

Plan de conciliación

Integración Para la Vida



ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Justificación del Plan.....	4
3. Objetivos.....	6
4. Corresponsabilidad.....	7
5. Compromiso de la Dirección	9
6. Comunicación.....	9
7. Ámbito de aplicación y vigencia.	11
8. Seguimiento y evaluación.....	11
9. Medidas de conciliación.....	12
10. Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.	34

1. Introducción

Origen de la entidad: Nace en México en 1983 como el brazo social de la entidad religiosa CENTRO DE VIDA CRISTIANA. Con el paso de los años esta labor se ha profesionalizado en varios países dando lugar a Integración para la Vida (INPAVI).

INPAVI es una asociación sin ánimo de lucro, presente en varios países, independiente de cualquier organización política o profesional, que ofrece su ayuda sin discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, condición social, cultura, etc. Es decir, no hace distinción entre sus miembros y/o beneficiarias y beneficiarios.

INPAVI está compuesta por personas dispuestas a “echar una mano” y dar parte de su vida, su tiempo, sus esfuerzos, por y para aquellos que más lo necesitan. Es por ello que desde sus inicios cada persona (profesionales, colaboradores, voluntarios, etc.) que compone nuestra entidad trabaja dando lo mejor de sí, “echando una mano”, y ayudando a los que están dispuestos a “echar una mano”.

INPAVI persigue el cambio y transformación social mediante acciones INTEGRALES que mejoren la INCLUSIÓN de los sectores de la sociedad más desfavorecidos y permita la PARTICIPACIÓN de la sociedad en dichas acciones.

Misión

INPAVI persigue el CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL, tanto de los que necesitan ayuda como de los que necesitan ayudar, mediante acciones INTEGRALES que mejoren la INCLUSIÓN y calidad de vida de las familias/personas en situación de necesidad económica, familiar, social, personal, emocional y espiritual.

INPAVI proporciona alternativas y oportunidades transparentes a la sociedad (ciudadanía, empresarios, instituciones, etc.) para que PARTICIPE en acciones integrales y solidarias.

Visión

Desde Integración para la Vida "echamos una mano" a los más desfavorecidos para que salgan de la "pobreza", pero también "echamos una mano" a la sociedad en general para que asuma su compromiso y responsabilidad de ponerse en la brecha a favor de otros. Creemos que el servicio desinteresado es el medio para salir de la "misericordia espiritual" en que está envuelto el que sólo: "vive para sí mismo".

Objetivos

INCLUSIÓN:

Favorecer el desarrollo y la inclusión de personas y/o familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o desventaja social mediante una ayuda integral, interviniendo con cada componente de la unidad familiar en diferentes niveles (social, educativo, laboral, emocional...).

Dicha labor de inclusión se realiza mediante tres objetivos:

1. Favorecer el acceso a los recursos normalizados y cubrir necesidades básicas.
2. Intervenir a través de acciones socioeducativas que permitan un cambio y transformación.
3. Fomentar su participación mediante acciones de voluntariado: personas que no sólo reciben, sino que DAN a otros.

PARTICIPACIÓN:

Proporcionar alternativas transparentes a la sociedad para que se involucren y experimenten una conversión, la cual los lleve a ayudar a los más necesitados de una forma real, práctica y eficaz. Así, contribuyen al desarrollo de valores como la solidaridad, el respeto, la libertad, la igualdad, la responsabilidad, la justicia..., dando como resultado una sociedad más justa, solidaria y participativa.

2. Justificación del Plan

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad nace dentro del compromiso de Integración Para la Vida por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la responsabilidad social corporativa y, en particular, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una estrategia que ayuda a conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres, mediante una nueva organización del sistema social y económico en la que tanto mujeres como hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la familia y el tiempo personal.

Desde la gestión integral de los Recursos Humanos, la conciliación se entiende como una necesidad personal y profesional que supone una garantía de desarrollo y de crecimiento y que aporta a la plantilla grandes beneficios, entre los que se encuentran:

- Aumento del compromiso y del sentimiento de pertenencia.
- Incremento de la motivación y de la implicación de las personas trabajadoras de la entidad, lo que contribuye a una mejora en la eficacia y eficiencia, además de una mayor cohesión de los equipos de trabajo.
- Poder conciliar la vida personal, familiar y laboral reduce el absentismo.
- Retención del talento de la plantilla, al reducirse la rotación y el abandono.
- Mayor calidad de vida y del trabajo de toda la plantilla.
- Mejora del clima laboral en la entidad.

La conciliación forma parte de los valores y de la cultura de Integración Para la Vida, ya que mejora la calidad de vida de la plantilla. Y para la entidad, las personas son el pilar central de sus objetivos estratégicos.

3. Objetivos

El presente Plan de conciliación y corresponsabilidad tiene como objetivos:

1. Conseguir equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales de las personas trabajadoras Integración Para la Vida, implementando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
2. Adaptar la entidad a los cambios que se producen en la sociedad relativos a las necesidades personales y familiares.
3. Proteger los derechos y deberes inherentes a la maternidad y la paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes o al cargo, fomentando además el reparto corresponsable de las tareas.
4. Luchar contra la brecha de género en el empleo, apoyando el acceso a las mujeres al trabajo, la formación y la promoción laboral.
5. Establecer estrategias no discriminatorias de gestión integral de los Recursos Humanos, que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
6. No discriminar la vida personal de la vida familiar, de forma que las medidas de conciliación se dirigen a los dos ámbitos, en igualdad de condiciones.
7. Personalizar las medidas a cada persona trabajadora, estudiando con cada una su situación concreta, para elegir la medida que mejor se adapte a sus necesidades.

4. Corresponsabilidad

Integración Para la Vida es consciente de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que las personas trabajadoras producen más cuando sus necesidades están cubiertas. Por ello, Integración Para la Vida entiende que la conciliación constituye una condición fundamental para abordar la igualdad entre hombres y mujeres, como una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones.

Es importante destacar que no debemos ceñirnos a considerar la conciliación como una mera regulación de permisos, excedencias laborales o reducciones de jornada dirigida principalmente a las mujeres trabajadoras, ya que sino este enfoque estaría contribuyendo a perpetuar la estructura tradicional de los roles de género.

Es por ello que debemos incorporar un nuevo término, el de la **corresponsabilidad**, definido como asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados.

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de todos los miembros de la familia, ya que sino las medidas de conciliación estarán dirigidas sólo a las mujeres para que éstas se incorporen al mercado de trabajo pero continúen además haciendo las labores del hogar y atendiendo casi en solitario a sus hijos e hijas, a otros familiares dependientes, etc., mientras que el otro progenitor atiende sólo a sus obligaciones como trabajador (asalariado) pero no a sus obligaciones como padre o como cuidador. Ningún plan de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar.

5. Compromiso de la Dirección

El compromiso explícito de la Dirección de Integración Para la Vida se centra en las siguientes acciones:

- Comunicación dirigida a todas las personas trabajadoras informando del compromiso de la Dirección de la entidad, plasmado en un documento firmado por Dirección.
- Las responsabilidades y gestión del presente Plan serán asumidas por la Comisión de Conciliación de Integración Para la Vida.
- Desarrollo de un protocolo de actuación donde se definan claramente las responsabilidades y las funciones de la Comisión de Conciliación.

6. Comunicación

Para que el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad sea efectivo, es necesario que toda la organización de Integración Para la Vida sea conocedora de la existencia de las medidas y procedimientos en materia de conciliación, para que pueda hacer uso de las mismas, y también intervenir en el proceso de mejora del Plan por medio de la aportación de nuevas necesidades, sugerencias e ideas.

Acciones de comunicación:

- Comunicación a toda la plantilla de la existencia del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad y de las medidas contenidas en el mismo.
- Las personas coordinadoras a se encargarán de transmitir a las personas de sus equipos la información relacionada con el Plan.
- Se difundirá el plan con las medidas, para la mejor comprensión de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

7. Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente Plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Integración Para la Vida, con independencia de su puesto de trabajo o categoría profesional.

El Plan entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras no se considere necesaria su modificación para adaptarlo a las necesidades reales de la plantilla y/o para su correcto funcionamiento.

8. Seguimiento y evaluación.

La Comisión de Conciliación llevará a cabo el seguimiento del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

9. Medidas de conciliación.

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad contiene el catálogo de medidas vigentes en Integración Para la Vida.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad contenidas en este Plan se establecen como mejora y con independencia de todas aquellas medidas de conciliación a que tienen derecho las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Este Catálogo está compuesto por un conjunto de Fichas, que contienen los siguientes epígrafes:

- Número
- Área.
- Nombre de la medida.
- Objetivo.
- Descripción.
- Personas beneficiarias.
- Procedimiento de solicitud. Seguimiento y evaluación.
- Impacto en la organización.

Número	1
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que la plantilla de jornada completa pueda reducir su horario laboral en los meses no lectivos.
Descripción	La jornada intensiva será desde las 8:15 hasta las 15:00 para el personal que tiene jornada completa.
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa.
Procedimiento de solicitud	No es necesario solicitarla, ya que se ajusta automáticamente en su horario laboral.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	2
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Posibilidad de jornada intensiva por motivos personales o familiares.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con jornada completa puedan realizar jornada intensiva por motivos personales o familiares justificados.
Descripción	Ajuste de la jornada laboral para la plantilla con situación personal o familiar: - Cuidado de descendientes menores de edad. - Cuidado de familiares dependientes y/o con discapacidad. - Cuidado de familiares con enfermedad crónica o larga convalecencia. - Otros motivos justificados.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla
Procedimiento de solicitud	Se solicitará por medio de un escrito a Dirección-.
Seguimiento y Evaluación	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	3
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Flexibilidad en la elección de turnos de vacaciones.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan adecuar sus turnos de vacaciones con su situación familiar o personal.
Descripción	Elección de turno de vacaciones. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, de manera preferente, en los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Se podrán solicitar días de vacaciones fuera del periodo preferente, que se autorizará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El día de vacaciones se considera como de jornada intensiva, por lo que, en caso de solicitar días de vacaciones que coincidan con jornada completa, las tardes se tienen que recuperar o compensar.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	• Mejora de la conciliación familiar y personal. • Mejora del clima laboral. • Reducción del absentismo. • Mejora de la productividad. • Mejora de la imagen de la entidad. • Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	4
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Día festivo adicional en Nochebuena y Nochevieja.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan disfrutar de días adicionales en Navidad.
Descripción	Las personas trabajadoras disfrutarán de dos días festivos adicionales los días 24 y 31 de diciembre.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No es necesario solicitarla, ya que se ajusta automáticamente en su horario laboral.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	5
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Tres tardes libres en jornada completa.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el personal que trabaja a jornada completa disponga de tres tardes libres a la semana.
Descripción	Las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo disponen de tres tardes libres a la semana, una de ellas el viernes. Por necesidades del servicio, las dos tardes que se trabajan se tendrán que elegir dentro de los tramos siguientes: - Lunes y miércoles. - Martes y jueves. En el caso de cambios puntuales de tarde, deberá solicitarse autorización a la persona Coordinadora de Área.
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	6
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Teletrabajo.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan trabajar desde casa una parte de la jornada laboral.
Descripción	Las personas trabajadoras pueden disponer de una parte de su jornada laboral en modalidad teletrabajo. Las franjas para teletrabajar disponibles son: - Una tarde a la semana. - Una mañana (de lunes a jueves) en semanas alternas (una semana sí, una semana no).
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	7
AREA	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Posibilidad de ausentarse por emergencia familiar.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan ausentarse del trabajo en caso de emergencia o situación inesperada grave familiar.
Descripción	Las personas trabajadoras pueden salir de forma inmediata del trabajo sin necesidad de solicitud previa en casos de emergencia o situación grave, de carácter familiar, y que se presente de forma inesperada y repentina mientras se encuentren en su lugar de trabajo.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	8
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Permiso retribuido para acompañamientos justificados, para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad puedan disponer del permiso necesario para hacer los acompañamientos que necesiten.
Descripción	Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad podrán acompañarlos a colegios, médicos, tratamientos y revisiones, previa autorización.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as con discapacidad.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	9
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Modificación/flexibilización individualizada de horarios de personas trabajadoras que por situación justificada personal o familiar muy grave.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan modificar o flexibilizar su horario por situación personal o familiar muy grave.
Descripción	En el caso de que la persona trabajadora sufra una situación muy grave de carácter persona o familiar, y necesite cambiar su horario de trabajo o realizar ajustes en el mismo para poder atender la situación de la manera más adecuada.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	10
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Flexibilidad en los 30 minutos del horario de comida.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan organizar su tiempo de trabajo, sin necesidad de permanecer en la entidad más tiempo del necesario durante el horario de comidas, y de esta forma adelantar el horario de salida y disfrutar de su familia, su tiempo de ocio y desarrollo personal.
Descripción	Las personas trabajadoras con jornada completa disponen de una pausa de comida de 15 a 15:30 horas. En caso de no poder hacer la pausa a la citada hora, podrán hacerla dentro de la franja horaria de 13 a 16 horas.
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa.
Procedimiento de solicitud	Se encuentra implementado.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	11
Área	Organización del trabajo
Nombre de la medida	Adaptación horario inicio curso escolar.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as menores, puedan adaptar su jornada durante los primeros días de curso escolar.
Descripción	Al inicio del curso escolar en Guardería, Educación Infantil y Primaria, los primeros días suelen ser de adaptación, por lo que el alumnado entra más tarde del horario lectivo habitual. Para poder conciliar dichos días, la plantilla que tiene hijos/as en edad escolar en los ciclos de Guardería y Educación Infantil (0 a 5 años) y Educación Primaria, tienen la posibilidad de organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación de los centros educativos durante los cinco primeros días de curso.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as en edad escolar, desde Guardería hasta 6º de Educación Primaria.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	12
Área	Organización del trabajo
Nombre de la medida	Reuniones en horario laboral.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo establecer las reuniones en horario laboral, de forma que no perjudiquen las actividades personales o familiares que tengan programadas las personas trabajadoras.
Descripción	- Las reuniones se programarán en función de la mayor disponibilidad de la plantilla, y en horario de mañana. - Se respetarán los horarios de las reuniones, estableciendo hora aproximada de inicio y de finalización, y evitando alargamientos innecesarios. - No se establecerán reuniones en tiempos límite de descanso o de salida, salvo casos de urgencia o fuerza mayor. - Se posibilitarán reuniones por medio de videoconferencia, en caso necesario.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	13
Área	Organización del trabajo.
Nombre de la medida	Política de luces apagadas.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que la jornada laboral no se alargue más allá de lo estipulado.
Descripción	- Las personas trabajadoras deben organizar su jornada laboral de forma que no tengan que quedarse más allá de su horario estipulado. - En caso de ser estrictamente necesario quedarse trabajando más rato, se deberá solicitar a la persona Coordinadora de Área, y se establecerá el correspondiente ajuste horario.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora, por medio de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

10. Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Integración Para la Vida muestra su conformidad con el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, en su convencimiento de que promoverá las condiciones para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva, hará posible una mayor conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad, y fomentará una mayor corresponsabilidad.

En Málaga a 1 de enero de 2026



INTEGRACIÓN PARA LA VIDA
Cmno. De la Corta s/n
C.P. 29.010 – MÁLAGA
CIF: G92499078



Fdo.: El presidente de Integración Para La Vida
D. Miguel Ángel Chaparro Vicario