

Acord de millora sobre el Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya 2008-2012

Aspectes Generals

Naturalesa de l'acord:

Aquest acord es considerarà com a pacte de millora del conveni que sigui vigent del sector d'oficines y despatxos de Catalunya, farà com a pacte de millora sobre el conveni del sector.

Durada de l'acord:

Aquest acord de millora sobre el text de Conveni d'oficines i despatxos de Catalunya 2008-2011 tindrà vigència del dia 1 de gener de 2009 fins el 31 de desembre de 2012. Es considerarà prorrogat de manera tàcita si cap de les dues parts no expressa de manera fefaent la seva voluntat de negociació abans de 30 dies de la finalització de la seva durada.

Comissió paritària:

Es crearà una comissió paritària d'aquest acord de millora als afectes de la seva interpretació, aplicació i vigilància.

Aquesta comissió estarà integrada per un representant de l'empresa i el representant legal dels treballadors.

La comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts i ho farà dins dels set dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria per escrit.

Permisos retribuïts:

Els següents permisos i reduccions de jornada estan extretes de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya. (Dogc 4675, de 13.07.06). S'aplicarà al personal de la fundació aquesta llei i qualsevol altre que es legisli en el futur i que sigui d'aplicació en el personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Vacances de Nadal:

Es fixaran en el calendari 4 dies laborables de permís retribuït, en el període de Nadal

Dies d'assumptes propis:

S'estableix un permís retribuït de 3 dies de lliure disposició dels treballadors.

Permís per assistència mèdica:

S'estableix un permís per a les visites mèdiques del propi treballador/a, o per acompanyar fills i filles menors de 12 anys, durant el temps indispensable.

Situacions de baixa per incapacitat temporal (IT):

La Fundació complentarà fins al 100% del salari real del treballador/a, les prestacions econòmiques de la seguretat social en situació d'incapacitat temporal (IT.), des del primer dia de la baixa.

Permís per matrimoni:

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

2. En el cas de les unions estables de parella, el personal de la Fundació s'atendrà al desplegament reglamentari de la *Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya. (Dogc 4675, de 13.07.06)* o a qualsevol altre que es legisli en el futur i que sigui d'aplicació en el personal al servei de les administracions públiques catalanes.

Permís per matrimoni d'un familiar:

Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Permís per maternitat:

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Permís per naixement, adopció o acolliment:

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

Permís de paternitat:

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'Infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Permís per lactància :

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Permís per a atendre fills prematurs:

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Període de vacances:

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finalitzat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Permisos per a atendre fills discapacitats:

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Permís prenatal:

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau:

1. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables. Aquest permís és ampllable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball, comptats sempre des de la mateixa data en què s'ha produït el fet que genera el permís.
2. En cas d'intervenció quirúrgica, els dies es podran fer efectius dintre de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient al centre hospitalari es de cinc o més dies, el permís es podrà fer de forma fraccionada, també dintre de les dues primeres setmanes des de la intervenció.

Permís sense retribució per a atendre un familiar:

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Permisos per situacions de violència de gènere:

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Permisos de flexibilitat horària recuperable:

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Canvi de domicili:

1. Per trasllat de domicili un dia.
2. Si el trasllat és en un altre localitat fora de la comarca, dos dies.

Exàmens:

1. Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.
2. Per a les altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la

seva realització.

3. Per efectuar l'examen per obtenir el permís de conduir, només per una sola vegada, es concedirà els temps imprescindibles per a la seva realització.

Deures inexcusables de caràcter públic o personal:

El temps indispensable per a complir-los.

Jornada i descansos

Jornada laboral:

Durant el primer any de vigència d'aquest acord la jornada laboral queda establerta en 1700 hores de treball efectiu, per el segon any 1655 hores i a partir del tercer any 1612 hores.

L'horari d'estiu al mes de juliol i d'agost es de 8.00 a 15.00 hores.

Es garanteix la flexibilitat horària, amb l'únic requeriment d'assolir les hores de treball anuals tenint en compte les necessitats del servei.

Descans diari:

En jornades continuades de sis hores o més, s'estableix un descans retribuït de 30 minuts.

Reduccions de jornada:

Requisits de concessió

En el supòsit que dues persones que treballin a la fundació i siguin matrimoni o parella de fet, generin pel mateix fet causant el dret a les reduccions de jornada i als permisos, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals s'aplica aquesta acord poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest punt té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

El personal de la fundació podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.



Formació

La Fundació procurarà la formació dels seus treballadors en les àrees que contribueixin a millorar el desenvolupament del seu lloc de treball o en el seu cas l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències del lloc de treball que s'ocupa.

Els costos dels cursos de formació aprovats per la direcció, aniran a càrrec de la Fundació.

El temps d'assistència dins de l'horari laboral es considerarà a tots els efectes temps de treball efectiu.

Els cursos que es realitzin fora de l'horari laboral computaran per valor d'un 50 % del temps de treball efectiu.



Condicions retributives

Paga extraordinària compensació variació IPC:

Donades les variacions que l'IPC registra al llarg d'un any (i l'any 2008 ha estat un clar exemple) i també per compensar als treballadors de les pèrdues parcials que es poden produir al llarg d'un any es procedirà a l'abonament d'una paga puntual i única corresponent al 1,6% del sou brut anual rebut l'any 2008 a rebre en el mes de març del 2009.

Augment de la massa salarial:

Cada any el mes de març, els treballadors de la Fundació rebran un plus igual al 1% del seu sou brut. Passats tres anys cada treballador consolidarà la mitjana del que hagi rebut que quedarà integrat en el seu sou en el concepte de "Millora Voluntària".

Per a obtenir aquest plus de l'1% de la massa salarial bruta, s'haurà d'acomplir un dels següents requisits:

1. Assistència a 30 hores de formació (Jornades, Congressos). Cursos de postgrau. Màsters,...
2. Impartició de tres xerrades de formació a tot l'equip sobre temes d'interès.
3. Implementació d'un projecte aprovat per la gerència de la Fundació que suposi una millora en el funcionament de la Fundació.
4. Qualsevol altra activitat que suposi un avenç personal i que sigui aprovada per la gerència de la Fundació.

La consecució d'objectius i en el seu cas la seva reformulació, serà acordada de forma paritària entre ambdues parts (gerència i els representants legals dels treballadors) al final de cada període.

La implantació d'aquesta clàusula serà a partir de l'any 2010 i començarà a operar amb la quantitat de 300 € per a tot el personal i s'incrementarà cada tres anys amb l' 1% del seu sou brut.

Valoració de llocs de treball :

Durant el primer semestre de 2010 es farà una valoració dels llocs de treball de la Fundació Ciutat de Viladecans i la Relació de Llocs de Treball.

Per portar a terme la valoració es farà una reunió prèvia entre un representant de la Fundació i el representant legal dels treballadors, pactant de forma paritària la forma i la data per fer la valoració.

Dietes:

S'abonaran les despeses per allotjament, manutenció i desplaçament necessàries, quan s'hagin de realitzar activitats laborals fora de la població seu de la fundació.

Tiquet Restaurant:

Tots els treballadors que realitzin jornada partida, i que per motius de distància del seu lloc de residència, del servei o personals, hagin de dinar en el centre de treball, rebran un tiquet restaurant vàlid de dilluns a divendres, en qualitat d'ajut per aquesta despesa.

El tiquet restaurant tindrà un valor de 8,50 €. Aquest es veurà incrementat cada any en la mateixa proporció que els augments de conveni.

Quilometratge:

Els desplaçaments per motius laborals efectuats en vehicle propi, s'abonaran a raó de 0,27 € el quilòmetre, augmentant-se aquest import anualment a partir del 2008, en la mateixa proporció que els augments de conveni.

Cistella de Nadal:

Els treballadors de la fundació rebran com a obsequi una cistella de Nadal.

Drets sindicals

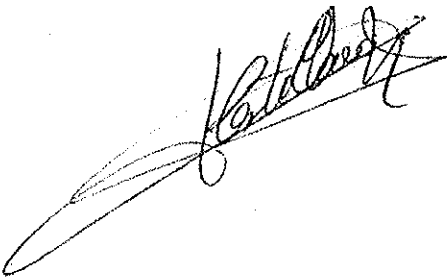
Es disposarà d'un tauler d'anuncis en un lloc accessible de la Fundació on podran inserir-se comunicacions de contingut laboral, sindical o professional.

Es garantirà l'ús del correu electrònic per efectuar comunicacions de caràcter sindical amb el personal de la Fundació.

El delegat podrà acumular les hores sindicals no emprades en un mes, en el mes següent.

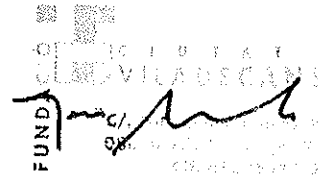
Es podran fer assemblees amb els treballadors en els locals de la fundació en l'horari laboral.

El representant dels treballadors



Sr. Jordi Castellano Bonich

El representant de l'empresa



FUNDACIÓ DE DRETS SINDICALS DE VILADECANS

Sr. Joan Bassolas Ferran

Viladecans, 9 de març de 2009