



ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN PARA LA
PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

2024-2028

Índice

01. Introducción.	3
Finalidad	
Marco normativo	
02. Ámbito de aplicación	4
Personas destinatarias	
Vigencia	
03. Objetivos	4
04. Medidas	5
Aplicación	
Efectos	
05. Análisis, evaluación y seguimiento	11
Periodicidad de seguimiento	
Sistemas de evaluación	

1.Introducción

AMPC es consciente del gran valor que aportan todas y cada una de las personas que forman parte de la entidad y están comprometidas con su labor. Por ello, el presente Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar busca implementar un conjunto de políticas y medidas que contribuyan a la mejora de la vida profesional, personal y familiar de las personas que la componen.

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo principal es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores.

Estas directivas establecen unos requisitos mínimos de obligatorio cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los estados miembros.

Siguiendo esta línea, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define fundamentalmente a partir de las siguientes normativas:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

De manera complementaria a todas estas medidas que a nivel europeo y nacional contribuyen a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, AMPC ha decidido adoptar otra serie de medidas para proteger a su bien más preciado, el capital humano. Con este fin nace el presente Plan de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

2. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Conciliación será de aplicación a todas y cada una de las personas que bien desarrollan su entera labor profesional, o parte de ella, en AMPC, y de igual forma, a todas aquellas personas que de manera voluntaria contribuyen al desarrollo de nuestros objetivos.

Este Plan entra en vigor en enero de 2024 y tendrá una vigencia de 4 años, prorrogándose de manera automática, y estableciendo una revisión de su contenido cada año con el fin de garantizar su cumplimiento y adaptación a las necesidades reales que presenten las personas que forman parte de AMPC, y actualización a las normativas vigentes en la materia.

3. Objetivos

AMPC promueve la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entendida como la forma a través de la cual cada persona cuenta con la posibilidad de gestionar su tiempo para hacer frente a sus responsabilidades y obligaciones individuales y profesionales, sin que ello interfiera en el desarrollo de ninguno de estos ámbitos.

Entre los objetivos que se persiguen con el presente documento se encuentran:

- Conseguir un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales de las personas que forman parte de AMPC contribuyendo a estrategias flexibles de organización del trabajo.
- Proteger la maternidad y paternidad y el cuidado de hijos e hijas menores y personas dependientes.
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
- Aumento de la satisfacción personal y motivación en el trabajo.
- Mejora del clima laboral.
- Mejora de las condiciones laborales y en consecuencia de la calidad de vida personal y familiar.
- Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar.
- Trabajar por adaptar nuestro desarrollo como entidad a los cambios que se producen en la sociedad en relación a la familia y las relaciones personales.

El fin último de todos estos objetivos es que todas y cada una de las personas que forman parte de AMPC puedan seguir aportando todo lo mejor de sí mismas en todos los ámbitos de su vida.

4. Medidas

Como señalamos anteriormente, en AMPC queremos contribuir a la conciliación personal, familiar y laboral de todas las personas que conforman la entidad, por ello, además de cumplir con la normativa vigente al respecto, hemos querido implementar una serie de medidas que ayuden a dicho fin:

a. Flexibilidad de inicio y finalización de la jornada laboral.

El personal que forma parte de AMPC, y especialmente aquellas personas con responsabilidades familiares, tendrán la posibilidad de adaptar sus horarios laborales con los del resto de miembros de la unidad familiar, con el fin de que pueda cumplir con las obligaciones y responsabilidades que cada ámbito requiere de manera satisfactoria.

- Establecer un rango de horarios flexible para el inicio y la finalización de la jornada laboral.
- Definir un núcleo horario central donde la presencia sea obligatoria para reuniones y colaboración en equipo.
- Permitir que las personas empleadas ajusten sus horarios para alinearlos con los horarios escolares de sus hijos, actividades extracurriculares, o cuidado de familiares dependientes. Igualmente, permitir que las personas sin este tipo de cargas familiares puedan disponer del tiempo necesario para sus necesidades personales, a la vez que cumplen con sus obligaciones laborales.
- Fomentar la comunicación abierta entre las personas empleadas para coordinar los horarios y asegurar que el ajuste no afecte negativamente el funcionamiento del equipo ni los plazos de trabajo.

b. Establecimiento de reuniones y formaciones en horario laboral.

En la medida de lo posible las reuniones y formaciones se llevarán a cabo en horario laboral, siendo comunicado a las personas asistentes con un plazo de dos semanas de antelación.

En aquellos casos en los que se deba realizar fuera del horario de trabajo, el personal (empleado y voluntario) será avisado con tres semanas de antelación, y ante la imposibilidad de asistencia, se le facilitará la información tratada en dichas reuniones y formaciones.

- Priorizar la programación de reuniones y formaciones durante el horario laboral estándar para maximizar la participación y minimizar el impacto en el tiempo personal de los empleados.
- Notificar sobre reuniones y formaciones con un mínimo de dos semanas de antelación. Esto permite a los empleados organizar sus agendas y asegurar su disponibilidad.
- Si alguna de las personas empleadas (o voluntarias) no puede asistir a una reunión o formación programada fuera del horario laboral, se le proporcionará toda la información relevante a través de resúmenes, grabaciones o documentos compartidos, asegurando que todas las personas tengan acceso a la información.
- Crear y mantener un calendario centralizado de reuniones y formaciones para facilitar la planificación y coordinación. Asegurarse de que el calendario esté disponible para todo el personal afectado por el mismo.
- Registrar todas las reuniones y formaciones, para asegurar la transparencia y el seguimiento de las acciones acordadas.
- Asegurarse de que las comunicaciones sobre reuniones y formaciones sean claras y detalladas, incluyendo fechas, horas, ubicación y objetivos.

Implementar esta medida garantiza que las actividades relacionadas con el desarrollo profesional se realicen de manera que respete el tiempo personal de los empleados, promoviendo un ambiente laboral más equilibrado y sostenible.

c. Teletrabajo.

Permitir al personal optar por la modalidad de teletrabajo para aquellas actividades que no requieran presencia física ni atención directa de usuarios, mejorando la eficiencia laboral, reduciendo costos para el personal y contribuyendo a la sostenibilidad medioambiental en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 11.6.

- Se llevará a cabo una evaluación de todas las funciones y tareas para identificar aquellas que pueden ser realizadas de manera remota.
- Implementar el uso de plataformas de comunicación y colaboración que faciliten la interacción y el trabajo en equipo de manera remota.
- Asegurar que los empleados tengan acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva desde casa, como acceso remoto a sistemas y bases de datos.

Implementar la modalidad de teletrabajo para actividades que no requieran presencia física ni atención directa de usuarios permite a AMPC mejorar la eficiencia laboral, reducir costos para el personal y contribuir a la sostenibilidad medioambiental, igualmente contribuye a una organización más flexible del trabajo.

d. Organización del trabajo.

El personal de AMPC podrá organizar sus intervenciones con los usuarios, de manera grupal o individual, teniendo en cuenta sus obligaciones familiares, pudiendo decidir el horario y el día de la semana que mejor se adapte a sus necesidades.

Igualmente, podrá organizar su trabajo en base a otras obligaciones profesionales y familiares.

- Otorgar al personal la autonomía para programar sus intervenciones con los usuarios, tanto de manera grupal como individual, según sus necesidades personales y profesionales.
- Permitir que los empleados elijan el horario y el día de la semana que mejor se adapten a sus obligaciones familiares y personales.

- Fomentar una comunicación abierta y flexible entre los empleados y sus supervisores para asegurar que los horarios propuestos no afectan negativamente la atención a los usuarios ni el funcionamiento del equipo.
- Permitir ajustes en la organización del trabajo para acomodar situaciones específicas, como citas médicas, eventos escolares, o responsabilidades de cuidado.

Implementar una organización flexible del trabajo permite a los empleados de AMPC adaptar sus horarios a sus necesidades personales y familiares, mejorando su bienestar y eficiencia, y asegurando al mismo tiempo una alta calidad en la atención a los usuarios.

e. Espacios de trabajo

El personal que trabaje de manera presencial en el local de AMPC dispone de un espacio cómodo y bien equipado para que puedan disfrutar de sus comidas, fomentar la socialización y mejorar el bienestar general en el entorno laboral.

En el local de la entidad el personal tiene a disposición el siguiente equipamiento y mobiliario:

- Nevera: Para almacenar alimentos y bebidas de manera segura durante la jornada laboral.
- Microondas: Para que se puedan calentar comidas, permitiendo a las personas empleadas traer alimentos preparados desde casa.
- Cafetera: Para hacer café y otras bebidas calientes.
- Fregadero: Para facilitar la limpieza de utensilios y vajilla, manteniendo un ambiente higiénico.
- Utensilios y Vajilla: Proveer platos, vasos, tazas, cubiertos y otros utensilios básicos para que los empleados no tengan que traer los suyos de casa.
- Suministros de Cocina: Mantener un suministro adecuado de café, té, azúcar, sal, servilletas y otros artículos básicos.
- Productos de Limpieza: Detergente, esponjas, toallas de papel y otros productos necesarios para mantener la limpieza y el orden.

Al proporcionar un ambiente de trabajo agradable y facilitar comodidades en el desarrollo de la jornada laboral, se consigue aumentar el bienestar y satisfacción de las personas empleadas, sintiéndose cuidadas e importantes, aspectos que mejoran la productividad y eficiencia en las horas de trabajo.

f. Flexibilidad en el calendario vacacional.

El personal de AMPC podrá disfrutar de sus vacaciones en cualquier momento del año, previamente habiendo coordinado las mismas con su equipo de trabajo y habiendo informado a todo el personal con la suficiente antelación.

Igualmente se permitirá el disfrute de vacaciones de manera fragmentada, es decir, en períodos cortos (días sueltos) según las necesidades del empleado, siempre que el servicio quede cubierto, previa coordinación con el resto de integrantes del equipo. Implementar flexibilidad en el calendario vacacional es una medida estratégica que beneficia tanto a los empleados como a la organización, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.

g. Disfrute del periodo vacacional.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

Permitir a los empleados seleccionar nuevas fechas para disfrutar de sus vacaciones una vez que se hayan recuperado, de acuerdo con la disponibilidad y necesidades del equipo y la organización.

Ofrecer flexibilidad en la planificación del nuevo periodo vacacional, teniendo en cuenta las preferencias del empleado y las demandas operativas de la empresa. Implementar la medida de disfrute del periodo vacacional en caso de incapacidad temporal permite a los empleados de AMPC disfrutar plenamente de sus vacaciones, promoviendo una mayor satisfacción con el propio puesto de trabajo, generando un entorno laboral saludable y justo.

h. Asistencia y acompañamiento a citas médicas.

El personal podrá adaptar su jornada de trabajo a las citaciones que tenga a título personal o en régimen de acompañamiento, pudiendo interrumpir la misma para dicha asistencia.

Ello será informado al equipo de trabajo con la mayor antelación posible con el fin de no interferir en el desarrollo de la actividad de las demás personas.

- Permitir que los empleados interrumpan su jornada laboral para asistir a citas médicas o acompañar a familiares a sus citas, y ajustar sus horarios de trabajo en consecuencia.
- Ofrecer opciones para que los empleados puedan recuperar las horas trabajadas en otro momento si lo desean, manteniendo la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Solicitar a los empleados que informen a su equipo con la mayor antelación posible sobre su necesidad de ausentarse para asistir a una cita médica.

Implementar la medida de asistencia y acompañamiento a citas médicas permite a las personas trabajadoras de AMPC adaptar su jornada laboral según sus necesidades de salud y familiares, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y flexible.

5. Análisis, evaluación y seguimiento

El presente Plan será compartido al personal de AMPC con el fin de que tenga constancia de dichas medidas.

Creemos que es importante garantizar un plan flexible, por lo tanto, la evaluación y actualización del Plan de Conciliación se desarrollará de manera anual, con el fin de adaptarlo a las circunstancias y necesidades específicas que vaya presentando el personal, circunstancias que pueden ser cambiantes.

Se llevarán a cabo encuestas y entrevistas individuales para recopilar las necesidades y expectativas del personal respecto a la conciliación de la vida personal familiar y laboral. Estas encuestas se realizarán al inicio de año, con el fin de hacer una revisión del funcionamiento óptimo de dicho Plan y establecer las modificaciones oportunas, caso de ser necesarias.

Se establecerán reuniones periódicas semestrales con el personal de AMPC con el fin de conocer el grado de aplicación y cumplimiento de las diferentes medidas establecidas en el Plan.

En el caso de que alguna de las personas pertenecientes a la organización planteara la incorporación de nuevas medidas, estas serán trasladadas al resto del personal con el fin de tomar una decisión conjunta sobre su aplicabilidad y especificaciones.

El paquete de medidas presentado pretende cuidar lo más valioso de AMPC, que son las personas que forman parte de nuestra asociación. Tenemos plena confianza de que cumplirá su cometido.



**Asociacion de Mediación para
la Pacificación de Conflictos**