



PLAN DE CONCILIACIÓN

ASOCIACIÓN AMO

Medidas para el fomento de la conciliación de la vida familiar, social,
académica y laboral



620 56 04 81
actividadesamo@gmail.com

PLAN DE CONCILIACIÓN

ÍNDICE

1. [PRESENTACIÓN](#)
2. [INTRODUCCIÓN](#)
3. [REUNIDOS](#)
4. [DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN](#)
5. [OBJETIVOS](#)
6. [VIGENCIA](#)
7. [CARACTERÍSTICAS](#)
8. [PERSONAS BENEFICIARIAS](#)
9. [ÁMBITO DE APLICACIÓN](#)
10. [MEDIDAS DE CONCILIACIÓN](#)

PRESENTACIÓN

La asociación AMO de autismo y otras condiciones de la zona oriental de Huesca (de aquí en adelante, "la asociación"), nace en 2015 con el objetivo de atender las necesidades de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con un trastorno del espectro autista (de aquí en adelante, "TEA") u otras condiciones del desarrollo, así como las necesidades de sus familias.

Un equipo especializado proporciona diferentes recursos para atender las necesidades específicas de cada persona, ya que pueden verse afectadas diferentes áreas y capacidades según el perfil de funcionamiento. Estos recursos pueden ser sesiones terapéuticas, actividades grupales y/o apoyo y asesoramiento a familias.

Tenemos más de ocho años de experiencia en la atención a personas con TEA y otras condiciones. Cada año tratamos de desarrollar diferentes proyectos, programas, formaciones y eventos que acercan una mayor sensibilización y divulgación a toda la población. Nuestra finalidad es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas atendidas y sus familias.

Desde nuestra asociación no sólo atendemos a personas con TEA. Debido a la falta de recursos en el área de actuación, prestamos atención a usuarios y usuarias con otras patologías como síndrome de Angelman, parálisis cerebral y otras condiciones de origen genético o neurobiológico que tienen un impacto significativo en la vida cotidiana.

“ES MÁS LO QUE NOS UNE QUE LO QUE NOS SEPARA”

INTRODUCCIÓN

En la relación laboral, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un derecho de las personas trabajadoras que ha de ser ejercido con independencia del género o de otras variables personales que puedan ser motivo de discriminación, entre las que se encuentran la edad, la etnia, la presencia o no de discapacidad, la religión y la ideología política. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) reconoce el derecho de las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de 12 años o en situación de dependencia a solicitar las adaptaciones que necesiten en la duración y distribución de su jornada laboral, incluyendo entre estas adaptaciones el teletrabajo y otras modalidades de trabajo desde el hogar. En 2019, este artículo se revisa para incluir medidas que garanticen la no discriminación en función del género para esta adaptación de la jornada laboral (Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo).

Los puntos 4, 5, 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores establecen el derecho a reducir la jornada para facilitar la conciliación ante diferentes supuestos relacionados con el cuidado de las personas a cargo del trabajador o trabajadora. En 2019, se amplía a los padres varones el derecho al permiso de lactancia y se establece la baja retribuida por parto prematuro u hospitalización del niño o niña.

Por último, en los puntos 4 a 9 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se define el período y las condiciones de suspensión del contrato por maternidad. En 2019 se amplía el período de suspensión a 16 semanas (6 obligatorias) y se aplica a ambos progenitores con independencia de su género.

REUNIDOS

De una parte, en representación de la dirección de la asociación:

- Carlos Tejero, presidente de la asociación

Y de otra, en representación de la plantilla, el equipo interno de la asociación:

- Naiara Hernández, gerente y terapeuta ocupacional
- Pedro Tomás, psicólogo y musicoterapeuta
- Astrid Chacín, maestra especializada en pedagogía terapéutica
- Belén Murillo, maestra especializada en pedagogía terapéutica

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente Plan de conciliación de la vida personal y laboral, que aprueban en reunión conjunta el 31 de julio de 2023.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

En la asociación trabaja un equipo interno multidisciplinar de 4 personas con diferentes perfiles, 3 de ellas a jornada completa. El trabajo se caracteriza por una alta diversidad de funciones y tareas, fruto de la necesidad de compaginar la labor terapéutica, la atención directa a las familias asociadas, otros proyectos puntuales y la gestión de la entidad en su conjunto. Esta situación dificulta la especialización y, debido al tamaño reducido del equipo, las y los profesionales suelen desempeñar diferentes roles a lo largo del día. Esto supone una carga de trabajo que podría generar fricciones con la vida personal, familiar, social y académica.

Durante el proceso de diagnóstico se han detectado los siguientes retos:

- En el equipo hay dos trabajadoras jóvenes (de 20 a 35 años), y una de ellas ocupa la gerencia de la organización. La asociación ha de estar preparada para facilitar la conciliación si se diera una situación de embarazo / maternidad, cumpliendo con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y aplicando medidas adicionales durante los primeros años de crianza. Las funciones de gerencia han de reflejarse por escrito para que puedan ser asumidas por otro miembro del equipo.
- El trabajo de oficina tiene lugar en horario de mañanas y las sesiones terapéuticas son de 16h a 20h, por lo que lo más habitual es que las personas trabajadoras tengan una jornada partida. Dos miembros del equipo no viven en el municipio donde está la sede de la asociación, por lo que han de desplazarse dos veces al día o pasar más de 10 horas fuera del hogar. Como apoyo a la conciliación personal y familiar, la asociación ha de explorar la posibilidad de utilizar un sistema de turnos para las horas de oficina y/o de implantar el teletrabajo cuando no haya ninguna cita presencial programada.
- La formación continua es imprescindible para garantizar la calidad de una atención terapéutica basada en la evidencia. Esta formación supone una inversión de tiempo y dinero, muchas veces tiene lugar en fin de semana e implica un desplazamiento. Aunque la asociación ya financia el importe de la formación para la persona trabajadora cuando está relacionada con el colectivo al que se atiende, sería adecuado plantear medidas como la compensación de las horas invertidas por los trabajadores y trabajadoras en las acciones formativas.

Para abordar estos y otros retos que puedan detectarse en un futuro, se ha decidido reflejar por escrito una serie de medidas concretas y evaluables que se reflejan en este Plan de conciliación.

OBJETIVOS

Los objetivos que guían las medidas adoptadas en el Plan de conciliación son:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de la asociación, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, laboral y social.
- Adaptar la asociación a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos, las costumbres, los 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 Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

VIGENCIA

El presente plan de conciliación entrará en vigor en septiembre de 2023 y tendrá una vigencia de cuatro años, prorrogándose automáticamente. Se realizará una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, su adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y su correcto funcionamiento.

CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen nuestro Plan de conciliación son las siguientes:

- Parte de un compromiso por parte de la asociación, que garantiza los recursos necesarios para su correcta implantación y seguimiento.
- Es flexible y adaptable a los posibles cambios y necesidades que puedan surgir en cada momento.
- Es preventivo, evitando la aparición de situaciones de incompatibilidad entre la vida personal, familiar y profesional.
- Es colectivo, pues se dirige al equipo interno de la asociación en su totalidad, sea cual sea la modalidad de contratación y el tipo de jornada de cada persona trabajadora.
- Es evaluable, pues dicho plan incorpora diferentes indicadores de medida que se pueda valorar el grado de consecución de los objetivos planteados.
- Es público, estando a libre disposición de cualquier persona que desee consultarlo.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El Plan de conciliación se aplica a toda la plantilla de la asociación, en calidad de trabajadoras y trabajadores, así como a su junta directiva, 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 (antigüedad, temporalidad...).

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Desde la asociación se pretende implantar el Plan de conciliación en los siguientes ámbitos de actuación:

Ámbito corporativo

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la asociación, las relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.

Ámbito de relaciones laborales

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente plan, concretando diferentes áreas de actuación.

Ámbito de programas y servicios que ofrece la asociación

Se trata de la aplicación del principio de conciliación en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

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

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación laboral, personal y familiar para la asociación:

ÁREA	Flexibilidad horaria
Nº de medida	1
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda tener flexibilidad en la hora de entrada y salida con el fin de compaginar sus horarios con responsabilidades familiares y personales.
Descripción	El trabajo en oficina se desarrollará de mañanas con un horario base de 9h a 13h, pero se admitirá flexibilidad en cuanto a la hora de entrada y salida. Si la desviación es de más de una hora, se tendrá que avisar con una antelación mínima de un día (salvo imprevistos con causa justificada). Esta medida no puede aplicarse a las sesiones terapéuticas porque su horario depende de la disponibilidad de cada familia atendida.
Personas beneficiarias	El equipo interno de la asociación
Calendarización	A partir de la entrada en vigor del Plan de conciliación (desde septiembre de 2023), hasta la próxima revisión anual del mismo.
Canales de comunicación	La medida se comunicará mediante el envío de un correo electrónico al personal.
Evaluación y seguimiento	Evaluación cuantitativa de las adaptaciones horarias realizadas a través del registro de horas trabajadas.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo en la asociación - Mejora de la salud física y psicológica del equipo interno - Mejora de la productividad - Alineación con los principios de la conciliación

ÁREA	Flexibilidad horaria
Nº de medida	2
Nombre de la medida	Bolsa de horas trabajadas
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda realizar en momentos determinados horas extra que se le descontarán posteriormente, facilitando la conciliación con la vida personal y familiar.
Descripción	Cada persona trabajadora podrá dedicar una o dos horas extra, durante uno o varios días, cuando la carga de trabajo sea mayor. Estas horas quedarán registradas en una bolsa y estarán a libre disposición del trabajador o trabajadora para reducir su jornada cuando lo necesite, siempre que avise con al menos un día de antelación. Esta medida no siempre podrá aplicarse a las sesiones terapéuticas, dependiendo de la flexibilidad de cada familia atendida.
Personas beneficiarias	El equipo interno de la asociación
Calendarización	A partir de la entrada en vigor del Plan de conciliación (desde septiembre de 2023), hasta la próxima revisión anual del mismo.
Canales de comunicación	La medida se comunicará mediante el envío de un correo electrónico al personal.
Evaluación y seguimiento	Evaluación cuantitativa de las adaptaciones horarias realizadas y registradas en la bolsa de cada persona trabajadora.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo en la asociación - Mejora de la salud física y psicológica del equipo interno - Mayor agilidad y capacidad de respuesta ante variaciones en la carga de trabajo

ÁREA	Flexibilidad horaria
Nº de medida	3
Nombre de la medida	Jornada continua
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda realizar toda la jornada laboral sin interrupción, reduciendo el número de desplazamientos y el número de horas diarias que la persona trabajadora está fuera del hogar.
Descripción	Esta medida se aplica en dos momentos. Siguiendo el calendario escolar, durante los períodos vacaciones (verano, Semana Santa y Navidad) todo el equipo interno tiene la posibilidad de realizar una jornada continua de 7h30 a 15h30. Por otro lado, en cualquier momento se podrá solicitar condensar el trabajo de oficina y las sesiones terapéuticas en un horario único de 12h a 20h, siempre que sea compatible con las necesidades de la asociación.
Personas beneficiarias	El equipo interno de la asociación
Calendarización	A partir de la entrada en vigor del Plan de conciliación (desde septiembre de 2023), hasta la próxima revisión anual del mismo.
Canales de comunicación	La medida se comunicará mediante el envío de un correo electrónico al personal.
Evaluación y seguimiento	Evaluación cuantitativa de las adaptaciones horarias realizadas a través del registro de horas trabajadas.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo en la asociación - Mejora de la salud física y psicológica del equipo interno - Mayor agilidad y capacidad de respuesta ante variaciones en la carga de trabajo

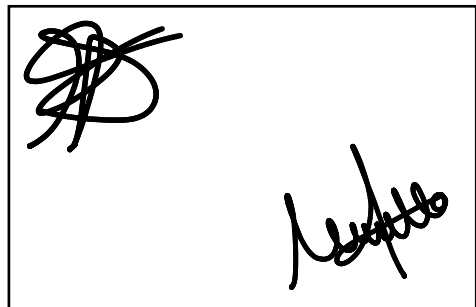
ÁREA	Modalidad de trabajo
Nº de medida	4
Nombre de la medida	Teletrabajo
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda trabajar desde el hogar, contribuyendo a compaginar las responsabilidades familiares y laborales.
Descripción	En situaciones puntuales o limitadas en el tiempo, cualquier miembro del equipo interno podrá solicitar el teletrabajo para atender las tareas de oficina en horario de mañanas. Se deberá informar con una antelación mínima de un día (salvo imprevistos con causa justificada). Si se prolonga esta situación, la junta directiva estudiará la posibilidad de implantar el teletrabajo a medio y largo plazo. Esta medida no puede aplicarse a las sesiones terapéuticas porque su naturaleza implica la presencialidad.
Personas beneficiarias	El equipo interno de la asociación
Calendarización	A partir de la entrada en vigor del Plan de conciliación (desde septiembre de 2023), hasta la próxima revisión anual del mismo.
Canales de comunicación	La medida se comunicará mediante el envío de un correo electrónico al personal.
Evaluación y seguimiento	Evaluación cuantitativa mediante cuestionarios de satisfacción a los trabajadores y trabajadoras, y registro del número de días trabajados en esta modalidad.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo en la asociación - Mejora de la productividad - Evitación del absentismo laboral - Alineación con los principios de la conciliación

ÁREA	Apoyo a la formación
Nº de medida	5
Nombre de la medida	Reconocimiento del tiempo dedicado a la formación
Objetivo	Alentar la formación de los trabajadores y trabajadoras de la asociación, reconociendo el tiempo invertido en acciones formativas fuera de la jornada laboral.
Descripción	Como en la medida n. 2, en la bolsa horaria de cada persona trabajadora se incluirá el tiempo dedicado a formación relacionada con el área terapéutica y/o el colectivo al que atendemos, siempre que esta formación tenga lugar en horario no laboral. Estas horas podrán descontarse del horario de oficina cuando sea necesario, avisando con al menos un día de antelación.
Personas beneficiarias	El equipo interno de la asociación
Calendarización	A partir de la entrada en vigor del Plan de conciliación (desde septiembre de 2023), hasta la próxima revisión anual del mismo.
Canales de comunicación	La medida se comunicará mediante el envío de un correo electrónico al personal.
Evaluación y seguimiento	Evaluación cuantitativa de las adaptaciones horarias realizadas y registradas en la bolsa de cada persona trabajadora.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo en la asociación - Promoción de la calidad mediante la formación - Mayor reconocimiento del esfuerzo realizado por el personal - Alineación con los principios de la conciliación

ÁREA	Apoyo a la formación
Nº de medida	6
Nombre de la medida	Adaptación de la jornada ante responsabilidades académicas
Objetivo	Facilitar la conciliación entre vida laboral y académica de los trabajadores y trabajadoras de la asociación, mostrando flexibilidad ante situaciones temporales de mayor carga académica.
Descripción	Se planteará un cambio en la distribución horaria a medio plazo o una eventual reducción en la jornada, previa valoración de la junta directiva, cuando las demandas de una formación académica universitaria o de posgrado lo requieran. La persona trabajadora podrá recuperar la jornada anterior cuando concluyan las circunstancias que han motivada el cambio, y retendrá este derecho durante 6 meses.
Personas beneficiarias	El equipo interno de la asociación
Calendarización	Esta medida se implementará bajo demanda tras una evaluación de la situación académica y laboral de la persona solicitante, por un período máximo de 6 meses (renovable).
Canales de comunicación	La medida se comunicará mediante el envío de un correo electrónico al personal.
Evaluación y seguimiento	Evaluación cuantitativa mediante cuestionarios de satisfacción a los trabajadores y trabajadoras, y registro de los períodos de adaptación aplicados.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo en la asociación - Promoción de la calidad mediante la formación - Mayor reconocimiento del esfuerzo realizado por el personal - Alineación con los principios de la conciliación

FIRMA Y CIERRE

En Monzón, a 31 de julio de 2023, reunidas las personas indicadas en el encabezamiento, MANIFIESTAN su conformidad con el Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres en la asociación sea real, y efectiva, hace posible el derecho a la conciliación, y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

A rectangular box containing two handwritten signatures. The signature on the left is a stylized, cursive signature, likely belonging to Carlos Tejero Montón. The signature on the right is a more legible signature, likely representing the internal team.

Carlos Tejero Montón
Presidente de la asociación

Naiara, Pedro, Belén y Astrid
Equipo interno de la asociación