

PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL



ANDAR

**ASOCIACIÓN NAVARRA
DE APOYO A PERSONAS
CON TDAH DE LA RIBERA**

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVOS



- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de la Asociación ANDAR fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral
- Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
- 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 dos 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 (Artículo 34 y 37 de los trabajadores), 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 ANDAR.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la empresa Asociación ANDAR:

MEDIDAS FACILITADORAS:

1. Horario flexible de entrada y salida

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente 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 centro escolar o poder salir para recogerlos, citas médicas, reuniones escolares, etc.

La hora de entrada y salida al trabajo en horario de mañana será de 08:00 a 09:30 y de 12.30 a 13.00. La hora de entrada y salida al trabajo en horario de tarde será de 15.30 a 16.30 y de 19.00 a 19.30.

Para el correcto funcionamiento de la organización será obligatorio estar presente en la empresa durante los siguientes intervalos horarios: De 09:30 a 12.30 y de 16.30 a 19.00 (para jornadas completas).

Dentro de estos límites horarios, el personal, podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.

- Personas beneficiarias: La totalidad de la plantilla
- 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.
- Calendarización: Se planificará con la Junta Directiva el comienzo y final de la flexibilidad

Estas medidas tendrán los siguientes beneficios:

- 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.



2. Franjas de teletrabajo

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener la oportunidad de llevar a cabo parte de su cometido desde su domicilio. Tendrán cabida en este apartado las siguientes actividades:

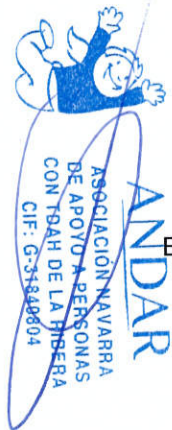
- Ejecución de memorias y proyectos.
- Reuniones telemáticas con usuarios/as, familiares o profesores/as.
- Registro de sesiones.

Los trabajadores/as tendrán a su disposición una hoja de registro de horarios en los que rellenen las franjas horarias en las que han realizado el teletrabajo.

- Personas beneficiarias: La totalidad de la plantilla
- Forma de petición: Si bien el personal tiene libertad para adaptar la forma de trabajo, deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
- Calendarización: Se comunicará con 24 horas de antelación a su responsable indicando franja horaria de teletrabajo, luego también se registra en la ficha de registro.

Estas medidas tendrán los siguientes beneficios:

- 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.



PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

1. Modificación de jornada laboral


En el artículo 37 de los trabajadores se recoge este derecho no retribuido para la conciliación de la vida laboral: *Reducción de jornada para el cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familias hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida. La jornada puede ser disminuida, con disminución de salario, entre 1/8 y la mitad de la misma.*

Para la ejecución de esta medida se estudiará el horario en el que se realizará dicha reducción, analizando la situación para que la calidad del servicio no disminuya.

Al mismo tiempo, los trabajadores/as de ANDAR, bajo aprobación de la Junta Directiva, podrán reestructurar funciones (primeras citas, ejecución de memorias y proyectos, intervención individual, etc.) en aras de un mantenimiento de la calidad de los servicios.

Se comunicará a la Junta directiva, rellenando y firmando la correspondiente petición, con 30 días de antelación a la fecha de inicio de la reducción.

2. Excedencias



Según lo recogido en el artículo 46.3 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de ANDAR generasen este derecho, la Junta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se comunicará a la Junta directiva, rellenando y firmando la correspondiente petición, con 30 días de antelación a la fecha de inicio de la reducción.

Este plan de conciliación de la vida personal y laboral fue aprobado por el órgano directivo de la Asociación ANDAR en junta ordinaria del 10 de julio de 2019.