

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL



Realizado por:
Montse Sanchez
Resp. de Conciliación

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

En Barcelona a 20 de enero de 2019

REUNIDOS

De una parte, En representación de la dirección de la entidad Asociación Vida Sana (CIF: G08890923)

Angeles Parra García. Presidenta

Montserrat Escutia Acedo. Secretaria General

Juan Carlos Moreno. Director técnico BioCultura

Y de otra

En representación de la plantilla

Montserrat Sánchez Pérez

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE ASOCIACIÓN VIDA SANA; para el que se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social (2015-17), mejorando el mismo y la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999) y la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el **Estatuto de los Trabajadores**.

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de la ASOCIACIÓN VIDA SANA, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, laboral y social.
- Adaptar la ASOCIACIÓN VIDA SANA a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos, costumbres, estudios, etc.
- 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 diez 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 familiar y laboral 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 la ASOCIACIÓN VIDA SANA (antigüedad, temporalidad...).

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la ASOCIACIÓN VIDA SANA

ÁREA DE FLEXIBILIDAD HORARIA

Nº de medida 01

Nombre de la medida:

Horario flexible de entrada y salida adaptado a aquellos puestos de trabajo que así se establezca para el cumplimiento de sus funciones.

Objetivo

Esta medida tiene como objetivo que 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, cuidado de personas mayores dependientes a su cargo, por hospitalización y/o convalecencias, etc.

Descripción – Metodología

La hora de entrada al trabajo y la de salida se adaptará a las necesidades de la persona con carga familia en la medida de lo posible, siempre y cuando no afecte al desempeño de sus funciones y deberes laborales, pudiendo elaborar su trabajo en otro momento o en su domicilio (teletrabajo) cuando sea posible.

Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con la totalidad de horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales, además de establecer un horario de teletrabajo en su hogar en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones lo permita.

Costes personales, materiales y económicos

No procede

Personas beneficiarias

La totalidad de la plantilla con hijos menores de 12 años y/o familiares (padres, hermanos y/o hijos) dependientes a su cargo.

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, por escrito, justificando de manera adecuada y para su estudio y aprobación por la dirección de ASOCIACIÓN VIDA SANA.

Calendarización

La medida comenzará a aplicarse a la firma y aprobación del presente plan y tendrá una duración indefinida hasta la desaparición de la situación que motiva su aplicación o acuerdo entre ASOCIACIÓN VIDA SANA y la trabajadora y/o el trabajador.

Canales de comunicación

Las medidas se comunicarán en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla si fuera necesario o a petición de los trabajadores.

Evaluación y seguimiento

Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por la responsable de conciliación y/o responsable de la entidad.

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 empelados

Reducción de costes de sustitución y reincorporación

Otros.

ÁREA DE FLEXIBILIDAD LUGAR DE TRABAJO

Flexibilidad en lugar y horario de trabajo

Nº de medida 02

Nombre de la medida

Teletrabajo.

Flexibilidad de lugar y horario de trabajo (mantenimiento, compras, asistencia a reuniones, representación de la entidad, realización de proyectos fuera del centro de trabajo, etc.)

Objetivo

Teletrabajo: Esta medida tiene como objetivo facilitar la realización de ciertas tareas y trabajos fuera de la sede central de ASOCIACIÓN VIDA SANA.

Flexibilidad de lugar y horario de trabajo: tiene como objetivo flexibilizar el horario en algunas funciones (mantenimiento, compras, asistencia a reuniones, representación de la entidad, realización de proyectos, etc.).

Descripción – Metodología

Será posible el teletrabajo en aquellos puestos de trabajo en los que se determine por el responsable de Personal. Que su presencia en el centro de trabajo no es imprescindible para el desempeño de sus funciones. La flexibilidad horaria y de lugar de trabajo será para el personal cuyas funciones encomendadas supone un desplazamiento del centro de trabajo (mantenimiento, asistencia a reuniones, representación de la entidad, realización de proyectos, etc.) y estarán debidamente acreditadas y/o programada.

Costes personales, materiales y económicos

No procede

Personas beneficiarias

Teletrabajo: El personal en las que las funciones de su puesto de trabajo no sea imprescindible que se desarrollen en la sede central de ASOCIACIÓN VIDA SANA. Flexibilidad horaria y de lugar de trabajo: Aquellos trabajadores y trabajadoras en las que las funciones de su puesto de trabajo sea imprescindible que se desarrollen fuera de la sede central de ASOCIACIÓN VIDA SANA.

Forma de petición

Teletrabajo: petición por escrito para su estudio y aprobación por parte de la dirección de ASOCIACIÓN VIDA SANA.

Flexibilidad de horario y lugar de trabajo: petición por escrito para su estudio y aprobación por parte de la dirección de ASOCIACIÓN VIDA SANA salvo aquellos casos en los que la salida del centro del trabajador está programada y contemplada en sus funciones (reuniones, ejecución de proyectos, representación de la entidad, compras, mantenimiento, etc.).

Canales de comunicación

La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.

Evaluación y seguimiento

Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por el responsable de personal y/o responsable de la entidad.

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

Otros.

ÁREA DE POLÍTICAS DE SERVICIOS

N.º de medida 03

Nombre de la medida

Ayudas para guarderías

Objetivo

Apoyar al personal con hijos menores de 3 años.

Descripción – Metodología

Se abonará a los trabajadores y trabajadoras en nómina un complemento de ayuda para la guardería por valor de 20€/mes por cada hijo/a menor de 3 años.

Costes personales, materiales y económicos

Importe del complemento salarial por empleado/a

Costes organizativos

Departamento de Personal

Personas beneficiarias

Trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 3 años que tengan contratado el servicio de guardería. Quedará excluido de la ayuda el personal que hubiera solicitado una reducción de jornada para el cuidado de sus hijos/as.

Forma de petición

El empleado/a deberá realizar la solicitud por escrito al departamento de Personal. Mensualmente se deberá justificar el pago del servicio de guardería con la presentación del correspondiente recibo.

Calendarización

La medida comenzará a aplicarse a la fecha de aprobación del presente plan y tendrá una duración indefinida.

Canales de comunicación

La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se diseñará un catálogo de medidas a la plantilla.

Evaluación y seguimiento

Inicialmente se designará a Juan Carlos Moreno que se ocupará de revisar el correcto funcionamiento de la medida. El departamento de Personal elaborará de forma semestral un informe sobre el funcionamiento de la medida.

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

Otros.

En la ciudad de Barcelona, 20 enero de 2019

reunidas las personas indicadas en el encabezamiento,

MANIFIESTAN

Su conformidad con el Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad Asociación Vida Sana, sea real y efectiva, hace posible el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

FDO:



Ángeles Parra



Montse Escutia



Juan Carlos Moreno



Montserrat Sánchez