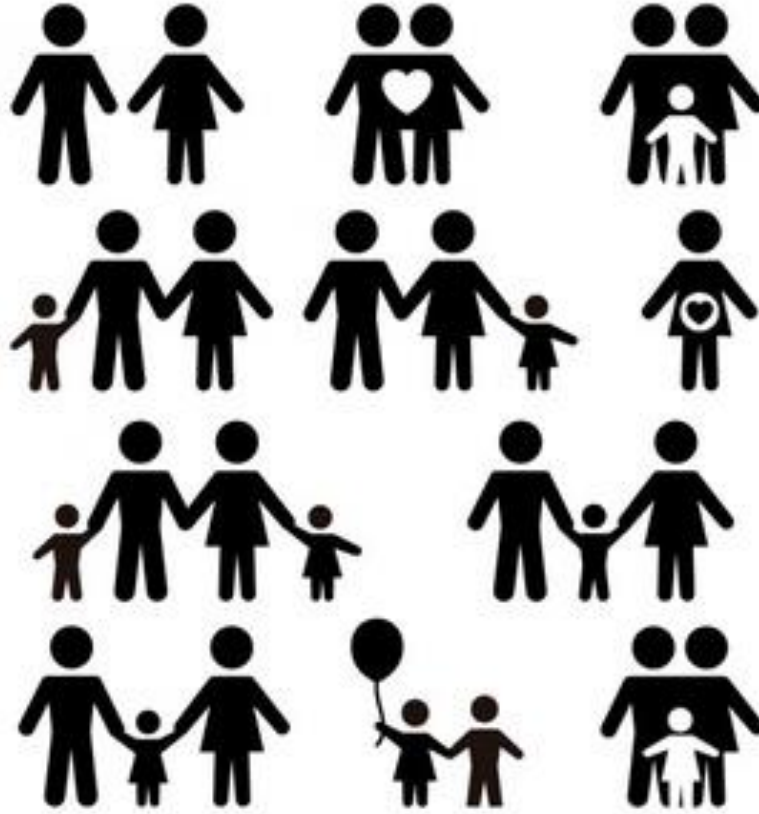




ALGER
GIRALDA
SEVILLA+HUELVA
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA



PLAN DE CONCILIACIÓN

ALGER GIRALDA

CIF: G41064643. Inscrita en el Registro de Asociaciones de Andalucía con nº 1186-1ª. Inscrita en el Registro de Servicios Sociales de la Junta de Andalucía con el nº 214.



ALGER GIRALDA
Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades Renales de Sevilla y Huelva
C/ Luis Montoto, s/n. Pasaje Nebli, local 3, módulos A y B 41018 – Sevilla
C/ Lucena del Puerto, 9-11 21003 - Huelva

Tel: 954.42.38.85
Correo electrónico: info@alcergiralda.org
www.alcergiralda.org



MARCO DE ACTUACIÓN

ALCER Giralda ha aprobado en 2022 su I PLAN DE IGUALDAD. En el eje 8 de dicho plan se desarrolla el "ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral" y se establecen dos objetivos:

- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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 ALCER Giralda, incluyendo tanto las recogidas en Convenio Colectivo como las propias de mejora que ha adoptado la empresa.

En este documento se regula también el procedimiento de modificación y/o ampliación de medidas de conciliación, el proceso de solicitud y el sistema de control, gestión y evaluación del impacto de las medidas en la plantilla.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

1. Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de ALCER Giralda, 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 en ALCER Giralda
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 ALCER Giralda, incrementando así el compromiso de trabajadores/as con la empresa y con sus valores.
6. Mejorar la calidad del servicio y optimizar la imagen de ALCER Giralda tanto interna como externamente, transmitiendo valores de igualdad y equidad.



MEDIDAS DE CONCILIACION DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Las medidas de Conciliación previstas en Convenio Colectivo y normativa legal se detallan en Anexo I al Plan de Conciliación

Las medidas de Conciliación que mejoran la previstas en Convenio Colectivo y normativa legal se detallan en Anexo II al Plan de Conciliación

AMBITO TEMPORAL

El ámbito temporal es el mismo que el del Plan de Igualdad (hasta julio de 2026), pudiéndose prorrogar su vigencia desde dicho momento y de forma anual.

AMBITO DE APLICACIÓN

Las personas beneficiarias de este plan son toda la plantilla de ALCER Giralda, sin excepción alguna.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

Las medidas de Conciliación previstas en Convenio Colectivo y normativa legal y que se detallan en Anexo I serán modificadas automáticamente cuando así lo regule la legislación pertinente, procediéndose a modificar el Anexo I por la dirección de la empresa y a comunicar tales circunstancias al conjunto de la plantilla en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de la normativa.

En cuanto a la modificación de medidas contempladas en el Anexo II de este plan, se seguirá lo estipulado en el presente artículo.

Las medidas de conciliación previstas en Anexo II que podrán ser modificadas y/o ampliadas por iniciativa de la dirección de la asociación o a solicitud de cualquier persona de la plantilla que eleve la iniciativa mediante escrito pertinente.

La aprobación de nuevas medidas se realizará en base a un análisis previo de idoneidad e impacto previsto en la plantilla y en la organización de la empresa y deber ser aprobado y pactado entre el personal y la dirección de la asociación. Del acto de aprobación se dictará acta y la modificación se incorporará al Anexo II señalando fecha de modificación y medida adoptada.

En ningún caso las medidas de conciliación pueden perjudicar o impedir el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

La no aprobación de medidas propuestas debe ir acompañada de un escrito de motivación.



La modificación o la eliminación de alguna de las medidas ya incorporadas al presente Plan, debe aprobarse por acuerdo de la plantilla y la dirección de la empresa y debe ir acompañada de un escrito de motivación .

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y CONCESION

Medidas de Conciliación contempladas en normativa y convenio colectivo

Las medidas contempladas en la legislación vigente y en el convenio colectivo de aplicación a la empresa se aplicarán de forma automática siguiendo los procesos establecidos legales a tal fin.

La Dirección de la empresa dará traslado del expediente de concesión a la plantilla a fin de incorporar los datos al sistema de seguimiento y control de implantación de medidas de conciliación.

Medidas de Conciliación no contempladas en normativa y Convenio Colectivo

Para la aplicación de medidas de conciliación que contempla el presente Plan de Conciliación y que mejoran las establecidas en las normativas descritas, el/la trabajador/a debe enviar solicitud a la dirección de la empresa según modelo que se incorpora al Anexo III de este plan.

El Comité en un plazo no superior a 7 días dará traslado a la Dirección de la empresa de la solicitud recibida.

Tras análisis conjunto la Dirección y el Comité decidirán la aprobación o no de la medida, debiendo en cualquier caso estar motivada la decisión.

SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION

Se realizará un control y seguimiento de las medidas de conciliación y su aplicación.

Para ello se aplicarán las herramientas diseñadas a tal efecto y que se incorporan en el Anexo IV de este Plan.

Se aplicarán los indicadores previstos en el Plan de Igualdad de ALCER Giralda y que se recopilan también en el Anexo IV.

Se emitirán informes intermedios y anuales en el marco del Plan de Seguimiento global del Plan de Igualdad .



ANEXO I: MEDIDAS DE CONCILIACION PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 55. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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 progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza



ALCER
GIRALDA
SEVILLA+HUELVA
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.



ANEXO II: MEDIDAS DE CONCILIACION DE MEJORA DEL CONVENIO COLECTIVO

1. EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Objetivo: favorecer el cuidado de hijo/as e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as/as

Descripción: el/a trabajador/a que necesite eventualmente tiempo para el cuidado de familiares, personas dependientes y/o hijo/as/as, podrá reducir su jornada laboral o solicitar excedencia para estos cuidados, sin que sea necesario cumplir el periodo mínimo de 4 meses estipulado en convenio colectivo, y siempre que sea compatible con su trabajo.

2. MODIFICAR EL PERIODO DE LAS VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

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

Descripción: de mutuo acuerdo con otra/o compañera/o se podrán modificar los periodos de vacaciones y/o asuntos propios para facilitar la vida familiar y laboral.

3. ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

Objetivo: adaptar el horario más favorable para la conciliación de su vida familiar y personas según las circunstancias y necesidades puntuales de cada trabajador/a.

Descripción: el/a trabajador/a podrá modificar su horario puntualmente ante una necesidad eventual según las circunstancias y necesidades de ésta. Existe una Bolsa de horas para facilitar ajustes de horarios cuando se producen modificaciones puntuales de la situación del/la trabajador/a.

4. FLEXIBILIDAD HORARIA

Objetivo: favorecer el cuidado de hijo/as e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as.

Descripción: el/a trabajador/a con hijos/as en edad escolar podrá modificar la hora de entrada y salida para adaptarse a horario escolar siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o del equipo.

5. TELETRABAJO

Objetivo: favorecer la conciliación y mejorar la calidad de vida



ALCER
GIRALDA
SEVILLA+HUELVA
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

Descripción: la dirección de la empresa analizará los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en parte o totalmente en teletrabajo. Describirán de cada puesto las horas de teletrabajo semanales a realizar, descripción de tareas y productividad. Implantarán un sistema de control de éstos.

5. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Objetivo: favorecer la conciliación y mejorar la calidad de vida y favorecer el cuidado de hijo/as e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as/as

Descripción: el/la trabajador/a con hijos/as o personas dependientes enfermos/as podrá solicitar reducción de jornada laboral temporalmente.



ANEXO III .- SOLICITUD AL COMITÉ DE IGUALDAD DE MEDIDAS DE CONCILIACION

Plan de Igualdad .-	
A.4.3 Solicitud de medida de Conciliación	
Nombre trabajador/a	
DNI	
Medida solicitada	
Motivo	
Fecha	Firm



ANEXO IV.- CONTROL Y SEGUIMIENTO

A. INDICADORES

- Plan de conciliación (Si /No)
- Nº medidas de conciliación descritas
- Nº de medidas de conciliación descritas que mejoran el Convenio Colectivo Nº personas solicitantes de medidas anualmente
- Nº solicitadas concedidas anualmente Nº de medidas de flexibilidad horaria
- Nº de hombres y mujeres que han solicitado la flexibilidad horaria
- Nº de hombres y mujeres que se le ha concedido la flexibilidad horaria Nº de hombres y mujeres que se les ha implantado horas de teletrabajo
- Nº de horas de teletrabajo anual según H y M Nº de campañas de difusión
- Nº de personas destinatarias desagregadas por sexo
- Nº de documentos de difusión editados
- Nº de talleres y asistentes hombres/mujeres

B. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

1. Descripción del plan de Conciliación y corresponsabilidad: Esta herramienta contiene las medidas de conciliación propuestas, se especifican si ya están en convenio colectivo y se detalla la fecha en la que se ha adoptado.
2. Seguimiento al plan de Conciliación y Corresponsabilidad: Este documento reflejará el nombre del/la trabajador/a/a, la fecha que solicita la medida, descripción de la medida solicitada, y si se ha concedido por parte de la empresa dicha medida.