



AFA FORMACION CONTINUA S.L.

General Elorza 68 • 33001 OVIEDO – ASTURIAS

Teléfs. 985 112 311 / 985 290 593 • Fax 985 293 802



*Cursos*



*Alquiler de Aulas*



*Aula Virtual*



# PLAN DE CONCILIACIÓN

*Diciembre 2017*

## CARTA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Yo, Pablo García González con D.N.I 71.652.116-D en calidad de Director- Gerente de la entidad **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**, hago constar que me comprometo a implantar un **Plan de Conciliación**, con alcance a toda la plantilla, en el que se propongan unas medidas efectivas y reales de cara a la conciliación de la vida laboral y familiar de todos los trabajadores.

Para ello me comprometo a implantar **Medidas de Conciliación** enmarcadas en la totalidad de los grupos siguientes:

- Medidas relacionadas con la calidad en el empleo.
- Medidas relacionadas con la flexibilidad temporal y especial.
- Medidas relacionadas con el apoyo a la familia de los empleados.
- Medidas relacionadas con el desarrollo personal y profesional.
- Medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- Medidas relacionadas con el liderazgo y estilos de Dirección.

Por último, me comprometo a asignar los medios humanos y económicos necesarios para la buena marcha del proyecto.

En Oviedo, 27 de Diciembre de 2017



Firma

## DIAGNÓSTICO

Para la implantación de este Plan de Conciliación se comenzó con un análisis detallado de las necesidades de conciliación existentes en **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** para ello se recabó información a través de diversas Fuentes.

### ■ Grupo de Debates

En Diciembre de 2017 se creó un Grupo de Debate con motivo de la Comunicación a todo el personal de la intención de Dirección de crear un Plan de Conciliación en el que participaron todos los trabajadores de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** Los datos que se trataron en aquella reunión fueron los siguientes:

- Comunicación del compromiso de la Dirección con la aprobación e implantación de un Plan de Conciliación.
- Necesidad de búsqueda de una Empresa que Certifique nuestro Plan de Conciliación y nos ayude a mejorar de manera continua. Se eligió la Certificación EFR y su certificación a través de la Fundación Mas Familia.
- Designación de las personas responsables del Proyecto y comunicación de sus responsabilidades:
  - Canalizar las Comunicaciones internas/ externas de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** (directrices, sugerencias, quejas ,etc).
  - Asumir los resultados de las verificaciones internas/ externa y realizar las correspondientes actualizaciones.
  - Vínculo entre la Dirección y los empleados.
  - Responsable junto con la Dirección del buen funcionamiento de las medidas de Conciliación.
- Comunicación de los canales de sugerencias y quejas en relación a Conciliación Laboral.
- Comunicación de la ubicación donde se iban a exponer las medidas de Conciliación cuando finalmente fuesen aprobadas.

Está previsto hacer Comunicaciones periódicas a lo largo del año para verificar el grado de implantación del Plan de Conciliación y determinar nuevas necesidades en materia de conciliación que pudieran ser necesarias.

### ■ Datos Estadísticos

Como punto de partida para la aprobación de las Medidas de Conciliación se comienza por un análisis de las características de nuestro personal a nivel edad, sexo, número de hijos, número de dependientes a su cargo y años de antigüedad en la Empresa.

- Edad:

La edad promedio de los trabajadores es de 38 años, distribuida entre los 35 y los 48 años.

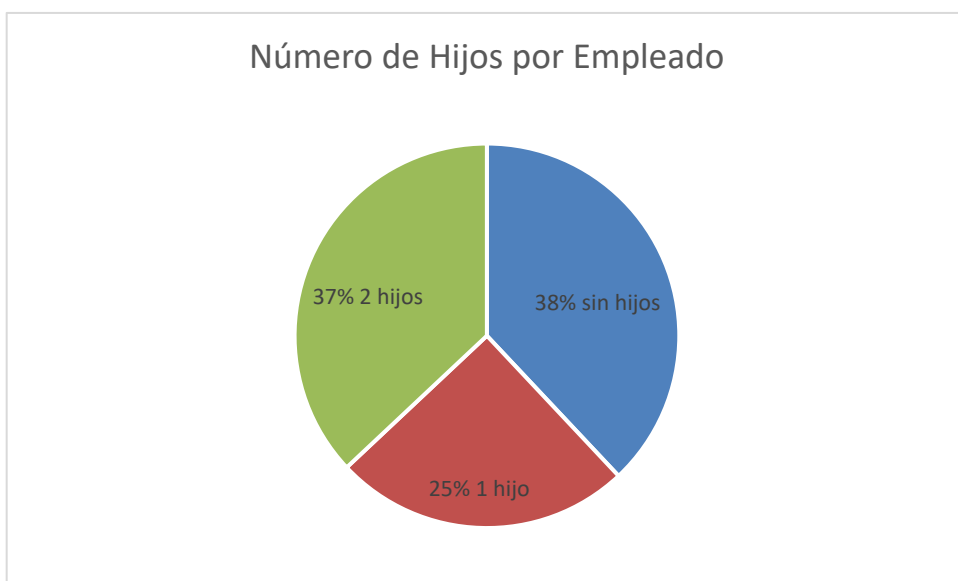
- Sexo:

La distribución en cuanto sexos es : 62% mujeres y 38% hombres.



- Número de Hijos:

El 38% de la plantilla no tiene hijos, el 25% tiene un hijo único y el 37% restante tiene dos hijos, lo que hace que el promedio sea de un hijo por trabajador.

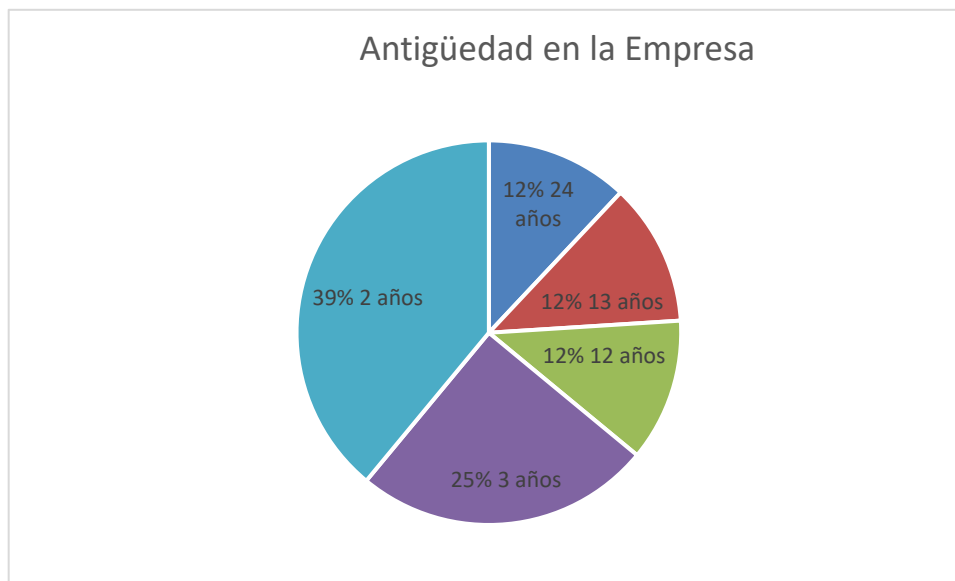


- Número de Personas Dependientes:

Del análisis de datos llevado a cabo se concluyó que en el momento actual ninguno de los trabajadores tenía otros dependientes a su cargo.

- Años de Antigüedad en la Empresa:

La edad promedio de antigüedad en la empresa es de 8 años, llevando la persona con más antigüedad 24 años en la Empresa y las más recientes 2 años. El gráfico de distribución quedaría de la siguiente forma:



## ■ **Encuestas**

Se ha realizado una Encuesta de Clima Laboral entre los empleados.

Tras el análisis de la Encuesta de Clima Laboral se concluye que los principales puntos donde debe hacerse hincapié dentro del Plan de Conciliación son:

- La flexibilidad horaria para compatibilizar la vida laboral y personal (asistencia a colegios, tutorías, actuaciones,...).
- La Flexibilidad horaria para otro tipo de apoyo familiar, como por ejemplo para atender a familiares directos en caso de enfermedad, asistencia a médicos con familiares,...

Esta previsto que se lleven a cabo Encuestas de Clima Laboral todos los años.

## ■ **Entrevistas Individuales**

Las medidas más demandadas por los trabajadores fueron:

- Distribución de los días de vacaciones.
- Flexibilidad horaria.

Otras demandas que también tuvieron una gran demanda estaban relacionadas con:

- Facilidad para acceso a clases gratuitas de inglés de los trabajadores.
- Accesibilidad a actividades para los hijos en el horario de trabajo.
- Formación continua del personal.
- Adecuar un espacio en el Centro para que los trabajadores puedan comer.
- Cena o comida de empresa de confraternización.
- Cesta de Navidad.

En menor medida también han demandado:

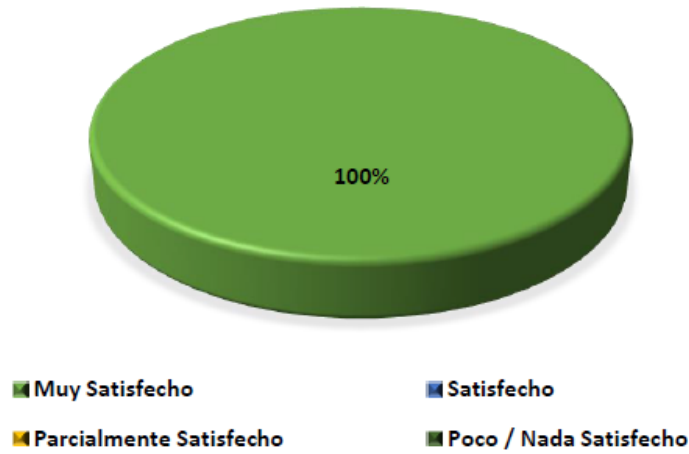
- Posibilidad de teletrabajo.
- Utilización de material tecnológico de la Empresa fuera del horario laboral.

Con la información obtenida sobre las características **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** y la plantilla, la Política de la Empresa, la comunicación, etc se llegó a unas conclusiones que nos permitieron conocer cuales eran las medidas de conciliación que debíamos desarrollar y con que prioridad.

Una vez que se marcaron las medidas de conciliación a seguir, se pusieron en conocimiento de todos los empleados para que indicasen su nivel de satisfacción con las mismas y/o aportasen sugerencias de mejora y/o nuevas propuestas.

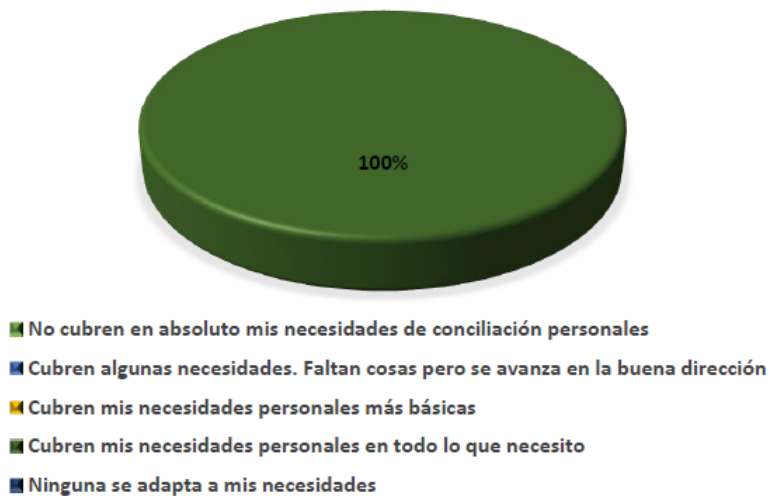
La totalidad de los empleados han sido consultados y han indicado sentirse muy satisfechos con la conciliación facilitada por la Empresa. Los resultados de este análisis han sido muy satisfactorios.

### Nivel de satisfacción



Las medidas de conciliación propuestas han cubierto las necesidades personales de todos ellos en función de sus necesidades.

### Cubren las expectativas



La mayor parte de los empleados de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** (67%) considera que las medidas propuestas en materia de conciliación están por encima de la media si se compara con el sector de actividad, el resto han indicado que las medidas se encuentran dentro de la media.

La mayor parte de los empleados (67%) indica que el estilo de Dirección para la conciliación es **Excelente** ya que se fomenta el uso de las Medidas de Conciliación entre sus empleados y se preopupa por la innovación y el aumento de las mismas y que la Dirección de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**, se ocupa de implantar adecuadamente el Plan de Conciliación y de proponer unas medidas que sean atractivas a todos y cubran las necesidades de la mayoría de los empleados, el 33% restante aporta además que la Dirección fomenta el uso de las Medidas de Conciliación y motiva positivamente la conciliación.

Además todos ellos consideran que para la Dirección el Plan de Conciliación es un elemento estratégico que forma parte de la cultura, valores y principios de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**

No se han recibido propuestas para posibles nuevas Medidas de Conciliación.

**AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** se ha propuesto aprobar el menos dos nuevas medidas de conciliación cada dos años con el fin de mejorar continuamente el Plan de Conciliación Implantado.

Las medidas de conciliación que han sido aprobadas suponen algo más del 5% sobre la masa salarial bruta y se desarrollan a continuación.

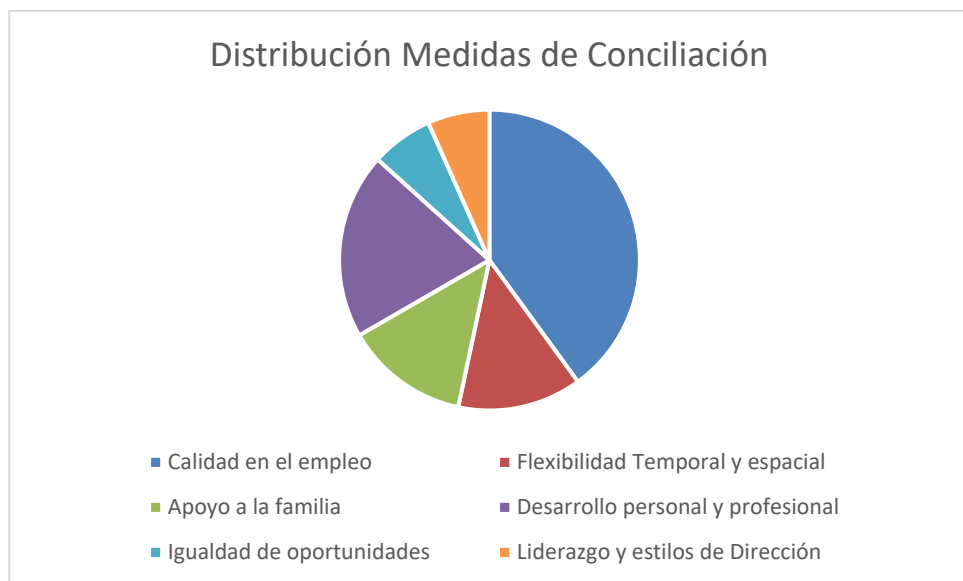


## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

■ **Número Total de Medidas de Conciliación: 15**

■ **Distribución:**

- Calidad en el empleo: 6
- Flexibilidad temporal y espacial: 2
- Apoyo a la familia: 2
- Desarrollo personal y profesional: 3
- Igualdad de oportunidades: 1
- Liderazgo y estilos de Dirección: 1



# MEDIDAS DE CALIDAD EN EL EL EMPLEO



## **M1 ACCESO GRATUITO AL GIMNASIO**

### **GRUPO:**

Medidas de Calidad en el Empleo.

### **DESCRIPCIÓN:**

Todo el personal de la Empresa puede acceder de forma gratuita al gimnasio Quo Fitness. El horario que tiene dicho servicio es de 8:00 a 22:00 de lunes a sábados no festivos.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

## **M2 COMEDOR DE EMPRESA**

### **GRUPO:**

Medidas de Calidad en el Empleo.

### **DESCRIPCIÓN:**

Poder utilizar un espacio dedicado como comedor. **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** procurará microondas y nevera.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

### **M3 CESTA DE NAVIDAD**

**GRUPO:**

Medidas de Calidad en el Empleo.

**DESCRIPCIÓN:**

Cuando llegan las Navidades, se regala una cesta de Navidad para todos los empleados, como premio a la lealtad, la confianza y el sacrificio de los empleados a lo largo del año.

**ALCANCE:**

Toda la plantilla.

**VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

### **M4 CENA DE EMPRESA**

**GRUPO:**

Medidas de Calidad en el Empleo.

**DESCRIPCIÓN:**

Al menos una vez al año se convoca una cena de Empresa a cargo de la misma y a la que es totalmente voluntario asistir. El objetivo es conocerse mejor y acercarse fuera de los habituales roles profesionales en un ambiente distendido y fuera totalmente del contexto laboral y profesional.

**ALCANCE:**

Toda la plantilla.

**VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

## **M5 ANTICIPOS**

### **GRUPO:**

Medidas de Calidad en el Empleo.

### **DESCRIPCIÓN:**

Se podrá disponer de hasta dos mensualidades de salario como anticipo, con limitación de 3.000 € sin intereses. Se solicitará al Director Gerente.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla con un periodo de antigüedad de un año.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

## **M6 MATERIAL AUDIOVISUAL Y TECNOLÓGICO PARA USO PERSONAL**

### **GRUPO:**

Medidas de Calidad en el Empleo.

### **DESCRIPCIÓN:**

Utilización de material tecnológico y audiovisual de la Empresa (proyector, ordenador portátil, teléfono móvil,...) para uso personal fuera del horario laboral.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

# MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL



## **M1 LIBRE ELECCIÓN DEL PERIODO VACACIONAL**

### **GRUPO:**

Medidas de Flexibilidad Temporal y Espacial.

### **DESCRIPCIÓN:**

Distribución de 15 días de las vacaciones a libre disposición del empleado, siempre poniéndose de acuerdo con los compañeros para poder sustituirse en caso necesario.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

## **M2 TELETRABAJO**

### **GRUPO:**

Medidas de Flexibilidad Temporal y Espacial.

### **DESCRIPCIÓN:**

Posibilidad de teletrabajar previa autorización del Director- Gerente. Existe a disposición de los tele-trabajadores ordenadores portátiles de la Empresa.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla. La única restricción es no realizarse sin autorización previa y como máximo un día a la semana.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

# MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA





## **M1 FLEXIBILIDAD HORARIA**

### **GRUPO:**

Medidas de Apoyo a la Familia.

### **DESCRIPCIÓN:**

Flexibilidad horaria en caso de que el empleado lo necesite por una causa familiar: llevar y/o recoger a los hijos al Colegio, tutorías, actuaciones, enfermedades de familiares directos,... siempre previo aviso al Director-Gerente.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

## **M2 CLASES DE INGLES GRATUITAS PARA LOS HIJOS DEL PERSONAL**

### **GRUPO:**

Medidas de Apoyo a la Familia.

### **DESCRIPCIÓN:**

Se ofrece de manera gratuita a todos los hijos de empleados que puedan acudir a clases de inglés en la Academia English Training Club totalmente gratis.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla que tenga hijos.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

# MEDIDAS DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL



## **M1 MAYORÍA DE LA PLANTILLA CON CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

### **GRUPO:**

Medidas de Desarrollo Personal y Profesional.

### **DESCRIPCIÓN:**

El grueso del personal de la Empresa (>60%) tiene contratos indefinidos. Con esta medida se pretende la estabilización y consolidación de la plantilla.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2018.

## **M2 FORMACIÓN PARA EMPLEADOS**

### **GRUPO:**

Medidas de Desarrollo Personal y Profesional.

### **DESCRIPCIÓN:**

Existe un Plan Formación para el personal, que permite cumplir con sus aspiraciones tanto a nivel de promoción profesional como de desarrollo personal, así como mejorar sus competencias y habilidades. La formación es gratuita, pudiendo elegir el trabajador aquellos cursos que se ajusten a sus necesidades. Permitiendo que se realicen durante su jornada laboral.

### **ALCANCE:**

Toda la plantilla.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

**GRUPO:**

Medidas de Desarrollo Personal y Profesional.

**DESCRIPCIÓN:**

La Empresa ofrece clases gratuitas de inglés a todo el personal en la Academia English Training Club.

**ALCANCE:**

Toda la plantilla.

**VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.



# MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



## **M1 INFRAESTRUCTURA ADAPTADA PARA ACCESO A PERSONAS DISCAPACITADAS O CON MOVILIDAD REDUCIDA**

### **GRUPO:**

Medidas de Igualdad de Oportunidades.

### **DESCRIPCIÓN:**

El Centro ha adecuado sus espacios para facilitar la movilidad de los empleados y así garantizar los derechos de igualdad a todo el personal que quiera acceder a un puesto de trabajo en la Empresa.

### **ALCANCE:**

Todo el personal.

### **VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.



# MEDIDAS DE LIDERAZGO Y ESTILOS DE DIRECCIÓN



**GRUPO:**

Medidas de Liderazgo y Estilo de Dirección.

**DESCRIPCIÓN:**

Todos los años se envía una Encuesta de Clima Laboral tanto al personal interno como a los colaboradores para conocer la percepción de todos ellos y poder analizar las expectativas tanto del personal interno como de los colaboradores, con la finalidad de determinar el grado de satisfacción del cliente interno y tomar las medidas necesarias para corregir los probables factores que impiden que el personal pueda desarrollar bien su trabajo.

**ALCANCE:**

Toda la plantilla y colaboradores.

**VIGENCIA:**

Vigencia hasta Diciembre 2021.

