



Servicio de Atención a
Familias y Afectados

SERVICIO DE ASERORÍA JURÍDICA Y SOCIAL
EN ADICCIONES Y SALUD MENTAL



Plan de Conciliación de la Vida Laboral Personal y Familiar

Unión Nacional de Asociaciones

SAFA

2026-2030



Unión SAFA (Servicio de Atención a Familias y Afectados) es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, fundada el 12 de febrero de 2010 que engloba a las principales entidades que integran el tejido asociativo y que vienen trabajando en el ámbito de las adicciones y/o enfermedad mental, ya sea en prevención, tratamiento, incorporación sociolaboral, investigación, formación, entre otras. Así como al asesoramiento jurídico y social especializado a personas con adicciones con problemas legales y/o personas con enfermedad mental y sus familias que precisen de asesoramiento jurídico y social en cualquier materia del derecho y en relación a los distintos sistemas de protección social. Unión SAFA tiene ámbito nacional y su sede se encuentra en Castilla-La Mancha (Ciudad Real).

"Entre todos ayudamos a construir una sociedad mejor"



Reunidos

En Ciudad Real, a _____ de _____ de 2026, se reúnen:

Por una parte, en representación de la dirección de la entidad y de otra parte en representación de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Nombre y Apellidos	Puesto
	Presidenta
	Trabajador/a

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente:
PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

1. INTRODUCCIÓN



La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un derecho fundamental y un factor clave para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, así como la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones. Unión SAFA, comprometida con la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, presenta el siguiente Plan de Conciliación con el objetivo de implementar medidas que favorezcan el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares de toda su plantilla. Este plan es una herramienta viva, revisable y adaptable, que se alinea con los cambios sociales, las necesidades del personal y los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, **la entidad se compromete a cumplir rigurosamente la normativa vigente en materia de igualdad, conciliación y derechos laborales, manteniéndose actualizada ante cualquier modificación legal o disposición nueva que afecte al ámbito laboral y familiar.**

Este documento ha sido elaborado en colaboración entre la dirección de la entidad y la representación de la plantilla.

2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del Plan de Conciliación son:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Unión SAFA, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
- Adaptar la Entidad a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. ÁREA DE ACTUACIÓN

Este Plan de Conciliación se aplicará en toda la organización Unión SAFA, abarcando a la **totalidad de la plantilla**, sin distinción de departamentos, secciones o situaciones contractuales.

Ámbito temporal y de aplicación

El presente plan de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.



En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente plan, que suponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

4.MEDIDAS Y ACCIONES

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación laboral y familiar para Unión Nacional de Asociaciones SAFA.

Medidas de flexibilidad horaria

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar. Por ejemplo al poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos.
Descripción - Metodología	Adaptación de horarios de entrada y salida. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.
Costes personales, materiales y económicos	No precede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla



Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo (fecha) y tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por el responsable de conciliación. Inicialmente se designará a (nombre de la persona) que se ocupará de revisar que el personal abandona su puesto de trabajo una vez finalizada la jornada. Si se detectara que algún trabajador/a permanece en su puesto se analizarán las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, analizando las causas y estableciendo las soluciones a este problema.
Beneficios para la organización y trabajadores.	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los trabajadores. Reducción de costes de sustitución y reincorporación. Otros.



5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La efectividad del presente Plan de Conciliación será evaluada de forma continua y sistemática con el fin de garantizar su correcta aplicación y su adaptación a las necesidades reales de la plantilla. Para ello, se establecen los siguientes mecanismos:

1. Revisión anual del Plan

El Comité de Seguimiento o la persona responsable designada realizará una **revisión anual integral** del Plan, comprobando el grado de cumplimiento de las medidas, detectando necesidades emergentes y proponiendo posibles mejoras.

2. Evaluación periódica de cada medida

Cada medida incluida en el Plan será evaluada de forma periódica, analizando:

- Su grado de uso por parte de la plantilla.
- Su impacto real sobre la conciliación y el clima laboral.
- Su adecuación a los objetivos definidos.
- Las posibles dificultades de implementación.

3. Encuestas de satisfacción y sugerencias

Se realizarán **encuestas de satisfacción** al personal beneficiario y se habilitarán canales para la presentación de sugerencias o incidencias relacionadas con las medidas. Esta información será clave para conocer la percepción del personal y detectar oportunidades de mejora.

4. Análisis de indicadores clave

Se evaluarán indicadores objetivos que permitan medir el impacto del Plan, tales como:

- Índice de absentismo.
- Rotación de personal.
- Nivel de productividad.
- Uso efectivo de las medidas de conciliación.
- Reducción de conflictos o incidencias relacionadas con la carga laboral.



5. Mejora continua

Los resultados obtenidos en estas evaluaciones se utilizarán para:

- Introducir mejoras en las medidas ya existentes.
- Ampliar su alcance cuando sea necesario.
- Incorporar nuevas acciones de conciliación que respondan a las demandas reales de la plantilla.
- Ajustar el Plan a cambios normativos, organizativos o sociales.

6. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Unión SAFA manifiesta su firme compromiso con la igualdad de género y la conciliación laboral, familiar y personal, como elementos clave para el desarrollo integral de su plantilla y la sostenibilidad organizativa. Este Plan busca fomentar una cultura de corresponsabilidad, donde tanto mujeres como hombres puedan ejercer sus derechos y obligaciones familiares sin que ello suponga una barrera para su desarrollo profesional.