

**III PROGRAMA DE CORRESPONSABILIDAD Y  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y  
LABORAL**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. PROGRAMA DE ACTUACIÓN .....	4
3.1. Objetivo general .....	4
3.2. Objetivos específicos .....	4
4. LAS MEDIDAS .....	4
4.1. Corresponsabilidad .....	4
4.2. Atención Social .....	4
4.3. Prevención e intervención ante cualquier situación de violencia doméstica y de violencia por razón de género .....	6
4.4. Ordenación del tiempo de trabajo. ....	6
4.5. Permisos y licencias .....	7
5. VIGENCIA Y CONTROL .....	7

## 1. INTRODUCCIÓN

La aprobación del III Plan de Igualdad en Tiebel, S. Coop. conlleva la revisión del Plan de conciliación vinculado al II Plan de Igualdad. En este sentido, la Comisión de Igualdad y Salud ha reflexionado sobre la aplicación de las medidas ejecutadas en el periodo inicial y ha decidido mantener la línea de las medidas introducidas inicialmente y complementar o modificar aquellas que ha considerado oportunas. El resultado queda reflejado en el presente documento que entrará en vigor a partir de su aprobación definitiva.

Tiebel, S. Coop. apuesta por distinguirse por el trabajo bien hecho, cumpliendo los programas y la conformidad de la clientela, es decir Tiebel, S. Coop. apuesta por la calidad, entendiendo que la calidad del empleo y la satisfacción de la plantilla en el trabajo son elementos clave que repercuten directamente en la calidad del servicio.

Por ello, crear las condiciones necesarias para mejorar la satisfacción de la plantilla es un eje estratégico de la actividad de la Cooperativa.

La sociedad actual requiere en este momento de la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, sin embargo son ellas las que fundamentalmente compaginan la labor remunerada con labores de cuidados. Es por ello que la corresponsabilidad y la conciliación se han convertido en elementos fundamentales para, por un lado, mejorar las condiciones de acceso, mantenimiento y promoción de la mujer en este mercado laboral, y, por otro, fomentar la plena participación de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.

La corresponsabilidad y la conciliación, pues, tienen como objetivo el superar las desigualdades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de una sociedad más equitativa.

Apoyadas en la experiencia que nos han proporcionado el desarrollo de los planes anteriores y consultadas las memorias e informes elaborados al respecto, la Comisión de Igualdad y Salud ha elaborado el III Programa de Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de Tiebel, S. Coop. que en esencia mantiene la estructura global de los anteriores planes.

Se han establecido un conjunto de medidas orientadas a:

- Atención Social de la Plantilla
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Permisos y licencias

## 2. ALCANCE

El presente Programa alcanza al conjunto de la plantilla independientemente del Convenio Colectivo en el que se encuentre adscrito el personal.

En los aspectos no recogidos en el presente programa se aplicarán los Convenios Colectivos de referencia según la contratación para el personal de Tiebel, S. Coop. y Tiebel, Servicios de Inserción, es decir:

a) Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y Locales de Zaragoza. BOP Núm. 88, 19 de abril de 2016.

b) Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de Zaragoza. BOP Núm. 205, 26 de febrero de 2018.

c) Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias de España. BOE Núm. 230, 23 de septiembre de 2016.

### 3. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

#### 3.1. Objetivo general

**Promover la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

#### 3.2. Objetivos específicos

- a) Incentivar el uso de medidas de conciliación de manera corresponsable, recibiendo formación y asesoramiento sobre qué es y cómo aplicar la corresponsabilidad.
- b) Poner a disposición de la plantilla un servicio de atención social que detecte situaciones de desempoderamiento y de vulnerabilidad y facilite la información, orientación, y en su caso derivación y acompañamiento a entidades externas a Tiebel, S. Coop., para la prestación de servicios apoyo personal, social y familiar.
- c) Sensibilizar, prevenir y actuar ante cualquier situación de violencia doméstica y de violencia por razón de género detectada en la plantilla fuera de la relación laboral vinculada a Tiebel, S. Coop.
- d) Propiciar la ordenación del tiempo de trabajo como elemento de conciliación y sistematizar los permisos y licencias a las que puede acogerse la plantilla.

### 4. LAS MEDIDAS

#### 4.1. Corresponsabilidad

El III Programa de Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de Tiebel, S. Coop. tiene por objetivo fortalecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres promoviendo el disfrute de las medidas de conciliación de manera corresponsable. Para ello se facilitará la auto-reflexión de la plantilla en la organización social de los cuidados a través de diferentes acciones que promuevan la sensibilización y la interiorización de este concepto.

#### 4.2. Atención Social

La cultura empresarial de Tiebel, S. Coop., valora que su personal tenga articulada su vida personal, familiar y laboral y para ello considera prioritario que su plantilla esté informada y participe en aquellos recursos y servicios que la sociedad pone a disposición para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello, el Departamento de Recursos Humanos incluirá desde este momento dentro de sus competencias la gestión y seguimiento de las siguientes medidas:

a) Detectar situaciones de desempoderamiento y de vulnerabilidad en las/os trabajadoras/es.

Entrevista individual a todas las personas de la plantilla que así deseen, recogiendo información sobre su situación socio-personal a través del servicio de atención social a la plantilla con objeto de detectar factores de riesgo así como prevenir e intervenir sobre situaciones de vulnerabilidad y de desempoderamiento.

b) Informar y orientar a la plantilla en sus necesidades personales, sociales y familiares.

Se facilitará información puntual a las personas de la plantilla familiar cuando tengan alguna duda o necesiten información sobre algún trámite, ayuda y/o servicio. También incluye el diseño, realización y seguimiento de acciones, destinadas a mejorar la situación personal, social y familiar de las/os trabajadoras/es cuando se detecten situaciones de riesgo y/o de vulnerabilidad.

c) Informar, derivar y acompañar a las/os trabajadoras/es a otras entidades pertenecientes a las redes en las que participamos, para la prestación de servicios de apoyo personal, social y familiar.

Desde el servicio de atención social se informará, derivará y acompañará, a las personas de la plantilla o de su unidad familiar que necesiten utilizar y/o participar en alguna actividad, ayuda o servicio externo a Tiebel, S. Coop, intentando establecer una relación de coordinación y colaboración con el resto de profesionales.

d) Gestión del servicio de préstamos personales dirigido a trabajadoras/es

Se establece la posibilidad de solicitar préstamos personales sin intereses. Se establece un límite máximo global de la Cooperativa de 5.000€. Una vez superado dicho límite no se podrán conceder nuevos préstamos hasta que se vayan produciendo las devoluciones de los mismos.

El tiempo de devolución se establecerá de forma personalizada con la persona solicitante, en función de la cantidad y de las circunstancias personales estableciéndose el plazo máximo de devolución en 6 meses a cuenta de nómina.

Por otra parte, también se tendrá en consideración la situación de liquidez de la empresa.

Desde el programa de atención Social a la plantilla se realizará una valoración de la necesidad, en la que se tendrá en consideración la atención de necesidades básicas y de urgente necesidad del núcleo familiar. Se entenderán también como necesidades básicas aquellas que comprendan la realización de formación vinculada a la promoción dentro de Tiebel, S. Coop., y a la obtención del permiso de conducción B así como los gastos que se pudieran comprender dentro de los procesos de separación o divorcio.

Además del compromiso de devolución se podrán establecer otros compromisos de índole educativo o conductual (taller de economía doméstica,...)

Límite máximo por persona 1.000€.

#### 4.3. Prevención e intervención ante cualquier situación de violencia doméstica y de violencia por razón de género

Los Planes de Igualdad de Tiebel, S. Coop. han marcado como línea de intervención la prevención, detección y actuación ante cualquier situación de acoso y de violencia por razón de género que se pueda dar en la plantilla dentro de su relación laboral. Incluyendo esta medida dentro de éste III Programa de Corresponsabilidad y de Conciliación atendemos también a cualquier situación de violencia doméstica y por razón de género que se pueda dar entre nuestras/os trabajadoras/es tenga fuera del ámbito laboral vinculado a Tiebel, S. Coop.

a) Incluir contenido específico dentro de la formación básica en igualdad de oportunidades sobre violencia doméstica y violencia por razón de género.

Se incluirá contenido específico sobre estos conceptos en la formación básica en igualdad de oportunidades que se realiza con todas las personas que acceden a Tiebel, S. Coop. en un plazo máximo de 1 año desde su incorporación a la plantilla.

b) Difusión de material y acciones que apoyen la interiorización de estos conceptos y la atención a las víctimas.

#### 4.4. Ordenación del tiempo de trabajo.

a) Uso de las nuevas tecnologías

Con el objetivo de minimizar el impacto de los tiempos de trabajo para la realización de gestiones que no es necesaria la presencia física del personal en la sede de la Cooperativa se facilitarán las medidas necesarias para el uso de nuevas tecnologías pudiéndose comunicar por diversas vías telemáticas las siguientes acciones:

- Pedidos de material
- Partes de horas de las/os trabajadoras/es
- Incidencias
- Comunicación con la Cooperativa a través de llamadas perdidas.

b) Modificación de horarios

Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se flexibilizará el horario de entrada/salida o interrupción de la jornada siempre que por motivos organizativos sea posible, ajustando la jornada diaria a dichas necesidades.

c) Medidas de adaptación de jornada

La gestión de las horas de defecto o exceso de jornada habitual se realizará mediante una bolsa de horas compensables con la jornada habitual. En el caso de que la bolsa rebase el total de la jornada laboral semanal se valorará la forma de compensación.

#### d) Teletrabajo

En determinadas situaciones, y siempre que no afecte al correcto desempeño de la actividad laboral, se facilitará el teletrabajo, parcial o temporalmente, en aras de favorecer la conciliación personal, familiar y laboral.

#### **4.5. Permisos y licencias**

- 2 días por Nacimiento de nieta/o.
- 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijas/os.

### **5. VIGENCIA Y CONTROL**

La Comisión de Igualdad y Salud, dentro de sus competencias, ejercerá la labor de seguimiento y control del presente programa de conciliación, debiéndose ser informada de cualquier incidencia que por el desarrollo del mismo se pueda producir. Del mismo modo, deberá participar en el proceso de revisión de la implantación del presente programa.

La vigencia del presente programa, que se desprende del III Plan de Igualdad de Oportunidades de TIEBEL, Sociedad Cooperativa, está limitada a la vigencia del propio Plan.