



otro tiempo

**PLAN DE CONCILIACIÓN
DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**



FUNDAMENTACIÓN

En Otro Tiempo trabajamos por una sociedad de personas libres e iguales, plenamente conscientes de que la consecución de dicha igualdad no puede lograrse si no es a través de medidas efectivas que la garanticen. Ese axioma guía nuestro trabajo de intervención, pero también lo hace en el trabajo interno de la organización.

Nuestro firme enfoque feminista de la economía nos hace situar la sostenibilidad de la vida en el centro. Así, conciliando lo laboral y lo personal, lo productivo y lo reproductivo, se genera un entorno de trabajo amable y humano que hace que dicho trabajo sea eficaz, sostenible y de calidad. Nos parece, por tanto, imprescindible que el personal de Otro Tiempo disponga del presente plan para conciliar su vida personal y profesional.

Además, hay todo un marco legal que respalda esta decisión. Desde las Directivas de la Unión Europea que obligan a sus Estados Miembros a incorporar medidas que faciliten la compatibilidad entre las condiciones de vida y empleo, hasta los artículos 14, 39 y 92 de la Constitución Española que establecen el principio de no discriminación así como el deber de los poderes públicos a proteger la familia y a promover las condiciones que generen la igualdad real de la ciudadanía.

En ese sentido, la normativa española que rige el presente documento se recoge principalmente en las dos siguientes leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo debemos tener en cuenta que esta normativa ha modificado la legislación y jurisprudencia laboral. En consecuencia, en Otro Tiempo, se tiene como base los derechos de conciliación recogidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación, y a partir de ahí se amplía y modula para que su puesta en práctica sea efectiva y acorde a las necesidades de las personas que participan en la asociación.

OBJETIVOS

- Conseguir que las personas que trabajan en Otro Tiempo mejoren su calidad de vida, encontrando el menor número de dificultades en la conciliación de los ámbitos personal y profesional de sus vidas.



- Poner en marcha estrategias dinámicas y flexibles que sean capaces de adaptarse tanto a las necesidades de las personas contratadas, colaboradoras o voluntarias y voluntarios, como a los cambios sociales que afectan al desarrollo de nuestras acciones (diversidad de los tipos de familia, impacto de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías...).
- Visibilizar y valorar el trabajo de cuidados, definiendo un marco de recursos humanos que pone la sostenibilidad de la vida en el centro, protegiendo con medidas eficaces la maternidad/paternidad, la dependencia y la integración plena en la organización de quienes cuidan fuera de la misma.
- Flexibilizar las estructuras laborales para facilitar la conciliación y la creatividad, ampliando y profundizando la confianza y la buena fe entre trabajadoras y asociación como manera de promover la sororidad femenina.

METODOLOGÍA Y PERSONAS BENEFICIARIAS

La adaptación de dichas normas al entorno laboral se realizará de manera periódica y colectiva. Con motivo de adaptarnos a las necesidades cambiantes de la vida personal, Otro Tiempo realizará un diagnóstico participativo una vez al año en el que poder exponer de forma clara y concisa el modo de ensamblar los objetivos de la organización y las necesidades de conciliación de la plantilla.

Una vez diagnosticadas las necesidades, las personas que componen Otro Tiempo podrán beneficiarse de las medidas que se exponen en el presente documento. Así mismo, este proceso queda abierto a adaptarse a posibles eventualidades que pudieran presentarse a lo largo del año, siempre y cuando no perjudique a la conciliación del resto de la plantilla. El seguimiento y la evaluación serán, por tanto una constante en la aplicación del Plan.

Todas las personas que componen Otro Tiempo pueden beneficiarse del presente Plan de conciliación de la vida familiar y laboral.

MEDIDAS

1. Horario flexible y adaptado

Siempre y cuando se cumpla el cómputo de horas establecidas en el contrato, el personal podrá flexibilizar las horas de entrada y salida si existe necesidad de compaginar su horario con el resto de miembros de la unidad familiar.



La prioridad será la de que la plantilla asista a los diferentes espacios de coordinación, cuya franja horaria se definirá en el diagnóstico anual.

Dicha flexibilidad también se extiende a las diferentes jornadas de trabajo, de tal modo que la plantilla podrá organizarse sus tiempos de tal manera que la recuperación de horas entre días o semanas siempre resulte en que las horas totales del mes han sido realizadas.

Por medio de esta medida, Otro Tiempo reducirá el absentismo laboral y los costes de sustitución y reincorporación a la vez que mejorará el clima de trabajo, la salud laboral, la productividad y la competitividad.

En este horario flexible existe la posibilidad de disfrutar de días completos de descanso por horas acumuladas. Disfrutar de días de vacaciones completos o estando disponible únicamente para cuestiones urgentes si el servicio lo requiere, se tiene especialmente en cuenta en periodos de vacaciones escolares o cuando la trabajadora comunica circunstancias personales relevantes.

2. Teletrabajo

Siempre y cuando la tarea permita el trabajo no presencial, la plantilla de Otro Tiempo podrá realizar su trabajo desde ubicaciones diferentes a la sede de la asociación. De este modo, muchas de las tareas administrativas y de coordinación podrán efectuarse en red siempre que el personal disponga de la misma.

Otro tiempo se compromete a priorizar las reuniones por vía telemática cuando alguna de las personas convocadas manifieste su imposibilidad para asistir presencialmente a dicha convocatoria.

Por medio de esta medida, Otro Tiempo se adapta a los nuevos tiempos, fomentando el trabajo telemático y aumentando igualmente su productividad y competitividad.

3. Asistencia al puesto de trabajo con personas dependientes

Si las responsabilidades de cuidados de alguna de las personas de la plantilla no pudieran atenderse de otro modo, y siempre y cuando no contravenga el desarrollo de la actividad laboral, el personal de Otro Tiempo podrá asistir a su puesto de trabajo en compañía de la persona necesitada de cuidados.

La plantilla se compromete a avisar con anterioridad al resto del personal de la asistencia de esas personas al lugar de trabajo.



Por medio de esta medida, Otro Tiempo adecúa su trabajo a las necesidades eventuales de su plantilla, fortaleciendo su imagen como asociación flexible y humana y fortaleciendo la fidelidad de su plantilla.

4. Facilitar periodos sin empleo y sueldo para acomodarse a las vacaciones escolares

Mientras el desarrollo de la actividad habitual de la Asociación no se vea perjudicada, se facilitará que las personas trabajadoras puedan adecuar el desempeño de su trabajo a sus necesidades de cuidados. De esta forma se entenderá adoptar la fórmula de excedencia sin empleo y sueldo para atender las necesidades de cuidados en los periodos de vacaciones escolares.

La plantilla se compromete a avisar con anterioridad al resto del personal de la asistencia de esas personas al lugar de trabajo.

Por medio de esta medida Otro Tiempo refuerza su carácter de organización de mentalidad abierta y comprensiva de las necesidades vitales de las trabajadoras, mejorando el clima laboral.

5. Posibilidad de cambiar las horas acumuladas trabajadas fuera del horario habitual, por días de vacaciones

Al objeto de dar una mejor respuesta a las necesidades de actuación de la Asociación, que en ocasiones exceden los horarios laborales previstos, se ofrecerá a las personas trabajadoras la posibilidad de cambiar las horas que excedan a la jornada habitual por días de vacaciones.

Esta medida se acordará entre la asociación y su plantilla previamente a la realización de las horas trabajadas.

Por medio de esta medida, Otro Tiempo reducirá el absentismo laboral y los costes de sustitución y reincorporación a la vez que mejorará el clima de trabajo, la salud laboral, la productividad y la competitividad.

6. Información sobre derechos reconocidos en la legislación laboral.

La Junta de OT informa periódicamente y según las necesidades de las trabajadoras y participantes de otros derechos reconocidos convencionalmente, como es el acceso a posibles reducciones de jornada,



cambios de horario, excedencias por cuidado de familiares, permisos retribuidos, etc

En concreto, se trata de facilitar periodos sin empleo y sueldo para acomodarse a las vacaciones escolares, ampliando lo dispuesto en el convenio colectivo y siempre que las posibilidades del servicio lo permitan.



ANEXO 1: MODELO DE PLAN DE CONCILIACIÓN DE OTRO TIEMPO

En _____ A fecha de _____

REUNIDOS/AS

De una parte, en representación de la coordinación de Otro Tiempo

Nombre: _____

Puesto: _____

Y de otra, en representación de la plantilla de Otro Tiempo

Nombre: _____

Puesto: _____

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el presente Plan de conciliación de la vida familiar y laboral con validez desde _____ hasta _____,

contemplando las siguiente medidas para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva y sea ejercido el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral:

- Medida: _____

- Descripción operativa:

- Medida: _____

- Descripción operativa:

- Medida: _____

- Descripción operativa:

FDO:

FDO: