

Plan de Conciliación da vida persoal, familiar e laboral

A R D O R A formación e servizos
s . c o o p g a l e g a

ID DOCUMENTO: PLAN_CONCILIACION_ARODRA

VERSIÓN: 1.0

DATA: 02/04/2008

AUTORÍA: ROSA MUÑIZ CASTRO



Este Plan contou co financiamento público da Consellería de Vicepresidencia a través da Orde do 23 de xullo de 2007 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión das subvención, cofinanciadas polo Fondo Social Europeo, destinados a pequenas e medianas empresas (Pemes) para a realización de programas ou accións a favor da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.



XUNTA DE GALICIA
VICEPRESIDENCIA DA
IGUALDADE E DO BENESTAR
Secretaría Xeral da Igualdade

Cofinanciado por:



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

1. presentación	4
2. conciliación no ámbito cooperativo	4
3. lexislación en materia de conciliación	5
4. medidas para a conciliación.	8
5. bibliografía e enderezos web	28

1 . p r e s e n t a c i ó n

O presente documento recolle o conxunto de medidas de fomento da conciliación sobre as que orientar a xestión e organización da cooperativa Ardora, procurando a mellor calidade de vida das súas sociais e persoal contratado.

A medidas aquí recollidas parten dos argumentos para a conciliación da vida persoal, familiar laboral. Ao tempo, pretende ser unha ferramenta sobre a que prever futuras situacións e solucionar novos escenarios para un mellor desenvolvemento persoal e profesional das persoas que forman parte do proxecto cooperativo.

2 . c o n c i l i a c i ó n n o á m b i t o c o o p e r a t i v o

Falar de conciliación no ámbito cooperativo supón, ou debera supor, ter presente as características que este tipo de organización empresarial, organizativa e social pon a disposición das sociais e socios como un espazo que vai máis alá de calquera outra modalidade laboral.

O espazo cooperativo parte dunha concepción de forma de vida onde as relacións constrúense desde o respecto, a igualdade e o coidado. Na cooperativa, enténdese que este espazo, como cada un dos espazos nos que cada persoa vive a súa vida, é un microcosmos que precisa para o seu mantemento de todo tipo de actividades, tarefas e funcións. Nun principio a cooperativa non trata de que se viva pensando que se ten dúas (ou tres) vidas que conxugar; a laboral, a familiar e a persoal, senón que trátase de que as persoas vivan a súa vida de maneira plena e integral en todos os seus espazos onde a queiran vivir.

Neste sentido, a cooperativa debera entenderse como unha organización que realmente permita a sustentabilidade material, a reprodución social e a realización persoal das mulleres e dos homes que a conforman.

3.1 Lexislación europea

O marco referencial no que se desenvolve tanto a lexislación como as políticas españolas en materia de conciliación é o contexto europeo. Neste sentido a Unións Europea dispón dunha serie normativa xuridicamente vinculante que esixe aos Estados membros a súa transposición ao ordenamento interno así como de diversas disposicións comunitarias en materia de conciliación que orientan o desenvolvemento desta materia.

O conxunto de medidas e directrices europeas en materia de conciliación son as seguintes;

- Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asunto de emprego e ocupación.
- Directiva 2004/113/CE do Consello de, 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e ao seu suministro.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello de 23 de setembro de 2002 que modifica a Directiva 76/207/CCE relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.
- Resolución do Consello de, 15 de xullo de 2003, sobre o capital social e humano. Formación do capital social e humano na sociedade do coñecemento: aprendizaxe, traballo, cohesión social e igualdade entre homes e mulleres.
- Directiva 2000/43/CE do Consello, do 29 de xuño de 2000, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnico.
- Resolución 2000/C218/02 do Consello e dos Ministros de Traballo e Asuntos Sociais, reunidos no seno do Consello de 29 de xuño de 2000, relativa á participación equilibrada entre homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar.
- Directiva 92/85/CE do Consello, de 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou no período de lactancia.

3.2 Lexislación estatal

A normativa española, en materia de conciliación, ten evolucionado ata ser un feito común tanto nos textos da lexislación e o seu desenvolvemento normativo como nas políticas dirixidas ás familias, fiscais, de emprego e servizos sociais.

Con todo, en España a concepción e desenvolvemento dos servizos para a atención e calidade de vida das persoas é aínda moi tradicional, situándose entre os países con máis alto porcentaxe de atención das persoas dependentes no seno das familias e, en concreto sobre as mulleres.

No entorno produtivo no noso país está moi pouco extendido a flexibilidade laboral así como o tempo parcial, maioritariamente ocupado por mulleres.

A principais normas que regulan en España a conciliación son:

- Lei 39/1999. de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

No caso desta Lei, e das súas posteriores ampliacións a través de medidas lexislativas, introduce modificacións en distintos textos legais de carácter laboral, procesal, de prevención de riscos laborais e referidos á Seguridade Social, co obxectivo de facilitar o equilibrio da vida familiar e laboral das traballadoras e traballadores así como promover a participación dos homes no coidado das súas fillas e fillos desde o momento do nacemento ou a súa incorporación á familia.

- Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Esta Lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades de homes e mulleres, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sea cal fora a súa circunstancia ou condición, en calquera ámbito da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural.

3.3 Lexislación autonómica

A nivel autonómico, o marco normativo regulador da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, recóllese en diversas disposicións normativas que abordan este aspecto baixo a cuestión de igualdade e corresponsabilidade, sen existir unha normativa específica en materia de conciliación.

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

No relativo ás actuacións concretas, a lei, en dous títulos, establece diversas medidas de defensa da igualdade entre mulleres e homes.

No primeiro, regúlase a actuación administrativa da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, buscando, ao mesmo tempo, dar cobertura legal a actuacións en vigor e ampliar as posibilidades de actuación, con respecto a aspectos nos que se estime necesario actuar; aínda que, en aplicación da transversalidade, non é un elenco exhaustivo, polo que resulta factible que no futuro se incidan outros aspectos distintos, se así se considerase necesario.

No segundo, regúlanse os aspectos da tutela antidiscriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia, do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación coa totalidade do persoal ao seu servizo. Para isto, resulta necesario un instrumento legislativo que garanta, precisamente, a uniforme aplicación das melloras concedidas ás distintas clases de persoal.

- Como ferramenta de execución da lei acaba de facerse público o V Plan Galego para a igualdade entre Mulleres e Homes 2007-2010.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das Mulleres de Galicia.

A Lei pretende tomar accións en contra da segregación horizontal sufrida polas mulleres que ocupan labores que constitúen prolongacións das tarefas realizadas no ámbito doméstico, ao que se suma as diferenzas salariais respecto dos traballos de igual valor realizados maioritariamente por homes.

A maiores, pretendes actuar contra a segregación vertical, que fai que os homes ocupen os traballos máis cualificados, mellor pagados e con maior asignación xerárquica.

- Plan de Fomento da Corresponsabilidade. Conxunto de accións dirixidas a promover a implicación e participación dos homes nas tarefas e coidado doméstico e das persoas que o conforman e dotar dos servizos e axudas para que a muller poida desenvolverse na súa esfera pública e privada.

4. medidas para a conciliación

As accións que recollemos neste apartado pretenden establecer as bases para a conciliación laboral, familiar e persoal da cooperativa Ardora.

bloque a. horas variables

1. medida de actuación: horario laboral flexible	
Definición: as persoas deben traballar un cómputo global de 8 horas diarias de luns a xoves e 6 horas os venres, dicindo elas mesmas a hora de comeza e de remate da xornada laboral. A cooperativa establece un cómputo global de 38 horas semanais, podendo ser distribuídas segundo a necesidade dos traballos e do tempo persoal e familiar das persoas.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición A cooperativa ten un horario de referencia cara ao público ao tempo que cobre a necesidade de establecer un horario común e de encontro entre as traballadoras para dar saída aos proxectos comúns e xuntanzas. Contémplase o establecemento de horas comúns para coincidir na oficina e dar saída a situacións e proxectos que requiren do encontro entre as socias.	
Obxectivos específicos Marcar un horario de referencia sobre o que xestionar o tempo de traballo, atendendo ás necesidades persoais e aos requirimentos dos clientes e proxectos	
Accións 1. Deseño dun calendario personalizado por cada unha das socias onde contemplar os horarios preferentes de entrada e saída, a partir dunha referencia de máximos e mínimos. 2. Deseño dun calendario procurando cubrir as horas de atención ao público e as tres horas establecidas como horas comúns para as socias.	
HORARIO SOCIAS Horario de referencia de entrada e saída: De luns a xoves (8 horas diarias): horario de entrada flexible de 8:30 a 10:00 e de saída de 19:00 a 20:00. Venres (6 horas diarias): horario de entrada flexible de 8:30 a 10:00 e de saída de 14:30 a 16:00 horas Horario de verán. Establecemento de xornada continua de luns a venres (8 horas diarias, agás os venres, que será de 6 horas) desde 15 de xuño ao 15 de setembro. Horario de entrada flexible de 8:00 a 9:30 e de saída de 15:00 a 16:30.	
HORARIO PERSOAL ADMINISTRATIVO De luns a xoves (8 horas diarias): de 9:00 a 14:00 horas e de 16:00 a 19:00h Venres (6 horas diarias): de 9:00 a 15:00h. Horario de verán: dous días con xornada continua (unha delas o venres e outra a elixir) con horario de 8:00 a 15:00h. O resto dos días continúa co horario de mañá e tarde.	

Normativa de Referencia:

Estatuto dos Traballadores. Capítulo3, artg. 41 e Capítulo 2, artg.32.

A duración da xornada laboral será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio de cómputo anual.

A/o traballadora/o terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue coa empresaria/o respectando, no seu caso, o previsto naquela.

Prazo para encamiñar a acción: desde o 1 de marzo de 2008

Tempo de execución: indefinido

Axentes Implicados: socias e traballadoras

Valoración económica: non ten

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións: Atendendo á variabilidade da actividade da cooperativa, a xornada pode verse alterada, procurando que esta situación só afecte en casos puntuais e en épocas sinaladas.

A xornada laboral e o horario dos traballadores e traballadoras quedará estipulado no contrato. No caso da incorporación dun persoa para cubrir as funcións administrativas e de atención ao público, recaería nela a execución destas tarefas dentro do seu horario laboral.

Indicadores de Seguimento asociados:

Cumprimento do calendario personalizado para cada unha das socias e dun calendario común para a cooperativa que recolla, entre outros, o horario de atención ao público, do persoal administrativo, etc,

Seguimento das horas realizadas á semana.

2. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Xornada laboral comprimida	
Definición: as persoas socias poden traballar máis horas ao día a cambio dun día ou media xornada libre	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición Xunto co horario flexible supón unha medida con baixo custe para a cooperativa, ao tempo que pode garantir un alto índice de satisfacción nas socias e do persoal, incidindo positivamente na súa produtividade.	
Obxectivos específicos Disfrutar de máis horas libres á semana e promover unha maior produtividade no traballo.	
Accións Deseño dunha plantilla ou ferramenta informática onde recoller as horas traballadas por socia.	
Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores A duración da xornada laboral será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de promedio de cómputo anual. A/o traballadora/o terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue coa empresaria/o respectando, no seu caso, o previsto naquela.	
Prazo para encamiñar a acción: medida para as socias, a poñer en práctica en situacións puntuais.	
Tempo de execución: cando así o requira a situación da cooperativa.	
Axentes Implicados: socias	
Valoración económica: non ten	
Fontes de Financiamento: non ten	
Observacións: Cómpre levar un cómputo e comunicar as socias, con tempo suficiente, o día libre que se colle para evitar situacións de coincidencia entre o persoal e non deixar desatendida á cooperativa.	
Indicadores de Seguimento asociados: Implantación dun modelo de seguimento de horas traballadas e proxectos (produtividade) Número de días libres tomados polo persoal en función da aplicación deste medida	

3. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Planificación das xuntanzas dentro da xornada laboral

Definición: As xuntanzas de traballo e assembleas da cooperativa, realizaranse dentro do horario laboral

Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta

Descrición

Identifica un horario de referencia para a celebración de xuntanzas.

Obxectivos específicos

Conseguir que as persoas non traballen máis horas das establecidas dentro da xornada laboral.

Accións

Comunicación previa ás socias e, no seu caso, persoal contratado, da hora e tempo estimado de duración das reunións.

Establecer, por exemplo, un día fixo para a realización de xuntanzas (por exemplo assembleas) ou para outro tipo de asuntos.

As assembleas realizaranse os últimos venres de cada mes dentro do horario laboral.

As xuntanzas de traballo realizarase dentro do horario laboral.

Normativa de Referencia: non ten

Prazo para encamiñar a acción: desde 1 de marzo de 2008

Tempo de execución: indefinido

Axentes Implicados: socias (no caso das assembleas), e persoal contratado no caso das xuntanzas para proxectos.

Valoración económica: non ten

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións:

No caso de se celebrar reunións que precisen de máis tempo do establecido dentro da xornada laboral, poderase compensar coa redución de horas de traballo noutra xornada.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de reunións realizadas, horario de celebración e duración.

Número de horas das reunións que exceden do horario fixado

BLOQUE B. REDUCCIÓN DE HORAS

4. MEDIDA DE ACTUACIÓN: <i>redución da xornada laboral por motivos familiares</i>	
Definición: redución da xornada laboral á metade do tempo (media xornada) ou nunha proporción variable acordada.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición As socias e o persoal contratado reducen ben a súa xornada laboral á metade (media xornada) ou ben nunha proporción variable acordada, coa conseguinte redución do salario de forma proporcional.	
Obxectivos específicos Atender aos requerimentos familiares e persoais	
Normativa de Referencia: Lei 3/07 e Estatuto dos Traballadores (Capítulo 1, artg 2)	
Por nacemento; por fillos/as menores de oito anos (ampliación en dous anos respecto do mínimo marcado por lei) ou persoa cunha discapacidade física, psíquica ou sensorial, ou risco de embarazo.	
Lactancia: as socias e traballadoras terán dereito por lactancia dunha filla/o menor de nove meses, a unha hora de ausencia do traballo, que poden dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou acordo. Este permiso poderá ser disfrutado indiscriminadamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.	
Nacementos de fillos/as prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Ao tempo, terán dereito a reducir a xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, con diminución proporcional do seu salario.	
Por enfermidade dun familiar. Establécese as mesmas condicións que no caso do nacemento.	
As traballadoras e traballadores terán dereito a unha redución da xornada de traballo, de cando menos un oitavo e un máximo da metade de duración desta, coa diminución proporcional do salario, nos seguintes supostos: <ul style="list-style-type: none"> • quen por razóns de garda legar teña ao seu coidado algún menor de oito anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída. • quen se encargue do coidado directo dun familiar, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non valerse por se mesmo e que non desempeñe actividade retribuída. 	
Prazo para encamiñar a acción: desde 1 de marzo de 2008	
Tempo de execución: indefinido	
Axentes Implicados: socias e traballadoras	

Valoración económica: non ten

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións:

A redución do salario faríase proporcional segundo o número de horas traballadas, manténdose a cotización á Seguridade Social na súa totalidade.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

5. MEDIDA DE ACTUACIÓN: empregos compartidos	
Definición: Situación na que dúas socias (ou traballadoras) con xornada a tempo parcial e que comparten o emprego de xornada completa, deciden quen traballa en que momento.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición A posta en marcha desta medida require dunha coordinación entre as persoas que se acollen a esta proposta, ao tempo que establece a necesidade de deseñar espazos de traballo e comunicación coa persoa responsable do proxecto.	
Obxectivos específicos Promoción de medidas para a conciliación, coordinación e planificación de traballos entre o persoal.	
Accións	
Normativa de Referencia	
Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario	
Tempo de execución: indefinido	
Axentes Implicados: socias e traballadoras	
Valoración económica: non ten	
Fontes de Financiamento: non ten	
Observacións:	
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.	

BLOQUE C. PERMISOS RETRIBUÍDOS

6. MEDIDA DE ACTUACIÓN: maternidade

Definición: 16 semanas ininterrompidas recoñecidas por lei. O descanso é obrigatorio durante as seis semanas posteriores ao parto. Pasado este período, o pai pode optar a disfrutar do resto do tempo do período de baixa por maternidade.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Descrición

O permiso de maternidade por parto poderase disfrutar polo outro proxenitor ou proxenitora se falece a nai, aínda que esta non realizara ningún traballo remunerado. A nai poderá continuar disfrutando do permiso de maternidade por parto ata concluír as 16 semanas se falece a filla ou fillo.

O proxenitor ou proxenitora que esté disfrutando do permiso de maternidade por parto que lle cedera a nai, continuará disfrutando aínda que a nai non se reincorpore ao seu posto de traballo por estar en situación de incapacidade temporal.

Establécese a posibilidade de ampliar o permiso de maternidade ata 13 semanas nos casos de parto prematuro e de recién nados que precisen hospitalización superior a sete días a continuación do parto.

O permiso de maternidade amplíase en dúas semanas máis para os supostos de discapacidade da filla ou fillo, ou do menor adoptado ou acollido.

Obxectivos específicos

Aspectos relacionados

O artigo 37.4 do Estatuto recoñece tanto ao pais como á nai dun fillo/a menor de 9 meses, sempre que ambos sexan traballadores por conta allea, e que non o fagan de maneira simultánea, a posibilidade de optar entre dos posibilidades:

- Ausentarse do traballo durante un período dunha hora, que poderá ademais dividir en dous fraccións, aumentándose proporcionalmente o tempo de ausencia nos casos de parto múltiple.
- A muller pola súa vontade poderá reducir a súa xornada en media hora, xa sexa ao inicio da mesma ou á súa finalización, ou ben acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva, ou no acordo ao que chegue o traballador co empresario.

A lei non distingue entre lactancia natural ou artificial, concedendo a ambas os mesmos permisos, así como entre fillos/as naturais, adoptados ou acollidos, onde tampouco establece ningunha distinción.

A través da negociación colectiva, poderá acumular esa hora diaria de ausencia ao traballo durante nove meses, e convertelo nun mes de permiso con dereito a retribución.

Accións

A cooperativa asume a diferenza salarial entre a base de cotización e o salario.

Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07, Estatuto dos Traballadores (artg 37)

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario
Tempo de execución:
Axentes Implicados: socias e traballadoras
Valoración económica: o custe entre a base de cotización e o salario
Fontes de Financiamento: non ten
Observacións: As nais poderán deixar, como máximo 10 días laborables (15 naturais) das súas vacacións sen disfrutar do ano anterior para acumulalos ao período de baixa por maternidade.
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

7. MEDIDA DE ACTUACIÓN: paternidade

Definición: 15 días laborais.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Descrición

Recoñécese o dereito a un permiso por paternidade, autónomo do da nai, de 13 días laborais (mellora respecto dos 13 días naturais que sinala a lei) nos supostos de nacemento de fillo ou filla, adopción ou acollemento, que se suma ao permiso xa vixente de 2 días ou á mellora do mesmo establecido por convenio colectivo. En total o permiso por paternidade é de 15 días laborais.

Obxectivos específicos

Establecer os mecanismos que faciliten o disfrute da paternidade

Accións

A cooperativa asume a diferenza salarial entre a base de cotización e o salario, sempre e cando a administración permita facelo.

Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07

Incorporado polo artg 48 bis do Estatuto dos Traballadores

Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple ampliarase en 2 días máis por cada filla ou fillo a partir do segundo.

Poderase disfrutar simultaneamente co permiso de maternidade do outro ou outra proxenitora ou unha vez finalizado o mesmo, e, en ambos casos, a tempo completo ou parcial.

Transcorridos 6 anos desde a entrada en vigor da Lei, o permiso por paternidade será de 4 semanas.

No suposto de parto, correspóndelle en exclusiva ao outro ou outra proxenitora.

Nos casos de adopción ou acollemento corresponderá, á súa elección, a un só deles.

A prestación económica por paternidade consiste nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora correspondente.

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario

Tempo de execución:

Axentes Implicados: socios e traballadores

Valoración económica: o custe entre a base de cotización e o salario

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións:

Os pais poderán deixar, como máximo, 10 días laborables (15 naturais) das súas vacacións sen disfrutar do ano anterior para acumulalos ao período de baixa por paternidade.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de socios e persoal que se acolle a esta medida.

8. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Excedencia para coidado de fillas e fillos e familiares

Definición:
 Por coidado dun fillo/a, por un periodo de non máis de tres anos, a contar desde a data de nacemento, adopción ou acollemento.
 Por coidado dun familiar pode ser de ata dous anos.
 Por coidado de filla ou fillo ou dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade que non poida valerse por se mesma, considérase periodo cotizado.

Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta

Descrición
 A excedencia por coidado de familiares concrétase no dereito que se recoñece á traballadora de suspender o contrato de traballo por un período non superior a dous anos, salvo que o convenio colectivo sinala outra duración, para atender ao coidado dun familiar, que por razóns de idade, accidente grave, enfermidade ou discapacidade, non poida valerse por se mesmo, e sempre e cando este non traballe.

Accións
 A cooperativa sume a cotización á Seguridade Social da traballadora no caso de excedencia por coidado de fillas/os.
 No caso de excedencia por coidado de familiares, a cooperativa asume o salario dun mes da persoa traballadora, independentemente de que o disfrute no principio, metade ou ao final do periodo de coidado coa posibilidade de redución da xornada e salario proporcional no tempo que precise, sempre que a lexislación o permita.

Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07 e ET (artg 46)
 O traballador ou traballadora con, ao menos, un ano de antigüidade na empresa (antes dous anos), pode pedir unha excedencia voluntaria por un prazo mínimo de 4 meses .
 O artg 46. do Estatuto ao falar de filla/o, refírese ao mesmo tanto si este é natural como si é adoptado ou está en acollemento. O acollemento ademais poder ser tanto definitivo como temporal.
 O cómputo dos tres anos comezará a contar desde o nacemento do fillo/a, ben desde a resolución xudicial ou administrativa e será tendo en conta a efectos de antigüidade na empresa.
 Durante o transcurso do primeiro ano de excedencia, o traballador/a conserva o dereito a ocupar o seu posto de traballo, mentres que no segundo e terceiro, so poderá acceder a un posto similar ao que viña ocupando con anterioridade,conservando o dereito ao posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.
 Recoñécese a posibilidade de disfrutar de forma fraccionada a excedencia por coidado de filla ou fillo e dun familiar ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade.
 A excedencia por coidado de fillo ou filla esténdese aos supostos de acollemento provisional.
 A excedencia por coidado dun familiar pode ser de ata dous anos (antes un ano).
 A excedencia por coidado de filla ou fillo ou dun familiar ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade que non poida valerse por se mesma, considérase período cotizado.

A excedencia voluntaria, é tamén a suspensión do contrato de traballo. Neste caso a traballadora/o non ten porque xustificar a ausencia, pero si esixe unha serie de requisitos:

- un mínimo dun ano de antigüidade na empresaria
- no caso de ter disfrutado outra excedencia voluntaria, teñen que ter transcorrido catro anos como mínimo para solicitar outra nova.

Poderase disfrutar da excedencia de maneira fraccionada.

É titular de dereito calquera persoa vinculada á empresa con contrato laboral, e que cumpra os requisitos expostos

Durante a excedencia voluntaria, o/a traballador/a perde o seu dereito a remuneración, só conserva o dereito á reincorporación no posto de traballo do mesmo grupo profesional ou de categoría equivalente, é dicir, en ningún caso o empresario está obrigado a conservarlle o seu mesmo posto de traballo.

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario

Tempo de execución:

Axentes Implicados: socias e traballadoras

Valoración económica: o custe entre a base de cotización e o salario

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións:

A cooperativa sume a cotización á Seguridade Social da traballadora no caso de excedencia por coidado de fillas/os.

No caso de excedencia por coidado de familiares, a cooperativa asume o salario dun mes da persoa traballadora, independentemente de que o disfrute no principio, metade ou ao final do periodo de coidado. A cotización á Seguridade Social é asumida pola cooperativa.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

9. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Adopcións	
Definición: Permiso para atender aos trámites e xestións derivados dos procesos de adopción internacional, nacional ou de acollemento.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición Posibilidade de disfrutar dun permiso de ata 1meses, con percibo das retribucións básicas, para os supostos de adopción internacional que requira desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe da persoa adoptada.	
Obxectivos específicos	
Accións A cooperativa asume a diferenza salarial entre a base de cotización e o salario.	
Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07	
Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario	
Tempo de execución:	
Axentes Implicados: socias e traballadoras	
Valoración económica: o custe entre a base de cotización e o salario	
Fontes de Financiamento: non ten	
Observacións: A cooperativa asume o custe producido pola diferenza entre o salario e a base de cotización ata un máximo dun mes mes. Se a tramitación se alongara máis alá do mes, a persoa collerá das súas vacacións ata o tempo necesario para atender esta situación. No caso de esgotar os días derivados das vacacións, o tempo empregado a maiores non será remunerado pero continuarase coa cotización da traballadora á Seguridade Social.	
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.	

10. MEDIDA DE ACTUACIÓN: vacacións

Definición: Vacacións retribuídas

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Descrición

Disfrute das vacacións en data diferente, aínda que terminara o ano natural a que corresponda, máis alá dos supostos de incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactancia ou co descanso por maternidade.

Obxectivos específicos

As socias e traballadoras teñen dereito a dispor dun periodo de vacacións que en ningún caso poderá ser substituído por unha compensación económica. A duración deste periodo será pactado, pero en ningún dos casos poderá ser inferior a 30 días naturais.

Accións

SOCIAS. Disfrute de 30 días laborais de vacacións por ano, salvo que por cuestións excepcionais, queden pendentes para o ano seguinte. Neste caso establécese o seu disfrute obrigatorio, como máximo durante os meses de xaneiro, febreiro, marzo e abril, do ano seguinte.

PERSOAL CONTRATADO. Obrigatoriedade de coller as vacacións (20 días laborais) durante o ano natural.

Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores (Capítulo 2, Sección 5º, Artg 37)

Prazo para encamiñar a acción: desde 1 de marzo de 2008.

Tempo de execución:

Axentes Implicados: socias e traballadoras

Valoración económica

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións:

Establécese un prazo mínimo de tres meses como tempo de notificación dos días de vacacións á cooperativa.

As persoas asalariadas establecerán o seu calendario de vacacións no primeiro mes do ano, podendo distribuílas de forma fraccionada ao longo do ano natural.

As persoas socias comunicarán o periodo de disfrute das súas vacacións coa maior antelación posible, podendo distribuílas de forma fraccionada ao longo do ano, ampliándose o seu disfrute ao ano seguinte, por razóns de produtividade da cooperativa.

Despois dos periodos con altas cargas de traballo, a assemblea, se así o considera e permita a situación da cooperativa, poderá establecer o disfrute dun periodo vacacional, ao marxe do establecido nesta medida,

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

Cómputo de días disfrutados por ano e socia/traballadora

11. MEDIDA DE ACTUACIÓN: festivos	
Definición: disfrute dos días festivos locais, autonómicos e nacionais	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición Disfrute dos días festivos ata un máximo de 14 ao ano. No caso de caer o día festivo en día non laborable, non computa ao efecto.	
Obxectivos específicos	
Accións Revisión a principios do ano do calendario laboral para marcar os días festivos e pontes.	
Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores (Capítulo 2, Sección 5º, Artg 37.2): As festas laborais, que terán carácter retribuído e nin recuperable, non poderán exceder de catorce ao ano, das que dúas serán locais.	
Prazo para encamiñar a acción: desde 1 de marzo de 2008.	
Tempo de execución:	
Axentes Implicados: socias e traballadoras	
Valoración económica	
Fontes de Financiamento: non ten	
Observacións: A cooperativa, despois de revisar o calendario anual e o establecido no BOE e/ou BOP, poderá establecer as pontes ás que se acolle o seu persoal, aproveitando festivos e así alongar o periodo de descanso Calendario de días festivos: <ul style="list-style-type: none"> • 1 de xaneiro: Aninovo • 19 de marzo: San Xosé • 20 de marzo: Xoves Santo • 21 de marzo: Venres Santo • 1 de maio: Festa do Traballo • 17 de maio: Día das Letras Galegas • 25 de xullo: Día Nacional de Galicia • 15 de agosto: Asunción • 1 de novembro: Todos os Santos • 6 de decembro: Día da Constitución • 8 de decembro: Inmaculada • 25 de decembro: Nadal Os días festivos locais serán os que se recollen para o Concello de Vigo: <ul style="list-style-type: none"> • 28 de marzo: Reconquista • 16 de agosto: San Roque 	
Indicadores de Seguimento asociados: Número de días festivos por ano. Número de días festivos disfrutados	

12. MEDIDA DE ACTUACIÓN: asuntos propios

Definición: retribucións para faltar ao traballo, durante o tempo e os motivos que se prevén na normativa aplicable, con dereito a remuneración.

Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta

Descrición

O Estatuto dos Traballadores regula esta situacións con carácter de mínimos, podendo, a través de contrato individual, ou convenio colectivos engadir outros motivos ou exixir determinados requisitos para o seu disfrute.

No seu cao, a cooperativa establece un máximo de oito días de libre disposición ou asuntos propios.

Obxectivos específicos

Accións

Cómputo do seguimento dos días libres por cada unha das persoas traballadoras.

Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores (Capítulo 2, Sección 5º, Artg 37.2):

Prazo para encamiñar a acción: desde 1 de marzo de 2008.

Tempo de execución:

Axentes Implicados: socias e traballadoras

Valoración económica: non ten

Fontes de Financiamento: non ten

Observacións:

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de días por asuntos propios disfrutados.

BLOQUE D. OFICINA VIRTUAL, DESPRAZAMENTOS E DIETAS

13. MEDIDA DE ACTUACIÓN: teletraballo en casa. Custes derivados	
Definición: Posibilidade de traballar desde a casa	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición As socias e traballadoras poderán traballar desde casa, para evitar desprazamentos e poder atender ás obrigas familiares. A cooperativa prové ás socias da infraestrutura para poder traballar desde casa en casos puntuais ou ben durante unha tempada de maneira permanente.	
Obxectivos específicos Potenciar a conciliación, evitar desprazamento e custes derivados deste tipo de prácticas.	
Accións As socias posúen equipos informáticos portátiles, facilitados pola cooperativa. Os custe de telefonía móbil e os derivados da conexión a internet (ata un máximo do 50%) son asumidos pola cooperativa.	
Normativa de Referencia:	
Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario	
Tempo de execución: cando fora necesario	
Axentes Implicados: socias e traballadoras	
Valoración económica: custe dos portátiles, telefonía móbil e conexión a internet	
Fontes de Financiamento: a cooperativa	
Observacións: Na actualidade a cooperativa sufraga os custes de portátiles e telefonía.	
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.	

14. MEDIDA DE ACTUACIÓN: dietas por desprazamentos derivados da actividade laboral

Definición: asunción dos gastos derivados da actividade laboral

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Descrición

Cobertura dos gastos derivados da actividades laboral da cooperativa

Obxectivos específicos

Asumir cooperativamente os gastos

Accións

A cooperativa asume os gastos de desprazamento por un importe de 0,19 € o quilómetro. Asume tamén os gastos de autoestrada e os derivados das estancias por desprazamentos.

Normativa de Referencia:

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario

Tempo de execución: en curso

Axentes Implicados: socias e traballadoras

Valoración económica: estimación de custes mensuais por socia ao mes

Fontes de Financiamento: a cooperativa

Observacións:

Na actualidade a cooperativa sufraga os custes.

Os pago das dietas será abonada xunto coa nómina ao principio de cada mes.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

Gastos anuais por socia (persoal) ao ano/mes

15. MEDIDA DE ACTUACIÓN: dietas por desprazamentos desde o lugar de residencia ao traballo	
Definición: asunción dos gastos derivados dos desprazamentos desde os fogares das socias á sede da cooperativa	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición Cobertura dos gastos derivados dos desprazamentos das socias desde o lugar de residencia á sede da cooperativa.	
Obxectivos específicos Asumir cooperativamente os gastos derivados dos desprazamentos	
Accións A cooperativa asume os gastos de desprazamento das socias desde os seus domicilios á oficina de Vigo por un importe de 0,19 € o quilómetro. Asume tamén os gastos de autoestrada. Establécese un límite de 30 quilómetros como distancia máxima, a cubrir por este concepto.	
Normativa de Referencia:	
Prazo para encamiñar a acción:	
Tempo de execución: en curso	
Axentes Implicados: socias	
Valoración económica: Desprazamentos (30 qm diarios de dúas socias) supón unha media de 456 euros/mes máis a autoestrada.	
Fontes de Financiamento: a cooperativa	
Observacións: Ante posibles incorporacións de novas socias, tómase como punto de referencia os 30 quilómetros (distancia da socia que vive máis lonxe).	
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida. Gasto por socia ao mes/ano	

16. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Dietas por comidas derivadas da actividade laboral

Definición: Cobertura dos gastos de xantar dentro da xornada laboral

Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta

Descrición

Cobertura dos gastos por xantar diarios.

Obxectivos específicos

Evitar os desprazamentos ao mediodía

Accións

A cooperativa asume os gastos das comidas das socias

Normativa de Referencia:

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario

Tempo de execución: en curso

Axentes Implicados: socias

Valoración económica: variable

Fontes de Financiamento: a cooperativa

Observacións:

No caso de comer no lugar habitual de traballo (oficina) a referencia por persoa é de 8 €.

Se a comida é fóra do lugar habitual, ascende aos 11 €.

Se fora posible, se solicitará unha factura ao nome da cooperativa e os gastos abonarán contra a presentación da factura e non como dieta.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de socias

Gastos por socia ao mes/ano

5 . bibliografía e enderezos web

Bibliografía

Cuadernos conciliación (2007). *La conciliación como herramienta para la igualdad entre hombres y mujeres*. Consejería de Mujer. Junta de Andalucía.

Chinchilla, N. e León, C. (2007). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*. Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid.

Chinchilla, N. (2006). *Ser empresa Familiarmente Responsable. ¿Lujo o necesidad?*. Pearson. Prentice Hall.

Fundación Mujeres (2004). *Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales*.

Hein, Catherine. (2006). *Conciliar en trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global*. Informes OIT.

Igualdad de oportunidades en la empresa y estrategia de conciliación (2007). Compendio de medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y profesional en las empresas cooperativas: orientaciones prácticas para su implantación. Proyecto Economía Social 21 una gestión eficaz del cambio.

Enderezos web

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
w w w . m t a . e s / m u j e r

Servizo Galego de Igualdade
w w w . s g i . x u n t a . e s

Secretaría Xeral da Igualdade e do Benestar
w w w . i g u a l d a d e b e n e s t a r . o r g
w w w . c o r r e s p o n s a b i l i d a d e . o r g

Instituto vasco de la mujer
w w w . e m a k u n d e . e s

Instituto andaluz de la mujer
www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/entrada.htm

Fundación Mujeres
w w w . f u n d a c i o n m u j e r e s . e s

Sin género de dudas
w w w . s i n g e n e r o d e d u d a s . c o m