• Mayor rendimiento de los trabajadores y trabajadoras.• Mejora en la atención y prestación de servicios.• Disminución del índice absentismo.



Plan de Conciliación

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

OMBUDS SEGURIDAD, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Conciliación contenido en el Plan de Igualdad debe descansar sobre unas bases asumidas por todos: El compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de las representaciones sindicales y de todos los trabajadores de avanzar en esta línea.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Rodrigo Cortina López

Consejero Delegado

En Madrid, septiembre de 2012



Plan de Conciliación

1. DESARROLLO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN.

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desempeñan un papel importante en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, entre las medidas de conciliación que hemos consensuado con los Representantes de los trabajadores están:

MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIÓN
Lactancia	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora a la entrada o salida hasta que el hijo cumpla 9 meses.	Bajo solicitud se podrá acumular la reducción por un permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo. Se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural con una prestación del 100% de la base reguladora.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Por el tiempo indispensable	
Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de este a continuación del parto	1 hora de ausencia al trabajo o reducción su jornada en un máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.	Este derecho se ejercitar durante el periodo de hospitalización por la madre o por su progenitor.
Permiso maternidad (tanto hijo biológico como adoptivo)	16 semanas ampliables: - 2 semanas por cada hijo a partir del 2º en partos múltiples - Hasta 13 semanas más en	La madre puede ceder su permiso al otro progenitor salvo las 6 semanas siguientes al parto.



Plan de Conciliación

	<p>prematuros o recién nacidos hospitalizados por más de 7 días tras el parto.</p> <p>- 2 semanas más si el hijo es Discapacitado.</p> <p>La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora.</p>	<p>Si fallece el hijo la madre podrá seguir disfrutando el permiso Si fallece la madre, el otro progenitor podrá disfrutar el resto del permiso no disfrutado</p>
Cita de médico especialista	3 horas máximo	Especialista del INSALUD u organismo equivalente de las CCAA
Matrimonio	17 días	Se podrá disfrutar continuamente esta licencia y las vacaciones anuales siempre que se solicite con una antelación mínima de 2 meses
Traslado de domicilio habitual	2 días	
Derechos educativos generales y de formación profesional	Tiempo indispensable	Enseñanza reglada. Título académico o profesional.
Bautizo y primera comunión de hijo o nieto	1 día	
Excedencia por cuidado de familiares		Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2o grado de consanguinidad o afinidad.



Plan de Conciliación

		<p>En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.</p>
Excedencia Voluntaria		<p>Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años (la ley no recoge el tipo de contrato específico)</p>
Excedencias por cuidado de hijos e hijas		<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional.</p> <p>Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computaran incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.</p> <p>Esta misma situación se</p>



Plan de Conciliación

		tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
Asuntos propios	1 día recuperable	<p>No podrá disfrutarse en periodos de máxima actividad: meses de julio y agosto; del 15 de diciembre al 15 de enero; del domingo de Ramos al lunes de Pascua.</p> <p>No podrá disfrutarse simultáneamente por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo.</p>
En función de las actividades organizativas.		<p>Se establecen también algunos criterios:</p> <p>Se priorizarán los traslados siempre y cuando la dispersión de la empresa lo permita en los siguientes casos:</p> <p>Cuidadores de personas dependientes.</p> <p>Mujeres embarazadas y lactantes.</p> <p>Necesidad de reunificación familiar.</p> <p>Enfermedad de la persona o de la pareja, hijos, padres.</p>



Plan de Conciliación

MOTIVO	DURACION		OBSERVACION
	<i>Sin desplazamiento</i>	<i>Con desplazamiento</i>	
Nacimiento de hijo/hija	2 días	4 días	
Enfermedad grave o accidente (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueros)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
Hospitalización de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
Fallecimiento de los anteriores	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
Matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge	1 día	3 días	



Plan de Conciliación

Flexibilidad horaria			<p>Para una mayor armonización de la vida profesional y personal, todos los empleados (estructura) siempre y cuando sus obligaciones les permita y que además realicen jornada partida, podrán entrar a las 9 de la mañana de lunes a viernes con un margen de 15 min., por tanto el horario de trabajo quedará de la siguiente manera: De lunes a jueves de 08.30 a 14.00 y de 15.00 a 18.00 y los viernes de 8.30 a 14.30.</p> <p>Por otra parte, los empleados de estructura siempre y cuando el trabajo lo permita, podrán disfrutar de la jornada de verano comprendida entre los días 15 de junio</p>



Plan de Conciliación

			al 15 de septiembre de 8.30 a 14.30 de lunes a viernes.
Reducción de jornada			Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma. Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementados al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.

Lactancia

Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La



Plan de Conciliación

duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular esta reducción en jornadas completas (15 días naturales). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Lo dispuesto en este apartado podrá ser ejercitado por el trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula

Permisos de maternidad

El descanso previsto para los supuestos de parto tiene una duración de dieciséis semanas, ampliables, si el parto es múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas adicionales por discapacidad del hijo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

No obstante dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente



Plan de Conciliación

del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. El periodo de disfrute puede ser diferente en los siguientes supuestos:

- Parto múltiple: se amplía en dos semanas por cada hijo a partir del segundo
- Discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido: se amplía a 2 semanas
- Fallecimiento del hijo: el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Hospitalización del neonato: en los casos de parto prematuro y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el período de suspensión por maternidad, a petición de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, una vez completado el período de suspensión obligatoria para la madre de seis semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor. Cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un período superior a siete días, la prestación se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. A estos efectos, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.



Plan de Conciliación

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Cuando la madre hubiera optado por que el otro progenitor disfrute de una parte del período de descanso por maternidad y éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria de la prestación por la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la paternidad.

Permisos de paternidad

La duración de este permiso es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. El permiso podrá ser disfrutado mientras la madre se encuentre de permiso de maternidad o inmediatamente al finalizar esta su permiso.



Plan de Conciliación

Descanso por maternidad a tiempo parcial

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto por el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre

Reducción de jornada

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.



Plan de Conciliación

Reducción de jornada por violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o para su asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

Excedencias para el cuidado de hijos y familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo tanto lo sean por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La necesidad de atender a un nuevo hijo da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pone fin a la que viniera disfrutando. Este derecho puede ser disfrutado de forma fraccionada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar



Plan de Conciliación

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La reserva de puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general o de 18 meses si tiene la categoría especial. El periodo de excedencia se computa a efectos de antigüedad.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a

la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



Plan de Conciliación

Traslados y desplazamientos

En lo referente a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de garantizar una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

No se adoptarán medidas de desplazamiento fuera de la localidad, entendida en los términos de artículo 35 del Convenio Colectivo, la mujer trabajadora en situación de embarazo. Igual medida se aplicará a los trabajadores que disfruten de reducción de jornada por guarda legal o por lactancia.

Relación de derechos disfrutados en relación a la protección de la maternidad y lactancia

Considerando el tipo de actividad a desarrollar, independientemente de la existencia de riesgos objetivos, se ha establecido un procedimiento para que puedan acogerse aquellas trabajadoras en situación de embarazo y/o lactancia. Para ello, se estudiarán las diferentes posibilidades establecidas en la Ley 39/1.999 y Ley 3/2007 consistentes básicamente en la adaptación del tiempo o de las condiciones de trabajo, cuando resulte posible, o en su defecto, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, cuando la situación de riesgo quede certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.



Plan de Conciliación

2. INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA EL TRABAJADOR / RA

<p>Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal</p>	<p>Su función es prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades, gracias a diversas actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, a programas específicos preventivos y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a personas afectadas por procesos de hospitalización complejos.</p>
<p>Servicio de Teleasistencia.</p>	<p>Consiste en la asistencia a las personas beneficiarias ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento a través de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios. Se prestara a las personas que no reciban servicios de atención residencial.</p>
<p>Servicio de Ayuda a domicilio</p>	<p>Hace referencia a todas las actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia (personas mayores, niños y niñas, personas con alguna discapacidad...) con el fin de atender sus necesidades básicas de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función. Pueden ser tanto de atención de las necesidades del hogar como para cuidados personales, facilitando así la autonomía de estas personas en su propio domicilio.</p>
<p>Servicio de Centro de Día y de Noche</p>	<p>Ofrece una atención integral a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal. Puede realizarse durante el periodo diurno o nocturno. Hay varios tipos de centros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centro de Día para mayores. - Centro de Día para menores de 65 años. - Centro de Día de atención especializada. - Centro de Noche.
<p>Servicio de Atención Residencial</p>	<p>Este servicio proporciona atención continuada de carácter personal y sanitario. Encontramos dos maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Residencia de personas mayores en situación de dependencia. - Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad



Plan de Conciliación

Además de estos servicios, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, propone una serie de **prestaciones económicas**:

Prestación económica vinculada al servicio.	Esta prestación se reconocerá únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica de la persona beneficiaria
Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.	Hace referencia a la prestación económica destinadas a los y las familiares en el caso de las personas dependientes sean atendidas por su entorno familiar.
Prestación económica de asistencia personal.	La prestación económica va destinada a la contratación de personal que proporcione asistencia personal, durante un número de horas, para facilitar a las personas dependientes el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.

Para acceder a estos servicios y prestaciones económicas es necesario el reconocimiento de la existencia de un grado y nivel de dependencia de la persona necesitada del servicio o prestación.

La ley contempla tres grados de dependencia:

Grado I (dependencia moderada): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (actividades básicas de la vida diaria) al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.



Plan de Conciliación

Grado II (dependencia severa): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (actividades básicas de la vida diaria) dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador.

Grado III (gran dependencia): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (actividades básicas de la vida diaria) varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Cada uno de estos grados se clasificara a su vez en dos niveles en función de la autonomía y atención y cuidado que requiere la persona.

La efectividad del derecho a las prestaciones de dependencia incluidas en la presente Ley se realizara progresiva y gradualmente a partir del 2007 de acuerdo al siguiente calendario:

2007. El primer año a las personas valoradas en el Grado III de Gran Dependencia, niveles

2 y 1.

2008-2009. En el segundo y tercer año a las personas valoradas en el Grado II de Dependencia Severa, nivel 2.

2009-2010. En el tercer y cuarto año a las personas valoradas en el Grado II de Dependencia Severa, nivel 1.



Plan de Conciliación

2011-2012. En el quinto y sexto año a las personas valoradas en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 2.

2013-2014. En el séptimo y octavo año a las personas valoradas en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 1.

El trabajador / ra, podrá consultar en su Comunidad más información al respecto.