



Fundación
Carlos Martín
miembro de PLENA INCLUSIÓN MADRID

Plan de Responsabilidad

social y familiar



Presentación

- El presente Plan de Responsabilidad social y familiar empresarial responde a la vocación de Fundación Carlos Martín de favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad.
- Tiene por objeto recoger las medidas ya existentes en este ámbito, consolidándolas o mejorándolas, y establecer otras acciones de nueva disposición que complementen las anteriores.
- En lo no recogido en este documento, la empresa y las personas trabajadoras se someterán a la legislación vigente en materia laboral (Estatuto de los Trabajadores, XV Convenio de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad, Reforma Laboral vigente).
- Es voluntad de la Dirección de la entidad generar una comunión entre las necesidades y objetivos organizativos, y las demandas e intereses de cada uno de los profesionales, por lo que conviene destacar la predisposición de la empresa a valorar aquellas situaciones no contempladas en este documento, y que puedan tener especial relevancia para las personas.
- No obstante lo anterior, se ha de tener en cuenta que, dado el objeto social de la empresa, consistente en la prestación de servicios a personas con discapacidad intelectual, las medidas serán de aplicación siempre y cuando las necesidades de dichos servicios así lo posibiliten, valorando en todo caso la demanda razonada y razonable de la persona trabajadora.
- En conclusión, el presente documento anula la vigencia de las anteriores circulares o comunicaciones en esta materia que hubiera hecho públicas con anterioridad la organización.

Comunicación interna y participación

- El presente plan será dado a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad mediante un comunicado de la Dirección, y será publicado en la página web de la entidad como muestra de transparencia de las relaciones laborales establecidas en la Fundación Carlos Martín.
- Igualmente, la empresa se compromete a mantener reuniones periódicas con los Representantes Legales de los Trabajadores para poder facilitar una comunicación fluida que redunde en beneficio de las dos partes. En todo caso, el presente Plan será revisado anualmente para valorar posibles modificaciones.
- Como norma que ayude a planificar el conjunto de las medidas aquí expuestas, la empresa se compromete a publicar el calendario laboral del año antes del 15 de Diciembre del año anterior.
- De la misma forma, la empresa se compromete a planificar anualmente todas aquellas reuniones susceptibles de ser programadas con antelación, incluyéndolas por norma general dentro del horario habitual de jornada, y estableciendo para ello un calendario anual que se difunda entre todas las personas interesadas.
- No obstante lo anterior, es comprensible y asumible por las partes interesadas (empresa y personas trabajadoras), que pueden existir reuniones no susceptibles de ser planificadas, y que pueden requerir en algún caso ser mantenidas fuera de jornada.
- Es voluntad de la empresa fomentar la participación de las personas trabajadoras en su planificación estratégica, posibilitando que diferentes profesionales de cada una de las áreas tengan un protagonismo activo en el desarrollo y seguimiento de las líneas y objetivos que van a determinar el futuro inmediato de la entidad, con especial atención a todas aquellas iniciativas que afecten directamente al equipo profesional.
- En todos los casos, las personas responsables de las distintas áreas atenderán a los criterios establecidos por la dirección de la empresa, consultando a la misma la

toma de decisiones frente a distintas situaciones que no estén definidas en este documento.

A continuación, se expondrán las medidas adoptadas en virtud de un acuerdo explícito entre la Dirección de la entidad y la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como el formulario de solicitud de las mismas, cuando proceda.

Para que conste la conformidad con las medidas que se exponen a continuación firmas el presente documento,

Por parte de la empresa



Jesús María Flores Méndez

Director General de Fundación Carlos Martín

En representación de los trabajadores

Irene Estrada Benito



Íñigo Artuxt Azanza



MEDIDA 1: Jornada Intensiva de verano

Descripción:

Se establece una jornada intensiva que reduce en 1h la jornada laboral durante 22 días en verano, en los meses de julio y agosto.

Observaciones:

El disfrute de esta jornada debe establecerse en el marco del cumplimiento de las 1720 horas anuales, por lo que las 22 horas referidas serán compensadas por la persona trabajadora a lo largo del año.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Personal no vinculado a la atención directa, personal de atención directa de Centro Ocupacional y Aula de Mejora.

Cómo solicitarla:

Mediante el formulario de solicitud.

Debe solicitarse y acordarse de forma previa a la firma del calendario laboral para poder incluir la jornada intensiva en el calendario anual de la persona trabajadora.

MEDIDA 2: Jornada intensiva los viernes

Descripción:

Las personas trabajadoras podrán salir 1 hora antes los viernes, siempre que las necesidades del servicio así lo posibiliten.

Observaciones:

El disfrute de esta jornada intensiva debe establecerse en el marco del cumplimiento de las 1720 horas anuales, por lo que las horas referidas serán compensadas por la persona trabajadora a lo largo del año.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Personal no vinculado a la atención directa, personal de atención directa de Centro Ocupacional y Aula de Mejora.

Cómo solicitarla:

Mediante el formulario de solicitud.

Debe solicitarse y acordarse de forma previa a la firma del calendario laboral para poder incluir la jornada intensiva en el calendario anual de la persona trabajadora.

MEDIDA 3: Bolsa adicional de días libres

Descripción:

Se establece una bolsa de hasta 3 días de libre disposición, adicionales a los 25 laborables de vacaciones, para que las personas trabajadoras dispongan de ellos a lo largo del año, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Preferiblemente, estos días se disfrutarán en puentes y periodos vacacionales, a fin de que no perjudiquen la prestación de los servicios.

Observaciones:

El disfrute de esta jornada debe establecerse en el marco del cumplimiento de las 1720 horas anuales, por lo que las horas referidas serán compensadas por la persona trabajadora a lo largo del año.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal en plantilla que lo solicite.

Cómo solicitarla:

Mediante el formulario de solicitud.

Preferiblemente debe solicitarse y acordarse de forma previa a la firma del calendario laboral, para compensar las horas en el calendario anual de la persona trabajadora.

Podrá también solicitarse cuando el trabajador lo necesite y disfrutarse previa autorización y acuerdo de compensación de las horas solicitadas.

MEDIDA 4: Flexibilidad en el horario de entrada/salida

Descripción:

Se establecerá un margen por las mañanas, y otro por las tardes, para la entrada y salida de las personas trabajadoras.

En todo caso, se garantizará diariamente el cumplimiento de la jornada diaria establecida en calendario laboral del trabajador.

Observaciones:

Esta medida estará sujeta a la aprobación de los responsables de área, y en el caso de profesionales de atención directa, a las necesidades del servicio correspondiente.

Anualmente, la dirección de la empresa, junto a las personas responsables de área, establecerá el margen horario en el que se puede ejercer ese derecho a la flexibilidad de entrada y salida.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

A todas las personas trabajadoras que lo soliciten, en función de las circunstancias que concurran en cada caso.

Cómo solicitarla:

Como queda reflejado, en cada área se establecerá el margen horario en función de las necesidades del servicio.

MEDIDA 5: Apoyos/Acompañamientos individuales a profesionales con discapacidad intelectual

Descripción:

Se establece la medida de prestar los apoyos necesarios, y en su caso realizar los acompañamientos oportunos por parte de otros profesionales, a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual, al objeto de conciliar su vida laboral con la atención a las circunstancias de especial vulnerabilidad que pueden presentar.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Cualquier profesional con discapacidad intelectual que lo requiera.

Cómo solicitarla:

No es preciso solicitarla. Se entiende como una medida vinculada directamente con los valores de la empresa, y con la prestación de los servicios.

MEDIDA 6: Flexibilidad en la asignación de vacaciones

Descripción:

Se pretende facilitar la planificación y flexibilización de los periodos vacacionales, así como consensuar en lo posible la asignación de los mismos, a fin de conciliar la vida profesional y familiar.

Se recogerán las solicitudes de las personas trabajadoras hasta el 31 de Marzo, y se confirmarán antes del 1 de Mayo.

Observaciones:

Se revisarán al final del año con el nuevo calendario laboral, teniendo especial consideración a:

- Posibilidad de disfrute de alguno de los puentes anuales.
- Conciliación de las vacaciones con los calendarios escolares.
- Flexibilidad para el disfrute de las vacaciones fuera de los periodos habituales ante circunstancias personales expresas que lo justifiquen.

Se pretende siempre favorecer el consenso entre las personas trabajadoras vinculadas a un mismo proyecto o servicio, y en todo caso se garantizará la cobertura mínima de dichos proyectos o servicios como norma general.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

Se considerará en función de las demandas de la persona o personas que lo precisen.

MEDIDA 7: Bolsa de horas para acudir al médico especialista, acompañamiento del menor o persona dependiente

Descripción:

Los trabajadores dispondrán de 30 horas anuales (se mejora en 10 h las establecidas en el Convenio) para acudir al médico especialista, tanto del propio trabajador como de hijos menores de 16 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para acudir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral, tal y como recoge el XV convenio colectivo.

Observaciones:

La persona trabajadora deberá presentar el justificante oportuno.

A partir de las 30 h establecidas, el permiso se considerará no retribuido, salvo en el caso de personas con personas dependientes a su cargo, a quienes se les sumará una bolsa adicional de 10 h, y en todo caso se tendrá en consideración la situación personal de cada trabajador para atender situaciones que requieran ir más allá de esta medida.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

Se cursará la solicitud como un permiso de la manera habitual, haciéndola llegar a su responsable de área.

MEDIDA 8: Ajuste de jornada y flexibilidad horaria en caso de separación o divorcio

Descripción:

Se trata de aplicar una medida de ajuste de jornada o de horario ante una situación de separación/divorcio que implique guarda o custodia de menores, de manera que la vida laboral pueda ser compatible con las custodias determinadas legalmente, y con las circunstancias especiales sobrevenidas por este hecho.

Observaciones:

La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente las circunstancias que concurren en cada caso ya sean judiciales o de acuerdo entre las partes.

La empresa se compromete a valorar dichas circunstancias con el fin de beneficiar al profesional, tratando de ajustar la jornada a las mismas.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

Se cursará la solicitud a su Responsable de área o servicio.

MEDIDA 9: Ajuste de jornada y flexibilidad horaria en circunstancias de especial vulnerabilidad

Descripción:

Se trata de aplicar una medida de ajuste de jornada o de horario ante una situación de especial vulnerabilidad para la persona trabajadora, de manera que la vida laboral pueda ser compatible con las circunstancias especiales sobrevenidas por este hecho.

Observaciones:

La empresa se compromete a valorar dichas circunstancias con el fin de beneficiar al profesional, tratando de ajustar la jornada a las mismas.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

Se cursará la solicitud a su Responsable de área o servicio.

Si la persona desea preservar la privacidad de sus circunstancias personales, podrá plantear el caso inicialmente a la representación legal de las personas trabajadoras, para que interceda con la empresa.

MEDIAD 10: Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de personas dependientes

Descripción:

Se amplía la edad del hijo o hija menor por el que disfrutar de este derecho desde los 12 hasta los 15 años, y no se contempla restricción de edad en el caso de personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

Observaciones:

Dos personas trabajadoras no podrán solicitar la reducción por el mismo sujeto causante, es decir, no podrán beneficiarse de esta medida alegando la guarda de la misma persona a su cargo.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

Mediante la solicitud correspondiente a su responsable de área o servicio.

MEDIDA 11: Igualdad de oportunidades para el empleo

Descripción:

Se prioriza, como medida de acción positiva, la contratación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión, incluyendo en estos, como norma general, las personas jóvenes menores de 30 años, las personas con discapacidad, las personas extranjeras, las personas mayores de 45 años y las mujeres. Podrían incluirse otros, si alguna norma legal o circunstancia personal del trabajador así lo sugieren.

Observaciones:

Ante diferentes candidaturas para la cobertura de una vacante, y teniendo siempre en cuenta el cumplimiento de los requisitos establecidos en el proceso de selección, la entidad dará preferencia a los perfiles que posean certificado de discapacidad igual o superior al 33%, o que pertenezcan a un colectivo en riesgo de exclusión.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todas las áreas de la entidad.

Cómo solicitarla:

No es preciso solicitarla. Se entiende como una medida vinculada directamente con los valores de la empresa.

MEDIDA 12: Cambio de turnos entre profesionales

Descripción:

Dos personas trabajadoras tienen la posibilidad de solicitar, previo acuerdo firmado entre ellas, el cambio mutuo de un turno de trabajo para uno o varios días concretos.

Observaciones:

La coordinación o dirección del área o servicio correspondiente valorará esta solicitud teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y siempre con el ánimo de favorecer la petición del profesional.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Preferentemente dirigido a personas trabajadoras de Viviendas Tuteladas y del Servicio de Ocio, dada la conformación de sus jornadas de trabajo por turnos. En otros casos se valorará igualmente la posibilidad.

Cómo solicitarla:

Mediante la solicitud oportuna, en el que se recoja la firma de las personas solicitantes, y la de su responsable concediendo/denegando la petición.

MEDIDA 13: Creación de la Comisión de prevención e intervención frente al acoso

Descripción:

Se crea la comisión de prevención e intervención frente al acoso, designando para ello Agentes Clave que detecten y gestionen los casos que les sean derivados, garantizando la privacidad de la persona trabajadora. Esta comisión estará compuesta por al menos una persona perteneciente a la Representación Legal de los Trabajadores.

Observaciones:

Los Agentes clave comenzarán a trabajar para crear un Protocolo de actuación ante los casos detectados.

Una vez desarrollado se incluirá en el Plan de Formación de los trabajadores una acción formativa para dar a conocer los extremos de esta medida a todas las personas trabajadoras.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

No es preciso solicitarla. Se entiende como una medida vinculada directamente con los valores de la empresa.

MEDIDA 14: Flexibilidad en las ausencias justificadas

Descripción:

Se establecen dos medidas adicionales de mejora sobre la política de permisos retribuidos recogida en el XV Convenio Colectivo en su artículo 52.c., respecto al grado de consanguinidad y los desplazamientos fuera de la provincia.

Observaciones:

1. Se considera a los abuelas/abuelos y hermanos/hermanas como parientes de primer grado a efectos de la concesión de los permisos considerados retribuidos.
2. En los casos siguientes, se considerará ampliable a dos días naturales adicionales cuando la persona empleada tenga por el motivo causante que salir de la provincia, sin que deba por ello cumplir el requisito de desplazarse a más de 250 Km de distancia, recogido en el XV convenio colectivo.
3. En caso de necesidad más allá de lo aquí establecido, también se podrá aplicar la distribución irregular de jornada para atender las necesidades de la persona trabajadora.

Áreas/Personas a quien va dirigido:

Todo el personal de la plantilla.

Cómo solicitarla:

Se cursará la solicitud como un permiso de la manera habitual, haciéndola llegar a su responsable de área.

MODELO DE SOLICITUD: Plan de responsabilidad social y familiar

PROFESIONAL: Área /Servicio:	
MEDIDA SOLICITADA:	
Fecha de solicitud:	
Descripción:	
Aprobada: Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Observaciones:	
Firma del / la profesional:	Firma del / la responsable: