El Rogle Obert

SALUD MENTAL · COMUNIDAD · PARTICIPACIÓN

Sistema de Gestión y Desarrollo Organizativo

PLAN DE CONCILIACIÓN

de la vida personal, familiar y comunitaria

2026–2030

ASOCIACIÓN EL ROGLE OBERT



CONCILIACIÓN | FLEXIBILIDAD | CONFIANZA | CORRESPONSABILIDAD | BIENESTAR

Conciliar la vida es también construir bienestar.

Julio 2026

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y COMUNITARIA 2026-2030

Asociación El Rogle Obert

ÍNDICE

1. ***Finalidad***
2. ***Principios***
3. ***El diálogo como primera herramienta de conciliación***
4. ***Medidas de conciliación***
5. ***Flexibilidad en momentos vitales***
6. ***Procedimiento***
7. ***Confianza y responsabilidad compartida***
8. ***Compromiso organizativo***
9. ***Vigencia, seguimiento y revisión del Plan***

1. Finalidad

El presente Plan tiene por finalidad favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal, familiar y comunitaria de las personas que forman parte de El Rogle Obert, promoviendo un entorno de trabajo basado en la confianza, la corresponsabilidad, el bienestar y el respeto a las diferentes realidades vitales.

La entidad parte de la convicción de que la confianza, la flexibilidad y la corresponsabilidad generan equipos más comprometidos, organizaciones más saludables y mejores apoyos para la comunidad.

La Asociación entiende que una organización saludable no solo debe garantizar los derechos laborales reconocidos por la normativa vigente, sino también facilitar que cada profesional pueda desarrollar su trabajo sin tener que renunciar a su proyecto de vida, a sus responsabilidades familiares, a su salud, a su formación, a su participación social o a cualquier otra dimensión significativa de su desarrollo personal.

El Rogle Obert entiende la conciliación como la búsqueda de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, familiar y comunitaria. Este derecho pertenece a todas las personas trabajadoras, con independencia de su edad, situación familiar o circunstancias personales.

La conciliación constituye, por tanto, un derecho de las personas trabajadoras y un elemento estratégico para favorecer el compromiso, la estabilidad, el bienestar, la calidad de la intervención y la sostenibilidad de la organización.

2. Principios

Las medidas recogidas en este Plan se regirán por los siguientes principios:

- Reconocimiento de la conciliación como un derecho de todas las personas trabajadoras.
- Igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.
- Confianza mutua y buena fe en las relaciones laborales.
- Corresponsabilidad entre la organización y las personas trabajadoras.
- Respeto a la diversidad de proyectos de vida, situaciones familiares y necesidades personales.
- Búsqueda de soluciones dialogadas y adaptadas a cada situación.
- Equilibrio entre las necesidades de las personas y el adecuado funcionamiento de los servicios.
- Flexibilidad organizativa siempre que resulte compatible con la atención a las personas participantes y con los objetivos de la entidad.
- Participación de las personas trabajadoras en la mejora continua del presente Plan.

3. El diálogo como primera herramienta de conciliación

Coherentemente con los valores de El Rogle Obert, el diálogo constituye la principal herramienta para facilitar la conciliación.

Antes de adoptar decisiones organizativas que puedan afectar al equilibrio entre la vida laboral y personal, la entidad promoverá espacios de conversación y búsqueda conjunta de alternativas, favoreciendo acuerdos construidos desde la escucha, la confianza, la corresponsabilidad y el respeto mutuo.

Siempre que sea posible, se priorizarán las soluciones acordadas frente a respuestas rígidas o exclusivamente administrativas.

4. Medidas de conciliación

Las siguientes medidas constituyen el marco general de conciliación de El Rogle Obert y se aplicarán, siempre que resulte posible, mediante acuerdos individualizados y compatibles con el adecuado funcionamiento de la entidad.

4.1 Flexibilidad horaria

Siempre que las características del puesto y del servicio lo permitan, las personas trabajadoras podrán adaptar razonablemente su horario de entrada y salida mediante acuerdo con la coordinación.

Se procurará que la organización del trabajo permita responder tanto a las necesidades del servicio como a las circunstancias personales o familiares de cada profesional.

4.2 Adaptación de la jornada

Cuando existan necesidades personales, familiares o comunitarias debidamente justificadas, podrán acordarse, entre otras, las siguientes medidas:

- redistribución del horario de trabajo;
- concentración de jornada;
- modificación temporal del horario;
- reorganización de tareas;
- cambios de turno compatibles con el funcionamiento del servicio.

Cada solicitud será valorada individualmente, buscando la solución que mejor concilie las necesidades de la persona y de la organización.

4.3 Adaptación temporal del porcentaje de jornada

Siempre que resulte compatible con la organización de los servicios y la sostenibilidad de la entidad, El Rogle Obert podrá acordar, de manera temporal, modificaciones en el porcentaje de

jornada de una persona trabajadora cuando ello facilite su conciliación personal, familiar o comunitaria.

Estas adaptaciones podrán revisarse periódicamente y revertirse de común acuerdo cuando desaparezcan las circunstancias que las motivaron.

4.4 Trabajo a distancia

Cuando las funciones del puesto lo permitan y resulte compatible con el funcionamiento de la entidad, podrán realizarse de forma puntual determinadas tareas mediante trabajo a distancia, especialmente aquellas relacionadas con:

- elaboración de informes y memorias;
- planificación y diseño de proyectos;
- formación;
- reuniones virtuales;
- tareas administrativas o de coordinación.

El trabajo a distancia tendrá siempre carácter complementario y se organizará mediante acuerdo con la coordinación.

4.5 Banco flexible de horas

Con el fin de facilitar la conciliación, pequeñas variaciones horarias derivadas de necesidades personales podrán compensarse posteriormente mediante acuerdo con la coordinación, evitando, siempre que sea posible, soluciones rígidas o desproporcionadas.

4.6 Formación compatible con la conciliación

La organización procurará que las acciones formativas colectivas se desarrollen, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral.

Cuando ello no resulte viable, se favorecerán fórmulas de compensación que permitan compatibilizar la formación con la vida personal y familiar.

4.7 Desconexión digital

El Rogle Obert reconoce el derecho a la desconexión digital.

Fuera del horario laboral no existirá obligación de responder llamadas, mensajes o correos electrónicos, salvo situaciones excepcionales relacionadas con la seguridad de las personas, incidencias graves o circunstancias previamente acordadas.

La utilización de herramientas digitales se realizará desde el respeto al tiempo de descanso y a la vida personal de todas las personas trabajadoras.

5. Flexibilidad en momentos vitales

La Asociación reconoce que, a lo largo de la vida, pueden producirse circunstancias que requieran una mayor flexibilidad organizativa.

Siempre que resulte posible, se procurará facilitar medidas temporales de conciliación en situaciones como:

- nacimiento, adopción o acogimiento;
- cuidado de hijos, hijas o personas dependientes;
- enfermedad propia o de familiares;
- procesos de duelo;
- separación o reorganización familiar;
- realización de estudios o procesos de capacitación profesional;
- participación en proyectos comunitarios o de voluntariado;
- otras situaciones personales de especial relevancia.

Cada caso será abordado desde el diálogo, la confidencialidad y la búsqueda de soluciones proporcionadas.

6. Procedimiento

Las solicitudes de adaptación o conciliación seguirán un procedimiento sencillo basado en el diálogo y la corresponsabilidad.

1. La persona trabajadora comunicará su necesidad a la coordinación.
2. Se mantendrá una conversación para comprender la situación y valorar conjuntamente distintas alternativas.
3. Se adoptará, siempre que resulte posible, la solución que mejor concilie las necesidades de la persona y del servicio.
4. Cuando la medida tenga carácter temporal, podrá establecerse un periodo de revisión para valorar su continuidad, adaptación o finalización.

La organización priorizará los acuerdos dialogados frente a soluciones rígidas o meramente administrativas.

7. Confianza y responsabilidad compartida

El Rogle Obert entiende que la flexibilidad solo es posible cuando existe un compromiso mutuo.

La organización procurará ofrecer el mayor grado posible de adaptación a las necesidades personales de cada profesional y, a su vez, las personas trabajadoras actuarán con responsabilidad, transparencia y compromiso con el adecuado funcionamiento de los proyectos y de los equipos de trabajo.

La confianza constituye el principio inspirador del presente Plan y la base sobre la que se construyen las relaciones laborales en El Rogle Obert.

8. Compromiso organizativo

El Rogle Obert entiende que cuidar de las personas que trabajan en la entidad forma parte de su misión y de sus valores.

Este Plan no pretende únicamente regular derechos o establecer medidas organizativas, sino contribuir a construir una cultura basada en la confianza, el diálogo, la participación, el cuidado mutuo y la corresponsabilidad.

La conciliación no constituye un privilegio, sino una herramienta para favorecer el bienestar de las personas, fortalecer el compromiso con el proyecto colectivo y mejorar la calidad de los apoyos que la entidad ofrece a la comunidad.

La Asociación revisará periódicamente este Plan junto con las personas trabajadoras, recogiendo propuestas de mejora y adaptándolo a las necesidades que puedan surgir desde una perspectiva participativa, coherente con la misión, los valores y el modelo de intervención de El Rogle Obert.

El presente Plan se entiende como un documento vivo, abierto al aprendizaje y a la mejora continua, convencidos de que las organizaciones que generan confianza, respetan los diferentes momentos vitales y favorecen el equilibrio entre la vida y el trabajo son también organizaciones más humanas, más sostenibles y más capaces de generar bienestar en la comunidad.

Conciliar no significa trabajar menos, sino hacer posible que cada persona pueda desarrollar su trabajo sin renunciar a una vida personal, familiar y comunitaria plena. Ese equilibrio constituye uno de los pilares de la cultura organizativa de El Rogle Obert.

Porque cuidar de quienes cuidan también forma parte de nuestra misión.

9. Vigencia, seguimiento y revisión del Plan

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2030.

No obstante, podrá ser revisado o actualizado con anterioridad cuando se produzcan cambios normativos, organizativos o cuando las personas trabajadoras y la entidad consideren conveniente incorporar mejoras derivadas de la experiencia de aplicación.

El seguimiento del presente Plan corresponderá a la Junta Directiva y a la coordinación de la entidad, promoviendo la participación de las personas trabajadoras en su evaluación y mejora continua.

El presente Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y comunitaria 2026-2030 fue aprobado por la Junta Directiva de la Asociación El Rogle Obert en fecha 23 de julio de 2026.

En Alicante, a 23 de julio de 2026.

Fdo.: Ana Belén Martínez Gómez
Presidenta
Asociación El Rogle Obert

Firmado por BUIGUES PEREZ XAVIER - ***7673** el día 23/07/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Fdo.: Xavier Buigues Pérez
Secretario
Asociación El Rogle Obert