

PLAN DE CONCILIACIÓN 2022-2023

FUNDACIÓN AMASOL
Pº Tierno Galván 8, local 4
50007. Zaragoza



ÍNDICE

Presentación	3
Marco jurídico	3
Ámbito de aplicación	4
Objetivos del Plan de Conciliación	4
Medidas que favorecen la conciliación.....	5
Comisión de seguimiento y evaluación del plan de conciliación.....	6

Presentación

“Fundación AMASOL: familias monomarentales, monoparentales y reconstituídas” es la entidad continuadora y ampliadora de las actuaciones y objetivos de AMASOL, Asociación de Madres Solas.

AMASOL, Asociación de Madres Solas, es una entidad sin ánimo de lucro fundada el 26 de septiembre de 2000 y declarada de Utilidad Pública en 2012. AMASOL, única entidad en Aragón especializada en el trabajo integral con familias monoparentales, constituye un referente en el tejido asociativo aragonés, formando parte del Observatorio Aragonés de las Familias, así como de su Comisión Permanente, y en los años 2018 y 2019, ha sido distinguida con el sello RSA de Aragón.

Desde AMASOL se considera necesario ser un referente en materia de conciliación y se aplican, de manera informal, desde 2015 diversas medidas dirigidas a facilitar la conciliación de tiempos personales, familiares y laborales de su personal en plantilla. En el año 2020, la Junta Directiva de la Asociación, se decidió a dar un paso más con el Plan de Conciliación 2020-2021, protocolizando todas las medidas implementadas, en una apuesta firme por incluir procesos de calidad, entendiendo que la calidad del empleo y la satisfacción de la plantilla en el trabajo constituyen elementos clave que repercuten directamente en la calidad del servicio.

Revisadas las medidas implantadas, se presenta el nuevo Plan de Conciliación Fundación AMASOL 2022-2023 para mejorar la satisfacción, bienestar y calidad de vida de la plantilla constituyéndose en un eje estratégico de la actividad de la entidad.

Marco jurídico

Los desafíos para conseguir una mejor conciliación laboral, personal y familiar implican cambios sociales, como nuevas formas de organización del trabajo, reestructuración de la protección social, cambios en las estructuras familiares y en la distribución de los cuidados entre hombres y mujeres, etc. Estos desafíos se inscriben dentro de la promoción de la igualdad de oportunidades para todos y todas.

En este sentido, los poderes públicos han emprendido importantes reformas legislativas, entre las que se incluyen la aprobación, entre otras, de las Leyes 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la posterior Orden APU/3902/2005, en el ámbito de la Administración del Estado y, respecto de la Administración

de la Comunidad Autónoma de Aragón, la publicación del Acuerdo, en el ámbito de la Mesa de la Función Pública, sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, conocido como el Plan Concilia de Aragón.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tras subrayar en su exposición de motivos que “la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo” y como consecuencia se “hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”

Las medidas recogidas en el presente documento alcanzan al conjunto de la plantilla de AMASOL a través de medidas que complementan y mejoran las establecidas por el Estatuto General de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de referencia.

Ámbito de aplicación

El presente plan resulta aplicable en todas las sedes de Fundación AMASOL en España y a toda su plantilla, así como en todas aquellas que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la plantilla, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características específicas de cada uno de los centros de trabajo.

Objetivos del Plan de Conciliación

Objetivo general:

- Facilitar la conciliación de tiempos personales, familiares y laborales del personal en plantilla de AMASOL.

Objetivos específicos:

- Estudiar de forma individualizada las situaciones particulares de cada miembro de la plantilla.
- Garantizar la reducción de jornada en los casos necesarios.
- Asegurar el estudio de una posible reordenación del tiempo de trabajo.
- Ampliar los derechos laborales establecidos en la legislación de referencia.
- Dar a conocer a todo el personal en plantilla los derechos ampliados por la entidad

estableciendo asimismo mecanismos de feedback y evaluación.

Medidas que favorecen la conciliación

Extensión de derechos

Las medidas recogidas en los siguientes puntos se consideran extendidas a los casos de unidades familiares con relación análoga a la conyugal. La Comisión de valoración establecerá los criterios para acogerse a esta extensión.

Modificación de horarios

1. Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se podrá solicitar la adaptación del horario de entrada/salida siempre que por motivos organizativos sea posible, ajustando la jornada diaria a dichas necesidades. En todo caso, esta medida será temporal y modificable en base a las necesidades del resto de personal en plantilla con objeto de no generar arbitrariedades.
2. La entidad adaptará las horas de jornada anual de trabajo de forma que los meses de julio-agosto las jornadas sean más reducidas, acordando individualmente con cada trabajador/trabajadora esta reorganización de forma que se ajuste a sus necesidades de conciliación en la medida que lo permita el servicio.
3. Se podrá solicitar puntualmente modificación del horario de la jornada habitual de trabajo por motivo personales (formación, dependientes a cargo etc.). Cada caso será valorado de forma individual por la entidad.

Jornada

Siempre que la duración de la jornada exceda las 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Vacaciones

Se permitirá el fraccionamiento de vacaciones en varios periodos, incluso días alternos, con acuerdo previo de la entidad y si la naturaleza del servicio y de la jornada del/de la trabajador/a así lo permite.

Existirá la posibilidad de concentración de vacaciones anuales para trabajadores/as de origen extranjero, cuando las utilicen para visitar el país de origen.

Licencias retribuidas

Todas las medidas que se recogen a continuación deberán de ser adecuadamente acreditadas para su justificación.

1. Se amplía a 7 días el permiso por razón de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad. La entidad podrá valorar de forma individual la ampliación del permiso en caso de fallecimiento de otros familiares.
2. Se amplía la edad para acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud para hijos/as de los 8 hasta los 16 años.
3. Los 8 días de permiso no retribuido en caso de hospitalización por hijo/a menor que son reconocidos en el Convenio de Acción e Intervención Social SÍ serán retribuidos para el personal de AMASOL.

La entidad estudiará de forma individual las solicitudes respecto a otros familiares dependientes.

4. Permiso para asistir a tutorías o actividades en centros escolares en los que cursen estudios hijos/as, hasta un máximo de 10 horas, previa justificación y si las necesidades del servicio lo permiten. Si fuera preciso aumentar el número de horas, la entidad valorará cada caso individualmente.

Teletrabajo

En determinadas situaciones, y siempre que no afecte al correcto desempeño de la actividad laboral, se facilitará el teletrabajo, parcial o temporalmente, en aquellos contenidos que se consideren adecuados con la finalidad de que sirva para mejorar la organización del tiempo y con la autorización por escrito de la entidad.

Prestaciones sociales de la empresa

AMASOL tratará siempre de ofrecer a las/los trabajadoras/as con hijos/as menores, descuento o gratuidad en la participación de acciones que favorezcan la conciliación, así como la participación en todas las actividades y actuaciones de ocio y tiempo libre que lleve a cabo la entidad.

Comisión de seguimiento y evaluación del plan de conciliación

Se acordará la constitución de una Comisión de Seguimiento y evaluación del presente Plan de Conciliación, constituida por dos representantes de la Junta Directiva y dos de los/as

trabajadores/as.

Las reuniones se celebrarán al menos una vez al año para evaluar las acciones contenidas en el Plan y estudiar posibles modificaciones, no obstante, la Comisión puede reunirse siempre que se estime procedente.