

PLAN DE CONCILIACIÓN DE SANEAMIENTO



urbaser

making circularity real

Contenido

Introducción.....	3
Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	4
Legislación sobre conciliación.....	12

Introducción

Urbaser, como empresa comprometida con la igualdad y el bienestar de su plantilla trabajadora, ha desarrollado una guía integral que recoge las medidas de conciliación familiar y personal. Esta guía es un valioso recurso que busca hacer más accesibles las medidas de conciliación del plan de igualdad a todas las personas que forman parte de la organización. Reconociendo la diversidad de situaciones y necesidades, se han establecido acciones inclusivas que permiten a los empleados y empleadas equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

En este documento, se enuncian de manera clara y detallada las medidas concretas que la empresa ofrece para facilitar la conciliación, tales como apoyo en el cuidado de menores y familiares dependientes. Estas medidas se aplicarán a toda la plantilla a la que aplique el Plan de Igualdad de Saneamiento, vigente desde el 07 de septiembre de 2022 a la misma fecha de 2026.

Además, para facilitar la búsqueda en la legislación vigente relacionada con la conciliación, se ha elaborado un apartado enumerándolas.

Este documento es un firme compromiso de Urbaser en la construcción de un entorno laboral inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades y el bienestar de su plantilla.

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDA 1	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.		
OBJETIVO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas.		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla. Especialmente dirigidas a los hombres.		
DURACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 2	Facilitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente para obtener un título académico o profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.		
OBJETIVO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN	Facilitar la adaptación horaria de la jornada, sin reducirla, para personas que deseen obtener un título académico o profesional al objeto de disminuir la necesidad de solicitar reducciones de jornadas. Para ello, se elaborará un procedimiento de solicitud para la adaptación de jornada.		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

MEDIDA 3	Preferencia en los cambios de turno para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 2 o 3 si existen vacantes.		
OBJETIVO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN	Para favorecer la conciliación de las personas con sus responsabilidades de cuidador con familiares con dependencia grado 2 o 3, se dará preferencia en los cambios de turnos, siempre que exista posibilidad en el servicio.		
DESTINATARIO/A	Personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 2 o 3		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 4	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.		
OBJETIVO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN	La persona trabajadora que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, tendrá derecho a un tiempo de reserva de puesto de trabajo de 18 meses.		
DESTINATARIO/A	Personas trabajadoras que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 5	Permisos no retribuidos para técnicas de reproducción asistida y adopción internacional		
OBJETIVO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN	<p>Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para la plantilla que decida someterse a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, o gestiones previas en los casos de adopción internacional, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 7 días y con un máximo de 10 horas al año.</p> <p>Se trabajará en la creación de un sistema de recogida de datos, donde poder parametrizar este permiso.</p>		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

MEDIDA 6	Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.		
OBJETIVO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN	Para facilitar el proceso de duelo en las personas trabajadoras que hayan perdido a su cónyuge o pareja de hecho, se podrá hacer uso de hasta dos meses de excedencia desde el fallecimiento.		
DESTINATARIO/A	Personas trabajadoras que hayan sufrido el fallecimiento de su cónyuge o pareja de hecho.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

MEDIDA 7	Campaña de sensibilización sobre derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad.		
OBJETIVO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN	Fomentar campañas o acciones de sensibilización e información, dirigidas a la plantilla en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres. Para ello se utilizarán los medios disponibles por las empresas.		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	2 Semestre 2023

MEDIDA 8	Garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos.		
OBJETIVO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN	Se habilitarán los mecanismos y la difusión de las medidas de corresponsabilidad, para favorecer que los trabajadores puedan hacer uso de lo recogido en el RD Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.		
DESTINATARIO/A	Trabajadores en situación de paternidad.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 9	Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencias siempre que sea posible, y sensibilizar sobre el envío de mensajes, emails o llamadas fuera de la jornada laboral.		
OBJETIVO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN	<p>Con el fin de evitar que, a causa de las reuniones, la plantilla tenga dificultades en la correcta conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, siempre que sea posible, se realizaran las reuniones vía online, evitando así viajes y desplazamientos, y respetando el horario de entrada y de salida de las personas participantes.</p> <p>Además, para ser eficaces y eficientes, en todas las reuniones se indicará: una hora prevista de inicio y fin y un orden del día.</p>		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 10	El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.		
OBJETIVO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN	La empresa se comprometerá por escrito de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla.		
DURACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022

MEDIDA 11	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas.		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla. Especialmente dirigidas a los hombres.		
DURACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 12	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.		
OBJETIVO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN	Con el fin de establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se elaborará un Plan de corresponsabilidad. En este se agruparán todas las medidas del plan de igualdad que tengan como objetivo fomentar una adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una vez se haya elaborado el Plan de conciliación, se enviará a todas las personas con puestos de responsabilidad de las empresas que aplican a este plan, con la finalidad de promocionar el uso corresponsable de las medidas y permisos recogidos en el Plan.		
DESTINATARIO/A	Toda la plantilla.		
DURACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023

MEDIDA 13	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo		
OBJETIVO	Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla		
DESCRIPCIÓN	Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla para quienes tengan a menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo, cuando a criterio de la empresa lo permitan las circunstancias productivas y organizativas.		
DESTINATARIO/A	Personas trabajadoras con menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

MEDIDA 14	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.		
OBJETIVO	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.		
DESCRIPCIÓN	<p>Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, estableciéndose un permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas. El menor de 12 años deberá estar a cargo y cuidado de la persona trabajadora que solicite dicho permiso.</p> <p>Si ambos progenitores trabajasen en la empresa dicho permiso sólo podrá ser utilizado por uno de ellos.</p> <p>Se respetarán los pactos que sobre este ámbito estén regulados en los Convenios y Acuerdos Colectivos aplicables. En dicho supuesto, será de aplicación exclusiva lo dispuesto en los convenios y/o acuerdos colectivos aplicables.</p>		
DESTINATARIO/A	Personas trabajadoras con menores de doce años a su cargo		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

MEDIDA 15	Modalidades del Derecho de Lactancia		
OBJETIVO	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.		
DESCRIPCIÓN	<p>El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia por jornada efectiva, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en una hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses.</p> <p>La acumulación de la lactancia en jornadas completas, que se indica en el punto anterior, se disfrutará ininterrumpidamente a razón de una hora por día laborable y efectivo de trabajo y podrá ser disfrutado a continuación del permiso de maternidad y/o paternidad.</p>		
DESTINATARIO/A	Personas con permiso de lactancia.		
DURACIÓN	Todo el plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

Legislación sobre conciliación

En España, existen varias leyes que incluyen disposiciones relacionadas con la conciliación y permisos familiares. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores abarca los principales derechos conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A continuación, se proporciona una lista de algunas de las leyes más relevantes con el enlace directo que contienen artículos sobre estos temas:

1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
2. Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
3. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
4. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
5. Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras
6. Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018
7. Ley 9/2009, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida
8. Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social
9. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

Es importante tener en cuenta que las leyes y regulaciones pueden cambiar con el tiempo, por lo que es aconsejable consultar la legislación vigente y a profesionales legales o recursos gubernamentales para obtener información actualizada sobre la conciliación y los permisos familiares en España. De igual manera, hay que destacar que la posibilidad de solicitar cada una de las medidas de conciliación familiar dependerá de las circunstancias personales y familiares del empleado.