

Plan de Igualdad y Conciliación

(2021-2022)



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Vigencia

Diagnóstico de la Asociación Andecha

Composición de las personas que hacen Andecha en DICIEMBRE de 2020.

PLAN DE IGUALDAD

Convenio laboral

Sobre las jornadas laborales, salario y promoción laboral.

Nuevas contrataciones

La fortaleza de la intercooperación para la introducción de nuevas trabajadoras en el sistema cooperativista

Cuidado interno

Medidas de Conciliación

- Bajas médicas
- Maternidades/paternidades y lactancia
- Vacaciones
- Permisos, reducciones, flexibilidad horaria y compensación de horas

Teletrabajo

Carga/ Sobrecarga de trabajo

Días claves como Huelgas Generales y huelgas feministas, 8 de marzo o 25 de noviembre.

Otras compensaciones: formaciones.

Introducción

La Asociación Andecha es una asociación sin ánimo de lucro acorde a los principios de la Economía Social y Solidaria, con un enfoque de derechos humanos, feministas y de autonomía de las personas en tanto a su intervención directa como en su cultura de trabajo.

El equipo Andecha es reciprocidad, apoyo mutuo e interdependencia. Es una entidad de trabajo comunitario que promueve procesos en los que las personas son protagonistas de la transformación de sus entornos y realidad. Y como tal establece que su equipo humano es responsable de la mejora de la propia entidad de manera democrática.

Según establece la L.O. 3/2007, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, y encaminadas a lograr que en una determinada empresa alcance la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y erradique la discriminación por razón de sexo. Desde Andecha asumimos que lo importante también es apoyar en crear algunas soluciones o mecanismos que ayuden a paliar los efectos de estas desigualdades que son estructurales en nuestras sociedades ajustando una serie de medidas que conviertan en Andecha en una cooperativa/entidad que haga contraposición en la medida de lo posible con estas situaciones que vienen dadas y que pueden surgir en cualquier momento de la vida de cualquier persona.

Tras siete años de actividad, debido al correspondiente fortalecimiento que está demostrando Andecha, se acuerda a modo asambleario diseñar el I Plan de Igualdad dentro de la Asociación para avanzar en criterios consensuados que resulten equitativos en términos de recursos humanos para todo el equipo (sea cual sea su categoría) como un compromiso de un modelo ético y económico que suscribe las políticas de responsabilidad social empresarial.

Los objetivos de este I Plan de Igualdad de Andecha son:

- Realizar un Diagnóstico en materia de Igualdad de Oportunidades en el seno de la Asociación que permita detectar posibles deficiencias.
- Generar espacios de trabajo y discusión que analicen y consensuen la política de recursos humanos de la entidad en términos de igualdad que favorezcan el cuidado de la entidad y de las trabajadoras de una manera consensuada y equilibrada.
- Establecer líneas estratégicas con medidas coherentes con la actividad que desarrolla Andecha en temas de igualdad y conciliación.

Para llevarlos a cabo se pondrá en marcha a través de la designación de una persona responsable para ir coordinando y recogiendo todas las decisiones que se han ido generando como política de la entidad y que sea consensuado por el resto del equipo. Se propondrán las actividades pertinentes para el desarrollo del presente plan de manera participativa y horizontal, así como un compromiso de la entidad de implementarlo en el tiempo correspondiente para una mejora del equipo humano de Andecha, de la propia entidad y su actividad.

Vigencia

El Plan de Igualdad de Andecha tendrá un carácter bianual, y deberá decidirse por asamblea de las socias la modificación de los aspectos que sean oportunos.

Cada año se irán revisando cuestiones que deban integrarse y que puedan incorporarse al plan con modificaciones que se estimen oportunas siempre dentro de los principios rectores de la RSE.

Diagnóstico de la Asociación Andecha

Andecha comienza su camino en el año 2011, como una pequeña pero fuerte voluntad de dos personas que tienen una idea común: hacer que la participación social y el trabajo comunitario sea un eje fundamental en la intervención social y de la práctica dentro de la Economía Social y Solidaria.

A lo largo del tiempo y de manera gradual, Andecha ha ido creciendo y su estructura permite que las categorías de trabajo se dividan entre socias, trabajadoras y contrataciones puntuales para proyectos específicos. Según los principios de entidades cooperativas la figura esencial de Andecha son las socias-trabajadoras y puntualmente (ya sea por las necesidades de los proyectos y/o por estrategias de crecimiento de la entidad) se contempla la figura de trabajadoras y contrataciones puntuales. Desde la entidad se quiere establecer una igualdad o equidad en cuanto a las responsabilidades, derechos y deberes de las personas que forman parte de Andecha, de forma que, si bien son las socias las que toman de manera democrática las decisiones de la entidad, las trabajadoras son incluidas en un buen número de decisiones y se les propondrá pasar a ser socias tras un tiempo máximo de 2 años en la entidad, siendo 1 año el tiempo mínimo establecido para esta condición. Andecha no pretende crecer a fuerza de meras contrataciones extremas.

Es importante destacar que Andecha se autoproclama como una entidad de personas que se definan como mujeres, no mixta, en tanto a sus socias y trabajadoras, siendo puntual la contratación de hombres para trabajos específicos en determinados proyectos. En Andecha no se permiten comportamientos machistas ni patriarcales, las masculinidades deben tener una conciencia de privilegio y por lo que no es suficiente una buena oferta curricular para postular a un trabajo, sino que deben contar con una sensibilidad feminista y un proceso de trabajo en torno a sus privilegios masculinos.

Andecha no sólo entiende el concepto de género como algo biológico, sino que se supone una construcción social que ha beneficiado/oprimido y determinado las maneras de interrelacionarse en el mundo. Igualmente, consideramos la diversidad trans y no binaria como partes importantes a tener en cuenta a la hora de la contratación.

Composición de las personas que hacen Andecha en Diciembre de 2020.

	Socias	Trabajadoras	Contrataciones puntuales
Mujeres	3	1	2
Hombres			
Trans			
No binario			

(Datos: Julio 2018)

Todas las personas tienen un contrato de determinadas horas que varía entre las 10 y 37,5h semanales según necesidades personales o de la entidad.

	37,5 h/s	35 h/s	30 h/s	20 h/s	MENOS
Socias	2	1			
Trabajadoras			1	1	1
Contrataciones puntuales					

(Datos: Diciembre 2020)

La plantilla se caracteriza por un rango de edad entre los 30-45 años principalmente, y tienen titulaciones universitarias de primer y segundo en Ciencias Sociales, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte INEF e Historia del Arte. Algunas personas de la plantilla cuentan con titulación de postgrado, pero sus trayectorias laborales y vitales son singulares y complementarias para el equipo, lo que supone un refuerzo y fortalecimiento interdisciplinar.

La plantilla de Andecha se caracteriza por proceder de segmentos de la población no favorecidos y de los movimientos sociales. Esta característica genera una mayor sensibilidad y sentido de pertenencia con la misión de Andecha.

Por antigüedad en la entidad, la distribución sería:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Socias	2	2	3	3	3	4	5	5	3
Trabajadoras		1	1	1	1	2	1	3	1
Contrataciones puntuales						2	3	1	2

(Datos: Diciembre 2020)

Hay que señalar que este factor antigüedad conlleva que las personas de mayor tiempo en la entidad o fundadoras de Andecha tienen un mayor soporte de conocimiento y manejo del entorno y la estructura.

Características de Andecha a nivel de recursos humanos y políticas de contratación.

- La estructura de la toma de decisiones es horizontal y asamblearia entre las socias, involucrándose al resto del personal en las decisiones vinculadas a proyectos y temas que les sea correspondiente. Se busca en la medida de lo posible el consenso como forma de tomar las decisiones y de tener en cuenta las opiniones y sentires de todas las socias.
- No existe en la plantilla discriminación salarial, incluso se concede un plus mensual a las personas contratadas para retribuir y compensar su temporalidad versus la estabilidad laboral en la entidad de las socias.
- La incorporación de nuevas personas se realiza desde dos perspectivas: 1) la de contrataciones puntuales donde se sabe que la posibilidad de continuidad en Andecha está determinada por la duración del contrato de servicio externo o la financiación correspondiente, sustitución o baja laboral; y 2) trabajadoras, que se realizan mediante afinidades con idea que tras un periodo de conocerse mutuamente las partes durante un año de trabajo, se puedan negociar la incorporación de la trabajadora a la categoría de socia.
- Existe un alto grado de pertenencia de las socias que se ha caracterizado por tener un proyecto ético y laboral común, una valoración muy estimada del capital humano que ofrece la entidad y cómo se sitúa en el contexto socioeconómico. Este se vuelve un requisito fundamental para Andecha, la identificación de todo el personal con sus principios, visión y trabajo.
- Entre las personas contratadas, el sentido de pertenencia es variable, debido a factores como la temporalidad en los proyectos. Si se convierte deseable que aquellas personas contratadas que aspiran a ser socias se vean inmersas en este mismo sentimiento, aunque se es consciente que es algo gradual.
- En Andecha se consideran dos tipologías de trabajo: productivo y reproductivo. El trabajo productivo es aquel que está vinculado a un ingreso o proyecto. El trabajo reproductivo está vinculado al sostenimiento y cuidado de la propia entidad y que no genera ingresos económicos como tal. Excepto contrataciones puntuales, todas las personas tienen tareas y tiempo asignados para trabajo productivo y reproductivo en mayor o menor medida. Además, para promover la igualdad y el sentido de pertenencia y un mayor conocimiento de la entidad se opta por promover la rotación en las tareas de sostenimiento de la entidad.
- A nivel general, se reconoce un buen clima laboral en la organización, donde las tensiones y conflictos que pudieran surgir en cualquier tipo de interacción humana se resuelven desde el diálogo, la escucha y la búsqueda de soluciones conjuntas. No obstante, no significa que no haya conflictos y que todas las personas tengan la capacidad de poder resolver de la misma manera, pero siempre se trata de dedicar los tiempos necesarios para resolverlos a pesar de los tiempos escasos que permite la dinámica de la entidad.
- Cabe mencionar, que al ser una entidad pequeña y que las personas vinculadas están muy inmersas en sus respectivos proyectos, la supervivencia y crecimiento de la organización a veces merma las posibilidades de cuidado internas, pero se es consciente de lo mismo como algo coyuntural en las empresas del sector ESyS. Se está sensibilizada a mejorar este aspecto y por ello la importancia de tener un Plan de Igualdad de la entidad.

Plan de Igualdad

Convenio laboral

Andecha se acoge al Convenio Colectivo de Intervención Social para sus trabajadoras, excepto que algún contrato específico demande pertenecer a otro Convenio.

Se aspira que próximamente se pueda mejorar el convenio actual (con un porcentaje o apoyos), por lo que hay compromiso de ir revisando esta posibilidad semestralmente en función de la estabilidad y fortaleza de la entidad en crecimiento.

Sobre las jornadas laborales, salario y promoción laboral.

El cambio de jornada de las socias varía en función de las necesidades de las trabajadoras y siempre por petición de la misma. Sus proyectos y obligaciones se redistribuyen en la entidad o se asumen por la socia de manera asamblearia y voluntariamente.

Las trabajadoras tienen jornadas específicas por las que han sido contratadas, pero se revisan en función de las necesidades de las mismas y las necesidades de la cooperativa, primando el equilibrio entre ambas partes.

Andecha está en un periodo de crecimiento, pero reconoce que la coyuntura económica y política en la que se mueve su principal sustento está en años de incertidumbre. Uno de sus objetivos es subir el salario de las personas que integran la entidad siempre con la garantía de que puede ser sostenible para la estructura en un tiempo determinado. Por ello se harán revisiones y se decidirán por asamblea de socias.

Los salarios serán equitativos para todas las personas en función de las horas contratadas y su actividad productiva y reproductiva.

El trabajo productivo y reproductivo tiene el mismo valor para Andecha, donde se acuerda que este trabajo reproductivo sea sostenido por todas las personas de la manera mejor equilibrada posible.

Es importante la rotación de los trabajos reproductivos para que todas las personas puedan conocer mejor la entidad por dentro y su funcionamiento.

Las jornadas serán flexibles y con posibilidad de teletrabajo, pidiéndose que en la medida de lo posible haya presencia por la oficina a manera de compartir espacio y ser estratégicas en el espacio de Coworking.

La promoción laboral en Andecha se realiza a través de dos mecanismos: solicitar el cambio de número de horas en la jornada laboral y con la búsqueda de proyectos que sea de interés especial para la persona. La entidad confía en cada una para que estas propuestas vayan alimentando lo que es Andecha y se posiciona en que las personas son autónomas y que puedan decidir sobre cómo conciliar su tiempo y jornada laboral, así como el tipo de proyecto que quiera realizar para su desarrollo personal y profesional.

Nuevas contrataciones

Las contrataciones puntuales se revisan el número de horas en función del proyecto y la financiación del proyecto/contrato.

La contratación se hará por consenso de las socias, donde todas pueden proponer personas que sean afines a la entidad.

Las contrataciones siempre se harán a personas que sean afines a los principios de la ESyS, que se consideren feministas y esté cercana a la visión y misión de Andecha.

Andecha elabora una serie de indicadores para tener muy en cuenta para la incorporación de nuevas personas:

- La persona se proyecta en las relaciones con los usuarios/beneficiarios/entidades socias y/ colaboradoras como parte de la entidad y hace referencia al “nosotras” y no marca una distancia entre la persona y la cooperativa.
- La práctica y el enfoque de trabajo está de acuerdo con los principios o enfoque de Andecha: feminismos, derechos humanos, desarrollo comunitario, autonomía de las personas...
- “Piensa en futuro”: la persona hace propuestas de trabajo que proyectan dentro de Andecha como parte del equipo.
- Las tareas reproductivas no se quedan en segundo plano. Todas las tareas tienen el mismo valor en la entidad.
- Existe una socialización progresiva de capacidades, aprendizajes y proyectos en la estructura de la entidad, incorporando los mismos en la economía colectiva.
- Se hace uso de los recursos de Andecha, con especial atención a la oficina. Es decir, hay que tener una presencia en la oficina en la medida de lo posible para visibilizarnos e interrelacionarnos con otras cooperativas.
- La persona enriquece la dinámica de trabajo en equipo, tanto en su funcionamiento interno (organización de tareas y fortalecimiento de las relaciones) como externas (redes, proyectos, comunicación, etc.)
- La persona se da a conocer en los proyectos como parte del equipo de Andecha y promueve la creación de nuevos proyectos en su relación con otras entidades y recursos con los que colabora en estos proyectos.
- Entiende la entidad como un espacio común en el que sus miembros aportan a su trabajo saberes y experiencias que se redistribuyen equitativamente entre todas.

Andecha vela porque:

- Se respeten los intereses y deseos de la persona en la realización de tareas, proyectos o redes en las que desee que se incorpore la cooperativa: Se pueden presentar y desarrollar proyectos que atiendan a los intereses, conocimientos, experiencia y motivación de las diferentes personas que componen el equipo. Todo ello bajo consenso interno y acorde a las líneas, principios y valores de Andecha.
- Se faciliten los recursos materiales necesarios para que puedan realizar su trabajo, así como los conocimientos y herramientas específicas para desarrollar proyectos que se intercoopera.
- Una persona de referencia pueda transmitir la memoria, historia y trayectoria de la entidad para que puedan conocerla y aportar a las mismas. Esta persona será una referencia para las dudas del funcionamiento de la entidad.
- Se explique la estructura interna de la cooperativa a nivel contable, fiscal... pero también a nivel del modelo de organización y toma de decisiones.
- Para tener tareas de responsabilidad dentro de la cooperativa, para ayudar a que se sienta parte de la misma.
- El equipo se implique en ayudarla a desarrollar las tareas, a organizar o planificar su tiempo...en definitiva, en resolver las dificultades iniciales de iniciar un proyecto colectivo y los diferentes proyectos de intervención.
- Se generen espacios de comunicación y expresión de sentires en relación a los proyectos que se desarrollan, la dinámica grupal (interna) y las redes en las que participa como entidad.

La fortaleza de la intercooperación para la introducción de nuevas trabajadoras en el sistema cooperativista.

Existe una dificultad añadida en la dinámica cooperativista, especialmente en la intervención social, donde el ejercicio de trabajo se realiza a través de la implementación de proyectos en diferentes territorios. La jornada laboral de cada persona está dividida en horas de proyectos destinados y se facilita la jornada flexible como método que asegure la consecución de los objetivos y la conciliación familiar. En muchos de estos proyectos, existe una intercooperación entre entidades, lo que genera unos espacios de trabajo y tiempos compartidos. Es una realidad que esta cultura de trabajo dificulta que pueda existir un seguimiento exhaustivo de las nuevas incorporaciones, dado que se añade que, como eje principal de trabajo cooperativista, la autonomía de las personas es clave para el buen desarrollo de actividades y desarrollo personal de las personas que trabajan e implementan los proyectos.

En este sentido, se convierte en una realidad que en muchas ocasiones son personas de otras entidades aliadas/colaboradoras de la intercooperación de la ESyS las que hacen parte de ese acompañamiento inicial de la persona trabajadora en rutina, resolviendo

dudas e integrándole en la dinámica del mercado social. Este hecho es especialmente relevante cuando la persona trabajadora se está iniciando en el mundo cooperativista y de la economía social y solidaria. Por lo que es importante poder generar diálogos con las alianzas que se manejan en la intercooperación sobre el seguimiento de estas personas.

Andecha estará pendiente y se compromete a que haya una interlocución regular con la nueva incorporación para estar atenta a sus necesidades y su evolución en la entidad.

Cuidado interno

En Andecha el cuidado es parte importante de la cultura y visión del trabajo. Por ello se fomenta el diálogo y el afecto como un factor fundamental en la cotidianidad de la vida personal y laboral.

En el caso de que existan casos donde una persona de la plantilla de Andecha esté pasando por una situación de estrés y ansiedad se tratará de buscar una solución conjunta para aliviar el peso laboral y equilibrar la jornada laboral en tanto en horas de trabajo, carga de responsabilidades y desgaste emocional.

En caso de conflictos externos con otras contrapartes, el equipo acompañará en el proceso de resolución de conflictos.

Andecha cree en la comunidad y en el equipo, por lo que se buscarán momentos de convivencia y compartires más allá de la oficina para fortalecer los lazos de confianza y fomentar la creatividad entre las integrantes.

Medidas de Conciliación

El concepto de familia en Andecha es un contexto amplio, en el sentido que no sólo se entiende el sentido del mismo a un vínculo de consanguineidad o vinculado a un enlace civil administrativo. Sino al vínculo que cada persona ha construido afectivamente en torno a sus relaciones y al cuidado de las demás personas y de una misma. No obstante, se priman en el área de conciliación y cuidado diferentes circunstancias para tener en cuenta:

Bajas médicas

Para bajas superiores a los 3 días se completará el porcentaje que paga la Seguridad Social (60%) por parte de Andecha hasta un 85% del salario.

Maternidades/paternidades y lactancia

En el caso de necesitarse una baja médica con anterioridad a la fecha de parto, corre a cargo de la entidad completar el salario de la trabajadora hasta un 85% del mismo, mejorando las condiciones estipuladas por la Seguridad Social.

A partir de la fecha de parto, las trabajadoras disfrutan del permiso de maternidad estipulado por ley, dándose flexibilidad y facilidades para poder enlazar el mismo con las vacaciones anuales que correspondan a la persona, así como con las horas de lactancia que corresponden según convenio, con la posibilidad de aunarlas en días laborables completos.

Además, se contemplan las necesidades posteriores de la trabajadora y se atienden con flexibilidad las peticiones de alargar dichos permisos mediante excedencias por cuidado de hijos/as, así como mediante reducciones de jornada por cuidado, variaciones del horario etc., sin detrimento de ningún tipo ni consecuencia para la trabajadora.

Así mismo, en los casos en los que sea necesario, se permite acudir a la oficina acompañada de hijos/as o realizar teletrabajo desde casa.

Vacaciones

- Las vacaciones se contarán según la ley: dos días y medio por mes trabajado.
- Se puede ampliar el periodo vacacional a cambio del coste salarial hasta un máximo de 2 semanas tiempo y siempre y cuando no incida negativamente sobre ninguno de los proyectos y responsabilidades. Así mismo pueden solicitarse excedencias de empleo y sueldo según ley.
- Las vacaciones y días compensatorios se tomarán cuando no haya obligaciones por proyectos, debiendo avisarse con antelación a las personas que componen Andecha. En el caso de que todas las personas de la entidad estén de vacaciones se generarán turnos de guardia para atender un mínimo de comunicaciones y respuestas a proyectos.
- En el periodo de Navidad se otorga una semana de vacaciones adicionales que comprende: entre navidad y fin de año/ fin de año y día de reyes según el calendario.

Permisos, reducciones, flexibilidad horaria y compensación de horas

En diciembre de 2018 la entidad, con el fin de contribuir a la conciliación laboral de las trabajadoras, ha formalizado acuerdos marco en materia de flexibilidad horaria y de teletrabajo. El contenido completo de los acuerdos se anexa al plan, las medidas principales son las siguientes:

1. Trabajo a tiempo parcial-reducciones de jornada.

Para el desarrollo de esta medida la entidad se basará en el apartado 5 del artículo 37 de la Ley de Conciliación de la vida la vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.»

Además, la regulación de este derecho ha pasado a realizar en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando la edad del menor a los 12 años.

La entidad aprueba aplicar esta medida en otras circunstancias, como compañeras/os sentimentales sin que medie matrimonio o en los casos arriba reseñados, aunque medie actividad retribuida.

Además, la entidad mejora así mismo la aplicación del artículo, ya que contempla que, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad no limitará su ejercicio simultáneo.

En cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del mismo artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la entidad con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Flexibilidad de horario y de entrada y salida.

La mayoría de las trabajadoras de la entidad tienen por contrato sus jornadas distribuidas de lunes a sábado, en función de las necesidades del proyecto.

El horario de referencia para jornada completa es de 9 a 18 horas [con una hora para comer] de lunes a jueves y viernes de 9 a 15. Pero muchos proyectos requieren realizar algunos talleres o formaciones en horario de tarde [hasta las 20.30 horas] y de forma puntual los sábados o domingos.

A la hora de establecer y aplicar las medidas de flexibilidad horaria se diferenciarán dos tipos de tareas/funciones que las trabajadoras desempeñan en la entidad:

2.a. Trabajos administrativos y de gestión

Se establece flexibilidad horaria total, pudiendo organizar cada persona trabajadora el tiempo de su jornada laboral, eligiendo el horario de entrada y salida, así como eligiendo el posible tiempo de teletrabajo [ver acuerdos de teletrabajo], compatibilizando sus necesidades personales y las del trabajo que desempeña, siempre que se cumplan los siguientes criterios o condiciones:

- El cumplimiento del número total de horas semanales que la persona tiene asignada por contrato.
- El cumplimiento de los objetivos y los resultados de trabajo previstos para esa empleada.

2.b Trabajo en terreno

Se contemplan así mismo dos supuestos:

2.b.1 Proyectos en los que el cliente determine un horario fijo para la trabajadora.

En este caso, la trabajadora habrá de cumplir el horario requerido por el cliente del servicio prestado. La entidad intentará en todos los casos establecer un acuerdo con el cliente para establecer un margen de flexibilidad horaria de 30 minutos en el horario de entrada y salida, siempre que no afecte a horarios de formación, talleres y otras actividades de atención al público con horario prefijado.

2.b.2 Proyectos en los que el cliente no determine un horario fijo para la trabajadora.

En este caso, la entidad y la trabajadora estipularán un horario para la realización de los servicios, en base a la idoneidad del horario para la naturaleza de los servicios a realizar y la preferencia horaria de la trabajadora.

En caso de que surjan necesidades de conciliación, se aplicará 1 hora de flexibilidad en el horario de entrada y salida pactado previamente

3. Permisos especiales en el caso de emergencias familiares y otras necesidades de conciliación y compensación de días y horas.

En este caso se contemplan dos supuestos:

3.1 Familiar primer grado de consanguinidad y otras circunstancias como compañeras/os sentimentales sin que medie matrimonio.

Para acompañamiento médico y cuidado hospitalario de persona familiar enferma de primer grado y compañeras/os sentimentales sin que medie matrimonio, la trabajadora puede cogerse las horas que necesite sin necesidad de que tenga que recuperarlas hasta un máximo 3 días en caso de hospitalización y hasta 1 día en caso de enfermedad común o cita médica.

Se pide un compromiso de cumplir los objetivos de los proyectos y tareas a los cuales está adscrita y de la que es responsable.

En el caso de proyectos de cliente externo donde esta circunstancia impida cubrir con las obligaciones y compromisos establecidos con los mismos otra persona de la entidad se encargará de asumir estas responsabilidades.

En caso de que las horas o días excedan el número estipulado anteriormente, se establece la obligatoriedad de negociar con la entidad el número de días/horas para cada caso particular y la recuperación de los mismos dentro de los 60 días siguientes.

3.2 Familiar segundo grado de consanguinidad y otras necesidades de conciliación.

Para acompañamiento médico y cuidado hospitalario de persona familiar enferma de segundo grado, la trabajadora puede optar hasta 2 días de permiso en caso de hospitalización y hasta 1 día en caso de enfermedad común o cita médica, implicando en este caso siempre su recuperación por las mismas horas de trabajo efectivo dentro de los 30 días siguientes.

También se contemplarán en esta modalidad otras necesidades y situaciones vinculadas a la conciliación familiar que puedan plantearse por parte de las trabajadoras como asistencia a responsabilidades escolares [tutorías, reuniones...], citas en servicios sociales o instituciones, entre otros.

Se pide un compromiso de cumplir los objetivos de los proyectos y tareas a los cuales está adscrita y de la que es responsable.

En el caso de proyectos de cliente externo donde esta circunstancia impida cubrir con las obligaciones y compromisos establecidos con los mismos otra persona de la entidad se encargará de asumir estas responsabilidades.

En cualquiera de los casos y particularidades, si la persona llegara a necesitar más tiempo para la conciliación, se podrá acceder a una reducción de jornada o pedir una excedencia temporal en el trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Fallecimiento familiar

Para el fallecimiento de un familiar se otorgarán un tiempo estipulado de 7 días hábiles para la persona si está dentro de la comunidad de Madrid, siendo 10 días en el caso de que sea en otra comunidad autónoma.

En cualquiera de los casos y particularidades, si la persona llegara a necesitar más tiempo para la conciliación, se podrá acceder a una reducción de jornada o pedir una excedencia temporal en el trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Teletrabajo

Como medida de conciliación, Andecha ofrece a sus socias y trabajadoras la posibilidad de teletrabajo, es decir, trabajo desde el domicilio.

Los trabajos administrativos y de gestión son los que podrán desempeñarse en la modalidad de teletrabajo.

Será como máximo de 3 días semanales, cuando la actividad desarrollada lo permita, no existiendo un mínimo de días en que se ha de desarrollar, partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de sus compañeras.

En cuanto al horario dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su puesto de trabajo.

El teletrabajo también podrá realizarse fuera horario habitual, pero en este caso será siempre a instancia del teletrabajador, que podrá realizarlo de forma flexible y voluntariamente para conciliar su vida laboral con la familiar siempre que cumpla con las horas semanales establecidas en convenio [así como a las medidas de flexibilidad horaria aplicadas en su caso].

Estos casos deben implementarse con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos 1 jornada de trabajo presencial en la oficina del Pº de las Acacias 3, 1ºA.

Además, las trabajadoras deberán mantener la presencialidad del trabajo de proyectos en terreno y de trabajo directo con población, en las instalaciones que se habiliten para cada proyecto concreto y que se especifiquen en el acuerdo individual.

Es necesario mantener un registro y control del tiempo de teletrabajo al igual que del resto del tiempo de trabajo en las hojas de horas designadas para tal fin.

Carga/ Sobrecarga de trabajo

Unas de las características detectadas como algo muy común en las entidades de la economía social, es el exceso de número de horas trabajadas. En este sentido, no es un caso propio de la entidad, sino una característica coyuntural cercana. Ello es debido a la necesidad de tener que asumir carga de trabajo remunerado para el mantenimiento de la entidad en diferentes periodos unido al cúmulo de trabajo reproductivo. Igualmente, esta sobrecarga genera un desequilibrio principalmente asumidas por las socias, ya que se trata de respetar los acuerdos de las personas contratadas. También hay que mencionar que parte de este desequilibrio entre unas y otras personas se debe a la cultura de trabajo personal de cada una de las socias o características de los proyectos.

Así mismo por el sentido de pertenencia y la implicación en los proyectos se produce a menudo un efecto de no desconexión o de disponibilidad 24/7 que puede ser así mismo fuente de estrés.

Como medida se hace un llamado para que las personas asuman su tiempo personal como una conciliación de autocuidado y que se pueda pedir ayuda a otras personas del equipo. Igualmente se van afinando los cálculos de las horas que se necesitan para las actividades y tareas, incorporándose los presupuestos y trabajos futuros.

Días claves como Huelgas Generales y huelgas feministas, 8 de marzo o 25 de noviembre.

En Andecha aspiramos a que el derecho a huelga no sea un castigo desde el punto de vista productivo donde la precariedad sea un factor fundamental para decidir si se puede o no ir a la huelga. Por ello no se penaliza con descontar el día de trabajo en el caso de este tipo de huelgas que son herramientas contra el sistema capitalista y heteropatriarcal. Lo que sí es cierto, que en la medida de lo posible y dependiendo del proyecto, seguramente habrá obligaciones pendientes que recuperar en otro momento, aunque lo deseable será poder hacer huelga en todos sus efectos aplicativos sin penalización para la persona.

Otras compensaciones: formaciones.

Se concede un complemento de formación para las personas trabajadoras en un máximo de 300 Euros con carácter anual por trabajadora.

Si la persona ha excedido anteriormente su jornada laboral puede compensarse esas horas en un tiempo extra dentro de su jornada laboral para dedicar a su formación para subsanar ese desequilibrio. En este caso, se acordará con la persona el número de horas compensables no siendo superior a 5 horas semanales.

CONTACTO:

Paseo de las Acacias, 3 1º A
contacto@equipoandecha.org
www.equipoandecha.org

Nº REGISTRO

*Registro Nacional de
Asociaciones: 600717
Censo Municipal de Entidades y
Colectivos Ciudadanos: 2793*

