

EL CONVENIO QUE NOS MERECEMOS



OFICINAS



ÍNDICE

Regulación de funciones de Personal Operativo, Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos y Técnic@s.....	3
Sistema retributivo	3
Jornada.....	3
Igualdad y conciliación	3
Regulación de guardias o disponibilidades, descansos compensatorios en viajes	4
Clasificación profesional y promoción	4
Teletrabajo	5
Salud laboral.....	5



Plataforma reivindicativa de convenio Colectivo del Personal de Oficinas

Regulación de funciones de Personal Operativo, Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos y Técnic@s

Para evitar que el Personal administrativo realice tareas específicas de l@s Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos, que este personal a su vez realice tareas de Técnic@s y que l@s Técnic@s realicen tareas de Jefes o jefas, es necesario regular las funciones de estas categorías, con unos criterios generales aplicables a todas las especialidades y en algunos casos también con criterios específicos en las especialidades con atribuciones reguladas por colegios profesionales.

Sistema retributivo

- El salario deberá componerse de parte fija, complemento de puesto y variables (máximo 10 % de salario). Aumento e incorporación en el fijo de la prima de personal administrativo.
- Las subidas salariales serán lineales y se concentrarán en las categorías con menos salario medio.
- Recuperación del poder adquisitivo perdido.
- Sistema público y objetivo para la regulación de las bandas salariales.
- Recuperación del complemento por antigüedad para todo el personal.
- Eliminación de las categorías de entrada.

Jornada

La jornada anual máxima será de 1536 horas en cómputo de 8 horas diarias.

Establecimiento de una jornada flexible y continua acorde a las necesidades de cada persona trabajadora, implantando las siguientes medidas:

- Flexibilizar el horario de entrada desde al 6:30 hasta las 10:00.
- Bolsa de horas del 10% del total de la jornada anual para utilizar durante todo el año.
- Eliminación de la jornada partida sin merma salarial (incorporación al fijo).
- Registro horario: se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) cualquier sistema de control horario.

Igualdad y conciliación

- Se adecuarán los permisos retribuidos a lo establecido en el RD 5/2023 (convivientes, permiso parental, horas de fuerza mayor, etc.) y se negociará su mejora.

- Para el personal de oficinas, se impulsará una jornada flexible acorde a las necesidades de cada emplead@.
- Se extenderá el derecho a excedencia, reducción de jornada y adaptación de jornada por cuidado de hija o hijo a toda persona trabajadora que tenga a su cuidado directo a cualquier menor de 16 años o familiar o conviviente con necesidades especiales de cuidado.
 - Se resolverán las solicitudes en un plazo máximo de 15 días. En caso de falta de respuesta o acuerdo, se presumirá concedido lo solicitado por la persona trabajadora, a falta de que un juzgado de lo social dictamine otra cosa.
 - Se reconocerá el derecho a acumular en jornadas completas las reducciones de jornada.
 - Se regulará mediante acuerdo colectivo el derecho a la adaptación de jornada.
- En caso de solicitud de concreción horaria, se negociará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) las posibilidades, limitaciones y justificaciones en los puestos de trabajo con turnicidad o trabajo en fines de semana y festivos. En el resto de casos, las solicitudes serán aceptadas por la empresa, salvo acuerdo previo del Comité de Centro de Trabajo (CCT).
- En caso de solicitud de teletrabajo, será aceptada salvo que lo imposibilite la propia naturaleza del puesto y así lo acuerden empresa y RLPT.
- Se negociarán nuevos permisos y licencias para adaptar las existentes a las necesidades de conciliación y nuevos tipos de familia (adopción, acompañamiento al médico, etc.).
- Para acreditar la condición de pareja de hecho será suficiente con aportar un certificado de convivencia y una declaración jurada.
- Las medidas para víctimas de violencia de género se extenderán a otras violencias discriminatorias y se resolverán con la máxima urgencia. Se retribuirán las ausencias derivadas de la asistencia o acompañamiento a citas judiciales, médicas, servicios sociales, etc.

Regulación de guardias o disponibilidades, descansos compensatorios en viajes y trabajo fuera de oficina

- La organización del trabajo debe minimizar el recurso a guardias, viajes y trabajo fuera de jornada.
- Elaboración de un catálogo de puestos que determine los puestos que, por su propia naturaleza, están sujetos a guardias, viajes y trabajo fuera de la oficina y jornada.
- Se regularán las condiciones y compensaciones de quienes realicen guardias, viajes y trabajo fuera de jornada, ya sea por las condiciones de su puesto, ya sea porque aceptan de forma voluntaria.
- Regulación de la retribución de guardias y trabajo fuera de la oficina incluyendo complemento de puesto y complemento por las veces que se atiende o trabaja en estas condiciones.
- Para asegurar la Prevención de Riesgos Laborales, regulación de un coeficiente reductor de la jornada para el trabajo a la intemperie, nocturno o en festivos.

Clasificación profesional y promoción

- Eliminación del nivel salarial 3 (oficial administrativ@ de entrada).

- Equiparación de l@s Ténic@s a Ténic@s Especialistas, porque no hay una diferencia funcional que justifique la diferencia.
- Incorporación de jefas/es, jefa/es de área, gerentes y gerentes de área al convenio colectivo.
- Eliminar la entrevista y la prueba psicotécnica.
- Sistema público y objetivo para promocionar a jefa/e y a jefa/e de área.

Teletrabajo

- Reconocimiento con carácter general del derecho al teletrabajo en todos los puestos de oficinas. Las excepciones se deberán a la naturaleza del puesto y se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Eliminar el requisito de un año de antigüedad en el puesto para optar al teletrabajo.
- Eliminar el requisito de presencia en el centro de trabajo del 50% de la plantilla con derecho a teletrabajo.
- Derecho a elegir los días de teletrabajo.
- Compensación de gastos de teletrabajo. Especialmente y con carácter prioritario del material ergonómico necesario y de pantallas que palíen los riesgos laborales.

Salud laboral

- Garantías de desconexión digital: regulación con la RLPT.
- Reconocimiento del personal de oficinas como usuario de Pantallas de Visualización de Datos y abono de las gafas cuando sean necesarias por un deterioro causado por el trabajo.
- Evaluaciones de riesgo psicosociales atendiendo a la organización de los equipos de trabajo.
- Medidas de protección de la salud mental tanto para prevenir los daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales como para mejorar la salud mental de la plantilla.

