



**Plan de conciliación da
vida persoal, familiar e
laboral
2024**

Í n d i c e

1. Presentación	3
2. Conciliación no ámbito cooperativo	3
3. Lexislación en materia de conciliación	3
4. Medidas para a conciliación	7
5. Modelos de documentos	33
6. Bibliografía e enderezos web	44

1. Presentación

No ano 2008 Ardora Formación y Servicios, S. Coop. Galega elaborou o seu primeiro plan de conciliación que recollía as medidas sobre as que orientar a xestión e organización da cooperativa, procurando a mellor calidade de vida das persoas socias e persoal contratado. Este plan foi revisado e adaptado no ano 2010.

Nesta terceira revisión queremos valorar os resultados deste plan e recoller novas medidas acorde cos cambios legislativos e sociais que aconteceron nos últimos doce anos. As medidas aquí recollidas parten dos argumentos para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e 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. Conciliación no ámbito cooperativo

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 socias 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 se constrúen 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 se trata 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 debера 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. Lexislación en materia de conciliación

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. A Unión 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 (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE.
- Resolución do Parlamento Europeo, de 21 de xaneiro de 2021, con recomendación destinadas á

Comisión sobre o dereito á desconexión.

- Directiva 97/81/CE do Consello, de 15 de decembro de 1997 relativa ao Acordo marco sobre o traballo a tempo parcial concluído pola UNICE, o CEEP e a CES.
- 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 subministro.
- 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 étnica.
- 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 lactación.

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 estendida 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.

A Lei 39/1999 traspón á normativa española as directivas europeas sobre permisos de maternidade, permisos parentais e traballo a tempo parcial. Ademais incorpora aspectos novos, como a ampliación dos permisos de coidado dos fillos e fillas en todos os casos, incluído o acollemento preadoptivo ou temporal, ou a extensión dos permisos para o coidado doutras persoas familiares (diferentes das fillas e fillos e ata un segundo grao de consanguinidade) que non poidan valerse por si mesmas. Por outra banda, amplía a casuística na que os permisos poden gozarse tanto polo pai como pola nai, como unha forma de promover a igualdade entre mulleres e homes.

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, sexa cal fora a súa circunstancia ou condición, en calquera ámbito da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural. Esta norma introduce o permiso de paternidade “para contribuír a un reparto máis equilibrado das responsabilidades familiares”.

Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.

A Lei 3/2012 introduce melloras que afectaron principalmente a catro dereitos: o dereito ao permiso e redución de xornada por lactación (art. 37.4 ET), o dereito de redución de xornada por garda legal de menor de oito anos ou con discapacidade, ou por coidado directo dunha persoa familiar (art. 37.5 ET), o dereito de concreción horaria e determinación do período de goce dos anteriores dereitos (art. 37.6 ET), e, por último, as vacacións (art. 38 ET). Ademais, a Lei 3/2012 introduciu dúas previsións programáticas, de contido xeral, relacionadas coa promoción de fórmulas flexibles de organización do tempo de traballo e a racionalización dos horarios de traballo co fin de favorecer a atención ás necesidades de conciliación.

Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

O Real Decreto-Lei 6/2019 introduce novas obrigas formais e materiais para as empresas en materia de igualdade e non discriminación relativas á adaptación de xornada. Tamén reforma os permisos de maternidade e paternidade, que son substituídos por un novo permiso por nacemento e coidado do menor, e inclúe novidades en materia de prestacións. Esta norma iguala, en canto a duración e trato, a baixa por maternidade e paternidade en 16 semanas para cada un dos proxenitores. O permiso por nacemento e coidado do menor é individual e non pode transferirse ao outro proxenitor.

Real Decreto-Lei 5/2023, de 28 de xuño, por el que se adoptan e prorrogan determinadas medidas de resposta ás consecuencias económicas e sociais da Guerra de Ucraína, publícanse os novos permisos para coidar a fillos e familiares enfermos e para conciliar.

O Decreto establece varias medidas no eido da conciliación tales como o dereito a un permiso parental, para o coidado de fillo, filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, ata o momento no que o menor cumpra oito anos. Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas e é un permiso NON RETRIBUIDO. A ampliación a 5 días do permiso por accidente, hospitalización, enfermidade grave ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario. Horas de ausencia por causa de forza maior hasta un máximo de horas equivalentes a catro días ao ano. Amplíanse os supostos de adaptación e distribución da xornada laboral recollidos no artigo 38 do ET así como os de redución de xornada recollidos no artigo 34.8 do ET.

Real Decreto-Lei 7/2023, de 19 de decembro, por el que se adoptan medidas urxentes, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeo e do Consello, de 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello, e para a simplificación e mellora do nivel asistencial da protección por desemprego.

O Real Decreto modifica o réxime xurídico do permiso por coidado do lactante e a posibilidade de desfrutalo de forma acumulada xa non condicionado ao acordo (colectivo ou individual). Polo tanto, a partir de agora, a persoa traballadora pode decidir unilateralmente se quere substituír a hora de ausencia ao traballo por la súa acumulación en xornadas completas.

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.

Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

No Título IV “Apoio á conciliación e á corresponsabilidade”, establece que *“de cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do repartimento entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.”*

Lei 3/2011, do 30 de xuño, de apoio á familia e á convivencia de Galicia.

A Lei 3/2011 recolle as accións nos distintos ámbitos de actuación nos que a Administración autonómica desenvolverá as medidas necesarias para facilitar a conciliación das persoas traballadoras ou promoverá as condicións para a súa aplicación: no ámbito educativo, na empresa e no emprego público, na sensibilización social e na comunicación.

Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021. No momento desta revisión estase a elaborar o II Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2022-2025.

O Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021 establece como obxectivo estratéxico a consolidación de modelos de organización no ámbito institucional, social e empresarial comprometidos coa posta en marcha de accións efectivas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promovan un uso corresponsable das medidas entre as persoas traballadoras.

Como obxectivos específicos este plan contempla nove medidas de apoio para favorecer a implantación efectiva de medidas de conciliación e de flexibilización do tempo de traballo nas empresas e outras organizacións, fomentando un uso corresponsable entre as persoas traballadoras. Así, establece once medidas de apoio para promover un marco de relacións laborais que favoreza a racionalización horaria e a extensión das accións que facilitan que mulleres e homes compatibilicen de forma corresponsable o emprego e a esfera persoal e familiar.

4. Medidas para a conciliación

As accións que recolleamos neste apartado pretenden establecer as bases para a conciliación laboral, familiar e persoal da cooperativa Ardora Formación y Servicios. As persoas socias e traballadoras da cooperativa están adscritas ao XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría e estudos de mercado e da opinión pública (BOE nº 57, 6 de marzo de 2018).

BLOQUE A. HORAS VARIABLES

1. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Horario laboral flexible

Definición: as persoas socias deben traballar un cómputo global de 8 horas diarias de luns a xoves e 6 horas os venres, decidindo elas mesmas a hora de comezo e de remate da xornada laboral. A cooperativa establece un cómputo global de 38 horas semanais para as persoas socias, podendo ser distribuídas segundo a necesidade dos traballos e do tempo persoal e familiar das persoas.

Para as persoas traballadoras o cómputo semanal de horas establecerase por contrato sen que en ningún caso exceda das 40 horas.

Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta

Descrición

Dada a variabilidade dos proxectos que se levan a cabo na cooperativa e á súa dispersión xeográfica, é difícil estipular un horario fixo e común para as socias e traballadoras en todo momento. Non obstante, estipúlase un horario de referencia que debe servir de guía para levar un control das horas dedicadas a cada proxecto e permitir a conciliación. Ademais, a cooperativa ten un horario de referencia cara ao público.

No caso das traballadoras e traballadores, o horario estipúlase na sinatura do contrato en función do proxecto ao que se dedique.

Obxectivos específicos

Marcar un horario de referencia sobre o que xestionar o tempo de traballo, atendendo ás necesidades persoais e aos requirimentos da clientela e proxectos.

Accións

Deseño dun calendario de atención ao público e dun horario de referencia.

HORARIO PERSOAS SOCIAS

Horario de referencia de entrada e saída:

De luns a xoves (8 horas diarias): horario de entrada flexible de 7:00 a 09:00 e de saída de 17:00 a 20:00 horas.

Venres (6 horas diarias): horario de entrada flexible de 07:00 a 09:00 e de saída de 13:00 a 15:00 horas.

Horario de verán. Establecemento de xornada continua de luns a venres (7 horas diarias). Horario de entrada flexible de 07:00 a 8:00 e de saída de 14:00 a 15:00 horas. Este horario aplicarase do 01 de xullo ata o 15 de setembro.

HORARIO DE ATENCIÓN AO PÚBLICO

De luns a xoves (8 horas diarias): de 9:00 a 14:00 horas e de 16:00 a 19:00h.

Venres (5 horas diarias): de 9:00 a 14:00h.

Horario de verán: de 8:00 a 14:00h de luns a venres. Do 01 de xuño ata o 30 de setembro.

HORARIO PERSOAS TRABALLADORAS

A xornada laboral e o horario das persoas traballadoras será negociado previamente á sinatura do contrato en función das necesidades do proxecto no que vaia traballar. Quedará estipulado no contrato e o seu cómputo global non superará as 40 horas semanais.

As persoas traballadoras terán xornada intensiva no mes de agosto, cunha duración máxima de 35 horas semanais.

Normativa de Referencia:

Estatuto dos Traballadores. Art. 34.

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 media 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 normativa vixente ou no acordo ao que chegue co empresario/a.

Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022. Establecida en Asemblea Xeral celebrada o 21 de abril de 2022.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas 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.

Indicadores de Seguimento asociados:

Cumprimento do horario de atención ao público.

Control diario das horas realizadas polas persoas traballadoras.

Seguimento das horas mensuais realizadas polas persoas traballadoras.

2. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Planificación das xuntanzas dentro da xornada laboral	
Definición: As xuntanzas de traballo e asembleas 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	
As xuntanzas de traballo realizarase dentro do horario laboral.	
Comunicación previa ás persoas socias e, no seu caso, persoal contratado, da hora e tempo estimado de duración das reunións.	
Celebraranse, na medida do posible, reunións virtuais vía videoconferencia para evitar desprazamentos innecesarios e facilitar a conciliación das persoas socias e traballadoras.	
Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores. Art. 34 e 35.	
Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022.	
Tempo de execución: indefinido.	
Axentes Implicados: persoas socias (no caso das asembleas), 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, compensarase 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

3. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Redución da xornada laboral	
Definición: redución da xornada laboral á metade do tempo (media xornada) ou nunha proporción variable acordada.	
Prioridade:	Baixa Media Alta
Resume: As socias e o persoal contratado reducen a súa xornada laboral coa conseguinte redución do salario de forma proporcional.	
Obxectivos específicos: Atender aos requirimentos familiares e persoais.	
Accións: Aplicación da medida para coidado de fillos/as menores de doce anos. Aplicación da medida para coidado de familiares dependentes ata terceiro grado de consanguinidade.	
Normativa de Referencia: Lei 3/07 Capítulo 2, art. 44 e Estatuto dos Traballadores, Art. 37.	
Descrición: Lactación: as persoas socias e traballadoras terán dereito por lactación 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 é un dereito de ambos proxenitores. En caso de que ambos traballen na cooperativa e queiran exercer a lactación simultaneamente deberán solicitalo e será estudado en cada caso, en función da carga de traballo que haxa. O permiso pódese concretar de tres maneiras diferentes: <ol style="list-style-type: none">1. Permiso retribuído dunha hora cada día de traballo ou dúas fraccións de media hora. A persoa poderá ausentarse do seu posto de traballo desde a súa incorporación despois do permiso de maternidade/paternidade ata que o bebé cumpra nove meses. Deberá exercerse no medio da xornada de traballo.2. Redución de xornada de traballo de media hora. Se a persoa prefire entrar máis tarde ou saír antes da xornada de traballo, a duración do permiso será só de media hora, ata que o bebé cumpra nove meses.3. Permiso de lactación acumulada. Acumular esta hora de ausencia para convertela en días. A cooperativa establece 15 días laborables de permiso de lactación acumulada que o proxenitor deberá consumir antes de que o fillo/a cumpra nove meses de idade.	

En caso de parto, adopción ou acollemento múltiples este permiso incrementarase proporcionalmente, independentemente da súa modalidade.

A persoa deberá preavisar á cooperativa con 15 días de antelación.

En caso de que se opte pola acumulación de lactación deberá precisarse a data en que se iniciará e finalizará o permiso.

Nos outros casos deberá indicarse as horas, ou medias horas nas que se vai gozar do permiso ou redución de xornada. A cooperativa deberá autorizar esta proposta ou indicar un horario alternativo.

Se os dous proxenitores traballan, o permiso de lactación pode estenderse ata que o bebé cumpra doce meses, pero a cooperativa non abonará ese período. Só un dos proxenitores poderá compensar a perda económica solicitando o correspondente subsidio á Seguridade Social.

Redución de xornada:

As persoas socias e traballadoras terán dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, de cando menos un oitavo e un máximo da metade de duración desta, coa diminución proporcional do salario, nos seguintes supostos:

- quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado algún menor de doce anos ou a unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída aínda que esta sexa maior de idade. En caso de divorcio a persoa socia ou traballadora poderá solicitar a redución de xornada durante aqueles períodos nos que se atope nesta situación.
- quen se encargue do coidado directo dun familiar, ata terceiro grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesma e non desempeñe actividade retribuída.

A redución terá que realizarse dentro da xornada ordinaria de traballo da persoa socia ou traballadora.

A redución de xornada terá que ser diaria e executarse todos os días laborables para a persoa.

A concreción da redución de xornada deberá ser solicitada pola persoa traballadora con 15 días de antelación e aprobada pola cooperativa.

As persoas socias e traballadoras terán dereito a unha redución da xornada de traballo, de cando menos a metade de duración desta, coa diminución proporcional do salario, nos seguintes supostos:

Coidado durante a hospitalización e tratamento continuado, de menor ao cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira coidados directo, continuo e permanente. Deberá presentar informe do servizo público de saúde ou órganos administrativo sanitario e, como máximo ata que o fillo ou persoa obxecto de acollemento permanente ou garda con fins de adopción cumpra os vinte e tres anos.

Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: non se aplica.
Fontes de Financiamento: a cooperativa.
Observacións: A redución do salario faríase proporcional segundo o número de horas traballadas.
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

4. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Adaptación da xornada laboral

Definición: Adaptación do horario laboral.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Resume:

As socias e o persoal contratado adaptan o seu horario e/ou xornada laboral sen diminución do número de horas traballadas.

Obxectivos específicos:

Atender aos requirimentos familiares e persoais.

Accións:

Aplicación da medida para coidado de fillos/as menores de doce anos.

Aplicación da medida para coidado de familiares dependentes ata terceiro grado de consanguinidade.

Normativa de Referencia: Decreto 6/19 e Estatuto dos Traballadores, Art. 34.

Descrición:

As persoas socias e traballadoras terán dereito a solicitar unha adaptación da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. A persoa que o solicite deberá xustificar a causa que motiva a necesidade de conciliación.

A cooperativa establece as seguintes causas que dan lugar á adaptación da xornada de traballo de persoas socias e traballadoras por razóns de conciliación:

- Garda legal dalgún menor de doce anos ou dunha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída aínda que esta sexa maior de idade.
- Coidado directo dun familiar, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesma e non desempeñe actividade retribuída.
- Outro tipo de situacións deberán ser estudadas polo Consello Reitor da cooperativa.

Todo o persoal de Ardora terá dereito a solicitar a adaptación da xornada laboral independentemente dos motivos, sempre e cando parte do seu novo horario coincida co do resto das persoas socias e/ou traballadoras da cooperativa.

A concesión e no seu caso a concreción de como se levará a cabo a adaptación de xornada deberá ser aprobada polo Consello Reitor da cooperativa, que de ser o caso motivará o seu rexeitamento por razóns obxectivas.

A adaptación da xornada é reversible, previa solicitude da persoa solicitada e aceptación do Consello Reitor.

Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022.

Tempo de execución: indefinido.
Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.
Valoración económica: non se aplica.
Fontes de Financiamento: non se aplica.
Indicadores de Seguimento asociados: Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.

BLOQUE C. PERMISOS RETRIBUÍDOS

5. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Maternidade	
Definición: 16 semanas de permiso por nacemento dun fillo/a.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Obxectivos específicos: Atender aos requirimentos do fillo/a nado. Posibilitar a recuperación da nai biolóxica despois do parto.	
Requisitos: 1. Ter cuberto un período mínimo de cotización que varía en función da idade: Se as persoas traballadoras teñen menos de 21 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción non se esixirá período mínimo de cotización. Se as persoas traballadoras teñen cumpridos 21 anos de idade e son menores de 26 na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción: <ul style="list-style-type: none">• 90 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,• 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade á devandita data. Se as persoas traballadoras teñen cumpridos os 26 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción: <ul style="list-style-type: none">• 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,• 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade á devandita data. 2. Estar ao corrente no pago das cotas, das que sexan responsables directas as persoas traballadoras, aínda que a prestación sexa recoñecida como consecuencia do cómputo recíproco de cotizacións, nun réxime de traballadores por conta allea.	
Descrición: A prestación económica por maternidade consiste nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora correspondente. O permiso de maternidade é intransferible. Corresponden 16 semanas de permiso retribuído coa seguinte distribución: <ul style="list-style-type: none">• 6 semanas obrigatorias, ininterrompidas e a xornada completa inmediatamente despois do parto.• 10 semanas que poderán ser a xornada completa ou parcial:	

- i. De maneira continuada ao período obrigatorio.
- ii. De maneira interrompida, en períodos semanais (acumulados ou independentes) desde a finalización das 6 semanas obrigatorias ata que o fillo/a cumpra 12 meses de idade.

A opción de xornada completa ou parcial deste período requirirá un acordo entre a empresa e a traballadora. De ser a xornada parcial, o acordo recollerá en que porcentaxe se levará a cabo. Independentemente de que a xornada sexa parcial ou completa, a interesada poderá escoller se quere o permiso de maneira continuada ao permiso obrigatorio ou en diferentes períodos.

A interesada deberá comunicar á empresa a data prevista de nacemento e inicio do permiso obrigatorio, así como cada período semanal ou acumulación de períodos cunha antelación mínima de 15 días.

Establécese a posibilidade de ampliar o permiso de maternidade ata 13 semanas adicionais nos casos de parto prematuro e de recen nados que precisen hospitalización superior a sete días a continuación do parto. As persoas socias ou traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora en caso de nacemento prematuro do fillo/a ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Ademais terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Este permiso de ausencia e/ou redución terá lugar dentro da xornada laboral e o seu horario deberá ser negociado co Consello Reitor.

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

Existe a posibilidade de que a traballadora poida anticipar o comezo da prestación ata en catro semanas á data probable de parto.

En caso de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que a traballadora se reincorpore ao traballo transcorridas as seis semanas de descanso obrigatorio.

Os permisos necesarios para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto serán retribuídos pola empresa.

Accións

As nais poderán deixar como máximo a metade das súas vacacións sen gozar do ano anterior para acumulalos ao período de permiso de maternidade.

Normativa de referencia: Lei Orgánica 3/07 e Estatuto dos Traballadores (art. 37 e art. 48) , Real Decreto-Lei 6/2019

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: non procede.

Fontes de Financiamento: non procede.

Indicadores de Seguimento asociados: Número de persoas socias e persoal que se acolle a esta medida.

6. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Paternidade

Definición: 16 semanas de permiso por nacemento dun fillo/a.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Obxectivos específicos:

Atender aos requirimentos do fillo/a nado.

Requisitos:

1. Ter cuberto un período mínimo de cotización que varía en función da idade:

Se as persoas traballadoras teñen menos de 21 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción non se esixirá período mínimo de cotización.

Se as persoas traballadoras teñen cumpridos 21 anos de idade e son menores de 26 na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción:

- 90 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,
- 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade á devandita data.

Se as persoas traballadoras teñen cumpridos os 26 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción:

- 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,
- 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade á devandita data.

2. Estar ao corrente no pago das cotas, das que sexan responsables directas as persoas traballadoras, aínda que a prestación sexa recoñecida como consecuencia do cómputo recíproco de cotizacións, nun réxime de traballadores por conta allea.

Descrición:

Recoñécese o dereito a un permiso por paternidade, autónomo do da nai, de 16 semanas nos supostos de nacemento de fillo ou filla, adopción ou acollemento. Este permiso é intransferible.

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

Corresponden 16 semanas de permiso retribuído coa seguinte distribución:

- 6 semanas obrigatorias, ininterrompidas e a xornada completa inmediatamente despois do parto.
- 10 semanas que poderán ser a xornada completa ou parcial:
 - i. De maneira continuada ao período obrigatorio.

- ii. De maneira interrompida, en períodos semanais (acumulados ou independentes) desde a finalización das 6 semanas obrigatorias ata que o fillo/a cumpra 12 meses de idade.

A opción de xornada completa ou parcial deste período requirirá un acordo entre a empresa e o traballador. De ser a xornada parcial, o acordo recollerá en que porcentaxe se levará a cabo. Independentemente de que a xornada sexa parcial ou completa, o interesado poderá escoller se quere o permiso de maneira continuada ao permiso obrigatorio ou en diferentes períodos.

O interesado deberá comunicar á empresa a data prevista de nacemento e inicio do permiso obrigatorio, así como cada período semanal ou acumulación de períodos cunha antelación mínima de 15 días.

Establécese a posibilidade de ampliar o permiso de paternidade ata 13 semanas adicionais nos casos de parto prematuro e de recen nados que precisen hospitalización superior a sete días a continuación do parto. As persoas socias ou traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora en caso de nacemento prematuro do fillo/a ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Ademais terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Este permiso de ausencia e/ou redución terá lugar dentro da xornada laboral e o seu horario deberá ser negociado co Consello Reitor.

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

En caso de falecemento do fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que o traballador se reincorpore ao traballo transcorridas as seis semanas de descanso obrigatorio.

Os permisos necesarios para acompañamento a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto serán retribuídos pola empresa.

Accións:

O proxenitor poderá deixar como máximo a metade das súas vacacións sen gozar do ano anterior para acumulalos ao período de permiso de paternidade.

Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07, Art. 37 e 48 do Estatuto dos Traballadores, Real Decreto-Lei 6/2019

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: socios e traballadores.

Valoración económica: non procede.

Fontes de Financiamento: non procede.

Indicadores de Seguimento asociados: Número de socios e asalariados que se acolle a esta medida.

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

Definición:

Por coidado dun fillo/a, por un período de non máis de tres anos, a contar desde a data de nacemento, adopción ou acollemento.

Por coidado dun familiar ata terceiro grao de consanguinidade ou afinidade que non poida valerse por si mesma.

Excedencia voluntaria por outras causas.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Obxectivos específicos:

Permitir a conciliación da vida familiar e laboral das persoas socias e traballadora.

Facilitar o desenvolvemento persoal das persoas socias e traballadoras.

Descrición:

Excedencia por coidado de fillo/a menor de tres anos:

O art. 46. do Estatuto ao falar de filla/o, inclúe naturais, como si é adoptados/as ou 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 ou desde a resolución xudicial ou administrativa. Recoñécese a posibilidade de gozar de forma fraccionada a excedencia por coidado de fillo ou filla.

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. No caso de familias numerosas de réxime xeral o dereito á conservación do posto de traballo esténdese ata os 15 meses e no caso de réxime especial ata os 18 meses.

A excedencia por coidado de filla ou fillo deberá solicitarse ao Consello Reitor con dous meses de antelación. Igualmente, a solicitude de reincorporación deberá ser comunicada ao Consello Reitor con un mes de antelación.

A excedencia por coidado de fillo ou filla considérase período cotizado.

Excedencia por coidado de familiares ata terceiro grao de consanguinidade:

A excedencia por coidado de familiares concrétese no dereito que se recoñece á persoa traballadora de suspender o contrato de traballo por un período non superior a dous anos, para atender ao coidado dun familiar ata terceiro grao de consanguinidade, que por razóns de idade, accidente grave, enfermidade ou

discapacidade, non poida valerse por si mesmo, e sempre e cando este non desenvolva actividade retribuída. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Despois a reserva quedará limitada a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Recoñécese a posibilidade de gozar de forma fraccionada a excedencia por coidado dun familiar ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade.

A excedencia por coidado dun familiar deberá solicitarse ao Consello Reitor con dous meses de antelación. Igualmente, a solicitude de reincorporación deberá ser comunicada ao Consello Reitor con un mes de antelación.

Excedencia voluntaria:

As persoas socias ou traballadoras poderán pedir unha excedencia voluntaria por un prazo mínimo de catro meses e máximo de cinco anos.

A persoa 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 gozado outra excedencia voluntaria, teñen que ter transcorrido catro anos como mínimo para solicitar outra nova.

Poderase gozar da excedencia de maneira fraccionada.

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 a cooperativa está obrigada a conservarlle o seu mesmo posto de traballo.

Durante a excedencia voluntaria a persoa socia ou traballadora non poderá realizar ningunha actividade que supoña concorrencia ou competencia desleal con Ardora.

Se no momento en que a persoa solicita a reincorporación a cooperativa non ten un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, o traballador/a terá un dereito preferente que non se materializará ata que a empresa teña ese posto de traballo vacante.

A excedencia voluntaria deberá solicitarse ao Consello Reitor con dous meses de antelación. Igualmente, a solicitude de reincorporación deberá ser comunicada ao Consello Reitor con un mes de antelación.

A cooperativa estudará en cada caso as solicitudes de reincorporación anticipada tras unha excedencia voluntaria dependendo de que exista dispoñibilidade dun posto acorde á categoría profesional da persoa solicitante.

Accións

No caso de excedencia por coidado de familiares, a cooperativa aboará, en concepto de axuda á persoa acollida a esta medida, a cantidade monetaria correspondente ao salario dun mes.

Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07 e Estatuto dos Traballadores, Art. 46.

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: a cantidade monetaria correspondente ao salario dun mes e á cota de cotización á Seguridade Social, no caso de excedencia por coidado de familiares ata terceiro grao de consanguinidade.

Fontes de Financiamento: a cooperativa.

Indicadores de Seguimento asociados:

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

8. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Adopción, garda con fins de adopción e acollemento

Definición: 16 semanas de permiso retribuído para cada un dos proxenitores. Permiso para atender aos trámites e xestións derivados dos procesos de adopción internacional, nacional ou de acollemento.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Obxectivos específicos:

Permitir o coidado e adaptación do/a menor en caso de adopción, garda con fins de adopción e acollemento.

Facilitar os trámites que implican estes procesos.

Descrición

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

Corresponden 16 semanas de permiso retribuído coa seguinte distribución:

- 6 semanas obrigatorias, ininterrompidas e a xornada completa inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou o acollemento.
- 10 semanas que poderán ser a xornada completa ou parcial:
 - i. De maneira continuada ao período obrigatorio.
 - ii. De maneira interrompida, en períodos semanais (acumulados ou independentes) desde a finalización das 6 semanas obrigatorias dentro dos doce meses seguintes.

A opción de xornada completa ou parcial deste período requirirá un acordo entre a empresa e a persoa interesada. De ser a xornada parcial, o acordo recollerá en que porcentaxe se levará a cabo. Independentemente de que a xornada sexa parcial ou completa, a persoa interesada poderá escoller se quere o permiso de maneira continuada ao permiso obrigatorio ou en diferentes períodos.

A persoa interesada deberá comunicar ao Consello Reitor da cooperativa cada período semanal ou acumulación de períodos á empresa cunha antelación mínima de 15 días.

O permiso amplíase en dúas semanas máis para os supostos de discapacidade do/a menor adoptado/a ou acollido/a.

Existe a posibilidade de iniciar o permiso ata un mes antes da resolución pola que se constitúe a adopción, para os supostos de adopción internacional que requira desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe da persoa adoptada.

Os permisos necesarios para asistir á realización dos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade nos casos de adopción, garda con fins de adopción e acollemento serán retribuídos pola cooperativa.

Accións

No caso de adopción internacional, se a tramitación se alongara máis alá do mes establecido pola lei para o

adianto da prestación, a persoa collerá das súas vacacións o tempo necesario para atender esta situación. De esgotar os días derivados das vacacións, o tempo empregado a maiores non será remunerado pero continuarase coa cotización do/da traballador/a á Seguridade Social.

Normativa de Referencia: Lei Orgánica 3/07, Real Decreto Lei 6/2019 e Estatuto dos Traballadores, Art. 48.

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: De ser o caso, custe da cotización á Seguridade Social durante os trámites de adopción internacional cando a persoa socia/traballadora precise continuar os trámites unha vez esgotadas as súas vacacións.

Fontes de Financiamento: a cooperativa.

Indicadores de Seguimento asociados:

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

9. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Axuda Gardería	
Definición: Axuda Gardería.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición: As persoas socias e traballadoras teñen dereito a unha axuda para a gardaría para descendentes ao seu cargo por un valor total de 200,00 euros anuais.	
Accións: A persoas socias e traballadoras realizarán unha solicitude á empresa onde xustificarán os gastos en relación á gardaría dos descendentes.	
Normativa de Referencia: Non procede.	
Prazo para encamiñar a acción: desde 28 de xullo de 2024.	
Tempo de execución: indefinido.	
Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.	
Valoración económica: O importe de 200€ por socia ou persoa traballadora que solicite a axuda.	
Descrición: As persoas socias e traballadoras teñen dereito a unha axuda para a gardaría para descendentes ao seu cargo por un valor total de 200,00 euros anuais. A persoas socias e traballadoras realizarán unha solicitude á empresa onde xustificarán os gastos en relación á gardaría dos descendentes. Os gastos poden ser os de matriculación, material escolar ou académico, comedor, transporte ou calquera outro relacionado ou similar.	
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:	
<p>As persoas socias e traballadoras teñen dereito a dispor dun período de vacacións anual que en ningún caso poderá ser substituído por unha compensación económica. A duración deste período será pactado, pero en ningún dos casos poderá ser inferior a 30 días naturais.</p>	
Accións:	
<p>PERSOAS SOCIAS. Goce de 30 días laborais de vacacións por ano, salvo que por cuestións excepcionais queden pendentes para o ano seguinte. Neste caso establécese o seu goce obrigatorio, como máximo durante os meses de xaneiro, febreiro, marzo e abril, do ano seguinte.</p> <p>PERSOAL CONTRATADO. Obrigatoriedade de coller as vacacións (30 días naturais e nunca menos de 23 días laborais) durante o ano natural. De non ser posible, establécese o seu goce obrigatorio no mes de xaneiro do ano seguinte.</p>	
Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores, Art. 38.	
Prazo para encamiñar a acción: desde 1 de marzo de 2008.	
Tempo de execución: indefinido.	
Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.	
Valoración económica: non ten.	
Descrición:	
<p>As persoas socias e asalariadas establecerán o seu calendario de vacacións no primeiro trimestre do ano, podendo distribuílas de forma fraccionada ao longo do ano natural. Establécese un prazo mínimo de dous meses como tempo de notificación dos días de vacacións á cooperativa.</p> <p>As persoas socias poderán ampliar o goce das súas vacacións ao ano seguinte, por razóns de produtividade da cooperativa.</p> <p>Despois dos períodos con altas cargas de traballo, a asemblea, se así o considera e o permite a situación da cooperativa, poderá establecer o goce dun período de vacacións, ao marxe do establecido nesta medida.</p>	
Indicadores de Seguimento asociados:	
Número de socias e persoal que se acolle a esta medida.	
Cómputo de días gozados por ano e persoa socia/traballadora.	

11. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Festivos

Definición: Goce dos días festivos locais, autonómicos e nacionais.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Descrición:

Goce dos días festivos ata un máximo de 14 ao ano.

Terán consideración como días non laborables remunerados o 05 de xaneiro, o 24 e o 31 de decembro. Estes días non computarán como días de vacacións. Esta medida poderá ser derogada cando así o esixa a carga de traballo.

No caso de que os días de festividade local coincidan en día non laborable, o desfrute dese/s día/s realizarase o primeiro día laborable posterior á data festiva.

Accións:

Revisión a principios do ano do calendario laboral para marcar os días festivos e pontes.

Comunicación do calendario laboral ás persoas socias e traballadoras vía email.

Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores Art.37.

As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable, non poderán exceder de catorce ao ano, das que dúas serán locais.

Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: non ten.

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 período de descanso.

Calendario orientativo de días festivos:

- 1 de xaneiro: Aninovo
- __ de ____: Xoves Santo
- __ de ____: Venres Santo
- 1 de maio: Festa do Traballo
- 17 de maio: Dia 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

As persoas socias e traballadoras deberán solicitar ao Consello Reitor no primeiro mes do ano os dous días de festivo local nos que descansarán, en función da localidade na que teña domiciliado, de ser o caso, o lugar de teletraballo. Noutras situacións, tomaranse como festivos locais os correspondentes ao domicilio do centro de traballo.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de días festivos por ano.

Número de días festivos gozados.

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 goce. No seu caso, a cooperativa establece un máximo de cinco días de libre disposición ou asuntos propios.

Obxectivos específicos

Accións

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

Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores, Art. 37.

Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: non ten.

Fontes de Financiamento: non ten.

Observacións:

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de días por asuntos propios gozados.

13 . MEDIDA DE ACTUACIÓN: Falecemento, enfermidade grave, accidente e hospitalización de familiares

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 goce.

Obxectivos específicos

Accións

As persoas socias e traballadoras, previo aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración durante cinco días nos seguintes casos:

Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

Normativa de Referencia: Estatuto dos Traballadores, Art. 37, Real Decreto-Lei 5/2023 e convenio colectivo

Prazo para encamiñar a acción: desde o 22 de abril de 2022

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Valoración económica: non ten.

Fontes de Financiamento: non ten.

Observacións:

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de días retribuídos debido a esas situacións.

BLOQUE D. OFICINA VIRTUAL, DESPLAZAMENTOS E DIETAS

14. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Teletrabajo en casa. Custes derivados	
Definición: Posibilidade de traballar desde a casa.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición	
<p>As persoas socias e traballadoras poderán traballar desde casa, para evitar desprazamentos e poder atender ás obrigas familiares.</p> <p>As persoas socias e traballadoras asinarán un acordo de traballo a distancia que recollerá as condicións da xornada laboral en réxime de teletraballo.</p>	
Obxectivos específicos	
Potenciar a conciliación, evitar desprazamento e custes derivados deste tipo de prácticas.	
Accións	
<p>As persoas socias posúen equipos informáticos portátiles, facilitados pola cooperativa.</p> <p>Os custe de telefonía móbil e os derivados da conexión a internet son asumidos pola cooperativa.</p>	
Normativa de Referencia: Lei 3/2012; Lei Orgánica 3/2018; Real Decreto Lei 6/2019; Real Decreto-Lei 8/2020; Lei 10/2021, de traballo a distancia.	
Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.	
Tempo de execución: indefinido.	
Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.	
Valoración económica: custe dos portátiles, telefonía móbil e conexión a internet.	
Fontes de Financiamento: a cooperativa.	
Observacións:	
Na actualidade a cooperativa proporciona ao seu persoal contratado unha liña de telefonía móbil e establece un plus por traballo a distancia para compensar os gastos de internet, electricidade, etc.	
Indicadores de Seguimento asociados:	
Número de persoas socias e persoal que se acolle a esta medida.	

15. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Dietas por gastos derivados da actividade laboral	
Definición: asunción dos gastos derivados da actividade laboral.	
Prioridade:	Baixa
	Media
	Alta
Descrición	
<p>Cobertura dos gastos derivados da actividade laboral da cooperativa.</p> <p>Cobertura dos gastos de xantar dentro da xornada laboral cando o traballo se desenvolva fóra do lugar de traballo habitual.</p> <p>Cobertura dos gastos de aloxamento e manutención cando o traballo implique a pernocta fóra do lugar de traballo habitual.</p>	
Obxectivos específicos	
<p>Cobertura dos gastos por xantar durante os desprazamentos por mor da actividade laboral.</p> <p>Cobertura dos gastos de aloxamento e manutención por mor da actividade laboral.</p>	
Accións	
<p>A cooperativa asume os gastos de desprazamento por un importe de 0,26 € o quilómetro. Asume tamén os gastos de autoestrada e os derivados das estancias e manutención por desprazamentos. Non se inclúen os desprazamentos desde o domicilio da persoa socia ou traballadora ao centro de traballo.</p> <p>No caso de comer fóra do lugar habitual de traballo a referencia por persoa é o establecido por convenio e a Lei de IRPF así como calquera outra mellora establecida pola empresa. O pago realizarase coa tarxeta de empresa e solicitarase factura a nome da cooperativa. No caso de que non sexa posible a obtención de factura o importe abonarase contra presentación de folia de dietas e o correspondente recibo de gasto.</p>	
Normativa de Referencia: Real Decreto Legislativo 8/2015, Art. 147; Real Decreto 2064/1995 (Art. 23). Orde HFP/792/2023, de 12 de xullo. Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo. Convenio	
Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.	
Tempo de execución: indefinido.	
Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.	
Valoración económica: estimación de custes mensuais por persoa socia e traballadora ao mes.	
Fontes de Financiamento: a cooperativa.	
Observacións: na actualidade a cooperativa sufraga estes custes. Os pago das dietas será aboada xunto coa nómina ao principio de cada mes.	
Indicadores de Seguimento asociados:	
Número de persoas socias e persoal que se acolle a esta medida. Gastos anuais por persoa.	

16. MEDIDA DE ACTUACIÓN: Dietas por desprazamentos desde o lugar de residencia ao traballo

Definición: asunción dos gastos derivados dos desprazamentos desde os fogares das persoas socias á sede da cooperativa en situacións puntuais.

Prioridade:

Baixa

Media

Alta

Descrición

Cobertura dos gastos derivados dos desprazamentos das socias e traballadoras desde o lugar de residencia á sede da cooperativa nos seguintes casos:

Entrega ou recollida de material ou equipamento necesario para a execución dos traballos.

Reunións de traballo ou asemblearias.

Xestións administrativas.

Obxectivos específicos

Asumir cooperativamente os gastos derivados dos desprazamentos.

Accións

A cooperativa asume os gastos de desprazamento das socias e traballadoras desde os seus domicilios á oficina de Nigrán por un importe de 0,26 € o quilómetro.

Asume tamén os gastos de autoestrada.

Normativa de Referencia: Orde HFP/792/2023, de 12 de xullo.

Prazo para encamiñar a acción: cando fora necesario.

Tempo de execución: indefinido.

Axentes Implicados: persoas socias e traballadoras.

Fontes de Financiamento: a cooperativa.

Indicadores de Seguimento asociados:

Número de persoas socias e traballadoras que se acolle a esta medida.

Gasto por persoas socia e traballadora ao mes e ao ano.

5. Modelos de documentos

S O L I C I T U D E D E R E D U C I Ó N D A X O R N A D A L A B O R A L

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____, con DNI _____, maior de idade, con domicilio a efectos de notificación en _____ e número de teléfono _____ comparece no seu propio nome e por medio da presente solicita a redución de xornada ao amparo do recolleito no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores para a conciliación da vida laboral e familiar como consecuencia de ter baixo o meu garda e custodia ao meu fillo _____ nacido o _____, menor de doce anos. A redución de xornada será de _____ horas diarias/semanais comezando o día _____, sendo devandito día o primeiro no que comezarei a gozar da redución de xornada, cumprindo por tanto, o aviso previo/previo aviso de _____ naturais que indica o Convenio/Estatuto dos Traballadores.

O horario da redución de xornada será o seguinte _____, e, en principio a redución de xornada será gozada ata _____.

Rogándolle acuse recibo do presente documento, reciba un cordial saúdo.

En _____ a _____ de _____ de 202_____

SOLICITUDE DE ADAPTACIÓN DA XORNADA LABORAL

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____, con DNI _____, maior de idade, con domicilio a efectos de notificación en _____ e número de teléfono _____ comparece no seu propio nome e por medio da presente solicita a adaptación da xornada de traballo para a conciliación da vida laboral e familiar ao amparo do artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores como consecuencia de ter baixo a miña garda e custodia ao meu fillo/á miña filla _____ nacido/a o _____, menor de doce anos (modificar no caso de que se solicite por outro motivo).

A xornada que solicito para unha conciliación da vida laboral e familiar é de _____ (indicar horario) comezando a nova xornada de traballo o día _____.

(Opcional) As razóns que xustifican tal solicitude son _____

Rogándolle acuse recibo do presente documento, reciba un cordial saúdo.

En _____ a _____ de _____ de 202__

Asinado: O/A Traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE PERMISO DE MATERNIDADE OU PATERNIDADE

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____, con DNI _____, maior de idade, con domicilio a efectos de notificación en _____ e número de teléfono _____ comparece no seu propio nome e por medio da presente INFORMA sobre a súa próxima maternidade/paternidade (escoller o que proceda), estando previsto o nacemento para a data _____ a partir da cal gozarei do descanso obrigatorio de 6 semanas previsto no art. 48.4 do Estatuto dos Traballadores, que se iniciará o día seguinte ao que se produza o nacemento.

Igualmente, comunícolles que finalizado o descanso obrigatorio, é o meu desexo gozar de das restantes 10 semanas de descanso do seguinte xeito (escoller opción):

(1) De maneira ininterrompida e acumulada a continuación do período de descanso obrigatorio.

(2) De maneira fraccionada, nos seguintes períodos (indicar inicio e fin de cada período)

Do día (x) ata o día (e)

Do día (z) ata o día (f)

Do día (r) ata o día (s)

Rogándolle acuse recibo do presente documento, reciba un cordial saúdo.

En _____ a _____ de _____ de 202__

Asinado: O/A Traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE PERMISO DE LACTACIÓN DIARIO

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____, con DNI _____, maior de idade, con domicilio a efectos de notificación en _____ e número de teléfono _____ comparece no seu propio nome e por medio da presente COMUNICA que con data _____ finaliza o descanso obrigatorio posnatal, e desexando facer uso do período de lactación, regulado Plan de Conciliación da vida persoal, familiar e laboral de Ardora Formación y Servicios S. Coop. Galega, SOLICITA acollerse ao devandito beneficio na forma que se sinala a continuación (indicar a opción escollida)

(1): Ausencia dunha hora durante a xornada laboral (indicar horario e se é unha hora completa ou dúas fraccións de media hora)

(2) Redución da xornada laboral en media hora ao comezo da xornada.

(3) Redución da xornada laboral en media hora ao final da xornada.

Tendo en conta que o parto foi o día _____, correspóndeme facer uso do período de lactación ata o _____, en que se compren os nove meses.

Rogándolle acuse recibo do presente documento, reciba un cordial saúdo.

En _____ a _____ de _____ de 202__

Asinado: O/A Traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE PERMISO DE LACTACIÓN ACUMULADO

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____, con DNI _____, maior de idade, con domicilio a efectos de notificación en _____ e número de teléfono _____ comparece no seu propio nome e por medio da presente SOLICITA o permiso de lactación de forma compactada, é dicir, acumulando as horas do referido permiso en xornadas completas, para o coidado do/da lactante (nome do fillo ou filla lactante) de conformidade ao Plan de Conciliación da vida persoal, familiar e laboral de Ardora Formación y Servicios S. Coop. Galega, sendo este acordo unha posibilidade contemplada no artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores.

É a miña intención exercer devandito permiso a partir do día [x] ata o día [e]

Rogándolle acuse recibo do presente documento, reciba un cordial saúdo.

En _____ a _____ de _____ de 202__

Asinado: O/A Traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLO/A MENOR

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____ con DNI N^o _____, maior de idade e domicilio a efecto de notificacións en _____ e número de teléfono _____ traballador/a da empresa, comparece no seu propio nome e por medio da presente solicita a excedencia por coidadado de fillo/a menor, en virtude do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores para a conciliación da vida laboral e familiar como consecuencia de ter baixo a miña garda e custodia ao meu fillo/á miña filla nacido/a o día _____ e menor de tres anos.

A excedencia comezará o día _____, sendo este día o primeiro do período de excedencia, cumprindo o aviso previo/previo aviso de dous meses establecido no Plan de Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

(Opcional) A data de reincorporación será o día _____.

Rógolles que asinen a presente para os efectos de notificación e acuse de recibo, quedando á súa disposición para o que necesite.

En _____ a _____ de _____ de 202__

Asinado: O traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FAMILIAR

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____ con DNI N^o _____, maior de idade e domicilio a efecto de notificacións en _____ e número de teléfono _____ traballador/a da empresa, comparece no seu propio nome e por medio da presente solicita a excedencia por coidadado do meu (indicar parentesco e nome apelidos da persoa) _____, en virtude do artigo 46.e do Estatuto dos Traballadores para a conciliación da vida laboral e familiar como consecuencia de ter _____(indicar o motivo da excedencia)

A excedencia comezará o día _____, sendo este día o primeiro do período de excedencia, cumprindo o aviso previo/previo aviso de dous meses establecido no Plan de Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

(Opcional) A data de reincorporación será o día _____.

Rógolles que asinen a presente para os efectos de notificación e acuse de recibo, quedando á súa disposición para o que necesite.

En _____ a _____ de _____ de 202__

Asinado: O traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____ con DNI N^o _____, maior de idade e domicilio a efecto de notificacións en _____, traballador/a da empresa, comunícolles a miña intención de solicitar unha excedencia voluntaria, en virtude do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, que comezará o día _____, sendo este día o último día na empresa cumprindo o aviso previo/previo aviso de dous meses establecido no Plan de Conciliación da vida persoal, familiar e laboral. A duración da excedencia será de _____, polo que a data de reincorporación será o día _____.

Rógolles que asinen a presente para os efectos de notificación e preparen a liquidación o máis axiña posible quedando á súa disposición para o que necesite.

En _____ a _____ de _____ de 202_____

Asinado: O traballador/a

Asinado: A empresa (indicar nome e apelidos, e cargo da persoa que asina por parte da empresa)

SOLICITUDE DE VACACIONS

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____ con DNI Nº _____, pola presente e de conformidade co establecido no artigo 38 do Estatuto dos Traballadores e no Regulamento Interno da cooperativa, solicito permiso para desfrutar dos _____ días laborais de vacacións anuais retribuídas que me corresponden, durante o período comprendido entre:

_____ de _____ e _____ de _____ do presente ano.

En _____ a _____ de _____ de 202_____

Asinado: O traballador/a

SOLICITUDE DE FESTIVOS LOCAIS

Á ATENCIÓN DO CONSELLO REITOR DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

Don/Dona _____ con DNI Nº _____, pola presente e de conformidade co establecido no artigo 37.2 do Estatuto dos Traballadores e no Regulamento Interno da cooperativa, solicito permiso para desfrutar seguintes festivos locais retribuídos que me corresponden:

_____ de _____ do presente ano.

_____ de _____ do presente ano.

En _____ a _____ de _____ de 202_____

Asinado: O traballador/a

**C O N F I R M A C I Ó N D E V A C A C I Ó N S E / O U F E S T I V O S
L O C A I S**

María Teresa Rivas Grande, en calidade de responsable da Xestión de Persoal de Ardora Formación y Servicios, S. Coop. Galega, informa a Don/Dña _____ que lle foi concedido polo Consello Reitor o permiso para desfrutar **do seguinte período de vacacións retribuídas/dos festivos locais retribuídos** (elimínese o que non proceda):

_____ de _____ **a/e** (elimínese o que non proceda) _____ de _____ do presente ano.

En Nigrán, a _____ de _____ de 202_.

Asdo.- María Teresa Rivas Grande

6. Bibliografía e enderezos web

Bibliografía

Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra. *Guía para conciliación en conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una herramienta para la competitividad.*

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE). Análisis sectorial y por tamaño de empresa.*

Forética y Secretaria de Estado de Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Igualdad y RSE. Guía para PYMES.*

Fundación Pymec (2009) *Guía para microempresas. Herramienta de apoyo para la implantación de medidas de igualdad y conciliación.*

Ayuntamiento de Madrid. Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales Dirección General de Igualdad de Oportunidades (2008). *Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas.*

Enderezos web

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres

<https://www.inmujeres.gob.es/>

Secretaría Xeral da Igualdade

<http://igualdade.xunta.gal/>

Fundación Mujeres

<https://fundacionmujeres.es/>

Blog Cuestiones laborales

<https://www.cuestioneslaborales.es/blog-derecho-laboral-en-espana/>