



Asociación de Familiares de Alzheimer de Elche



I PLAN DE CONCILIACIÓN DE AFAE

CONTENIDO

- 1 MARCO DE ACTUACIÓN
- 2 OBJETIVOS DEL I PLAN DE CONCILIACIÓN
- 3 ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN
- 4 PERSONAS BENEFICIARIAS
- 5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
 - MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE MEJORA DEL CONVENIO COLECTIVO ACTUAL “IX CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA”
 - MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ESTABLECIDAS POR A LEY (Anexo 1)
 - “IX CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA”
 - LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.
- 6 ACUERDO

1. MARCO DE ACTUACIÓN

AFAE, Asociación de Familiares de Personas con Alzheimer elaboró en 2019 su I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Este plan se basa en cinco ejes compuestos por las diferentes Áreas y acciones a desarrollar. Para la creación del I Plan de Conciliación de AFAE, nos centraremos en el eje 4, Área de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar, que establece como objetivos:

1. Mejorar las condiciones laborales del equipo de trabajo garantizando una conciliación mayor a la legalmente establecida.
2. Garantizar que todas las personas que forman el equipo de trabajo de AFAE, tanto en activo como el que se encuentren en situación de baja laboral, maternidad, excedencia o vacaciones se informará sobre las medidas de conciliación a las que tienen derecho según la legislación vigente y las acordadas en el Plan de Conciliación.

A fin de conseguir los citados objetivos, se han diseñado una serie de acciones:

1. Acción 4.2.: Creación del I Plan de Conciliación de AFAE.
2. Acción 4.3.: Informar a todo el equipo sobre las medidas de conciliación a las que tienen derecho según la legislación vigente y las acordadas en el Plan de Conciliación.

En base a ello elaboramos el presente documento en el que se recopilan las medidas de conciliación a las que tiene derecho la plantilla de Afae, incluyendo tanto las recogidas en Convenio Colectivo como las propias de mejora que ha adoptado la empresa.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

1. Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Afae, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
2. Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad relativos a la familia, hábitos y costumbres
3. Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de hijos e hijas menores y personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares de Afae.
4. Establecer estrategias de gestión de RRHH no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. Mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en Afae , incrementando así el compromiso de las personas trabajadoras con la empresa y con sus valores.
6. Mejorar la calidad del servicio y optimizar la imagen de Afae tanto interna como externamente, transmitiendo valores de igualdad y equidad.

3. 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, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

4. PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida laboral, personal y familiar será aplicable a la totalidad de la plantilla de Afae, sin exclusión, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con la Asociación (antigüedad, temporalidad...).

5. MEDIDAS DE MEJORA DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Las medidas de Conciliación previstas en Convenio Colectivo y normativa legal se detallan en cada apartado junto con las propuestas y las medidas de Conciliación aprobadas por AFAE que mejoran las previstas en Convenio Colectivo y normativa legal vigente, son las siguientes:

1. MODIFICACIÓN DEL PERIODO VACACIONAL.

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Según convenio, CAPÍTULO VI, Artículo 41. Vacaciones.

SE ESTABLECE: El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal

Acuerdo empresa/equipo laboral: Las vacaciones están estipuladas por convenio en 30 días naturales. Actualmente existe un acuerdo verbal con la empresa del disfrute de dos semanas como mínimo en período estival, pudiendo ser utilizadas las otras dos semanas de manera no consecutiva en el resto del año, siempre y cuando se hagan por semanas completas, quedando dos días restantes de libre disposición.

Descripción: En el entorno familiar aparece la necesidad de redistribuir parte de las vacaciones en periodos más cortos pero en más momentos a lo largo del año, para poder atender al menor o familiar de primer grado.

Propuestas:

- Permitir, a aquellas personas que lo necesiten, dividir las vacaciones de 30 días naturales en:

- Catorce días naturales seguidos en periodo estival.
- Siete días naturales seguidos en el resto del año.
- Y siete días laborables de libre disposición.

MEDIDAS ADOPTADAS: Formalización del acuerdo verbal entre empresa y las personas integrantes del equipo técnico. El periodo vacacional se queda establecido en 14 días como mínimo en periodo estival, la fracción restante en dos periodos de 7 días consecutivos a lo largo del año y dos días de libre disposición.

2. FLEXIBILIDAD HORARIA

Objetivo: Posibilitar la flexibilización del horario de trabajo cuando se producen modificaciones en la situación familiar de la persona trabajadora.

Flexibilidad horaria COMPENSABLE en momentos puntuales por el BANCO DE HORAS.

Descripción: El banco de horas no supone una reducción del tiempo de trabajo sino es un sistema que sirve para flexibilizar el horario laboral del personal empleado, permitiendo compensar las horas extraordinarias de forma organizada. Durante la jornada laboral pueden surgir imprevistos y exigencias para la realización de actividades que puedan generar un tiempo de trabajo justificado y superior al pactado en el contrato (citas que se alargan, presentación de subvenciones, sustitución de otros puestos en vacaciones, mantenimiento de jardín, retraso de familiares en la recogida de personas usuarias, imprevistos, etc.) de manera que esas horas acumuladas puedan ser de libre disposición para cubrir sus necesidades de conciliación familiar y personal.

En el caso de no disponer de esas horas, será la persona trabajadora la que tenga que compensar esas horas a la empresa.

Este computo de horas tanto en positivo como en negativo quedará registrado en el sistema de control de asistencia BILKY.

Estas ausencias al puesto de trabajo se comunicarán a Dirección con antelación.

Propuesta: Generar un banco de horas de libre disposición.

MEDIDAS ADOPTADAS: Posibilidad de Generar un banco de horas justificadas. Disposición de esas horas bajo la aprobación de Dirección y siempre por causas puntuales y justificadas.

3. PERMISOS POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN

Objetivo: Facilitar la ausencia o el abandono del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para cubrir una necesidad familiar.

Según convenio, CAPÍTULO VI, Jornada. Artículo 39. Jornada y horario de trabajo.

SE ESTABLECE:

1. Normas comunes: La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Según convenio, CAPÍTULO VIII Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar. Artículo 53. Licencias retribuidas.

SE ESTABLECE:

I. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

Propuesta:

Acudir durante la jornada laboral, por necesidades propias, de menores, cónyuge o pareja y familiares de primer grado, a:

- a) Consultas, tratamientos, pruebas y exploraciones de tipo médico.
- b) Asistencia a las tutorías u otro requerimiento del centro educativo de sus hijas o hijos.
- c) Consultas o gestiones en el ámbito social, sanitario o jurídico.

Estas ausencias al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a las situaciones recogidas en los puntos anteriores se realizarán siempre y cuando estas no se puedan efectuar en otro horario y durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal, su asistencia y la hora de la cita.

MEDIDAS ADOPTADAS:

- a) Solo las exploraciones que requieran de acompañamiento.
- b) Se considera que es necesario promover la corresponsabilidad en el equipo para que no sea siempre la madre/esposa/mujer la que sale a resolver las emergencias familiares.
- c) Cualquier situación que ocurra de manera puntual y excepcional y bajo consenso con dirección.

4. DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Según convenio, los días 24 y 31 de diciembre se consideran como jornada efectiva de trabajo completa.

Descripción: Funcionamiento del centro con normalidad en todos los puestos de trabajo hasta finalizar el servicio de comedor. Al ser un día de jornada efectiva de trabajo completa aquella persona que solicite ese día, se le computará como 8 horas. En el caso que alguna persona trabajadora solicitara trabajar media jornada, se le computaría el resto de la jornada (aunque la empresa cierre antes).

Propuesta: Solicitar que el día 24 y 31 de diciembre el centro esté en funcionamiento hasta fin del servicio de comedor.

MEDIDAS ADOPTADAS: Los días 24 y 31 de diciembre el centro cerrará una vez finalice el servicio de comedor.

5. IGUALDAD EN LA TIPOLOGÍA DE FAMILIA

Objetivo: Favorecer las adaptaciones de la sociedad actual, sin discriminación, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Según convenio, se recoge en el artículo 48. Licencias retribuidas/ artículo 50. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares/ artículo 51. Reducción de la jornada por motivos familiares, al cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida.

Propuesta:

Considerar a la pareja conviviente con los mismos derechos que el cónyuge o pareja de hecho.

MEDIDAS ADOPTADAS: Se considera a la pareja conviviente con los mismos derechos que el cónyuge o pareja de hecho.

6. TELETRABAJO

Objetivo: Posibilitar el teletrabajo cuando surjan situaciones excepcionales que lo requieran en la organización familiar de la persona trabajadora, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Descripción: El teletrabajo es una modalidad de trabajo que permite a los empleados desarrollar su jornada laboral o parte de ella desde casa, siempre y cuando su puesto de trabajo lo permita. En determinados perfiles profesionales de esta empresa, existe la posibilidad de realizar desde casa el trabajo interno, aquel trabajo que no requiera intervención directa con persona usuaria, familiar o persona cuidadora, etc.

Propuesta: Realizar la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando las funciones de su puesto lo permitan y por el tiempo indispensable, por necesidades familiares descendientes, cónyuge o pareja y familiares de primer grado.

Para llevar a cabo esta opción de teletrabajo se consensuará con Dirección.

MEDIDAS ADOPTADAS: Se estudiará cada caso concreto condicionado a consulta con Dirección y Junta Directiva.

REUNIDOS

De una parte, integrantes del Comité de Igualdad en representación de la Junta Directiva de la Asociación de Familiares de Personas con Alzheimer de Elche.

Nombre y apellidos	Puesto
Josefa Rodríguez Maciá	Vocal Junta Directiva
Joan Durá Esclapez	Vocal Junta Directiva

Y de otra, integrantes del Comité de Igualdad en representación de los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de Familiares de Personas con Alzheimer de Elche.

Nombre y apellidos	Puesto
Laura Parres Morales	T.A.S.O.C.
Yolanda Isabel Muñoz Pérez	T.S.

ACUERDAN

La constitución del I Plan de Medidas de Conciliación –en adelante PMC- personal, familiar y laboral; así como de velar por la implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

La empresa facilitará al Comité de Igualdad encargado del I PMC, la información, datos y recursos necesarios para la realización del diagnóstico bienal de la situación de la empresa en medidas de conciliación.

Una vez obtenida y evaluada la información el Comité de Igualdad se compromete a emitir un informe con los resultados del diagnóstico, así como a definir, si procede, nuevas las medidas, acciones, recursos necesarios, y calendarización de actuaciones para una futura puesta en marcha.

La empresa AFAE adquiere el compromiso de llevar a cabo su I Plan de Medidas de Conciliación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio y convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres en la Asociación AFAE sea real y efectiva.

En Elche, a 26 de Abril de 2021

Firmado:

La Representación de La Junta Directiva

La Representación del Equipo de Trabajo