

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN PARA EL XVI CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS

CONDICIONES GENERALES:

- Vigencia: 2 años, en función del resultado final.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN:

- Medidas para la limitación del encadenamiento de contratos temporales en un mismo puesto de trabajo.
- Regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.
- Limitación y regulación de los contratos de Becarios, con derecho a la información sobre su uso a la RLT.

FORMACIÓN:

- Constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.
- Recomendación para la constitución de Comisiones Paritarias de Formación a nivel de Empresa.
- Enmarcar la formación dentro del horario laboral.
- Recuperación del tiempo de formación fuera del horario laboral por días de descanso.
- Facilitar la participación de los empleados con un contrato de trabajo suspendido por excedencia por motivos familiares
- Determinación de un tiempo mínimo de formación anual para cada trabajador/a.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- Adaptación y continuación de los trabajos de clasificación para la adecuación de las categorías profesionales a la realidad actual.
- Eliminación del Nivel 10: salario tabla inferior al SMI.

SALUD LABORAL:

- Inclusión legislación específica correspondiente a:
 1. Tareas con Pantallas de Visualización. *El RD 488/97 14 de Abril y la Guía Técnica que lo desarrolla, Art. 3 Obligaciones Generales del Empresario. .*
 2. Trabajadores "a pie de obra", o que realicen asimismo actividades de inspección de sistemas y componentes en las centrales eléctricas, térmicas y nucleares, petroquímicas, refinerías, etc. *El R.D. 1627/97 de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las Obras de Construcción, y su Guía Técnica. El R.D. 374/2001 de 6 de abril, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores, contra los riesgos relacionados con los Agentes Químicos durante el Trabajo, y su Guía Técnica. El R.D. 614/2001 de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al Riesgos Eléctrico, y su Guía Técnica.*
- Evaluación de Riesgos: consideración de los factores psicosociales, de organización y los ergonómicos, éstos mediante la aplicación efectiva de la legislación específica.
- Acoso Moral: establecimiento de un protocolo de actuación.

JORNADA LABORAL, PERMISOS Y CONCILIACIÓN:

- Reducción de la jornada máxima anual hasta las 1780 horas.
- Flexibilidad horaria: establecimiento de una hora de flexibilidad en la entrada y la salida.
- Derecho a la jornada intensiva para personas con hijos menores de edad o discapacitados y familiares dependientes.
- Jornada intensiva los viernes de todo el año.
- Disfrute efectivo de las catorce festividades anuales.
- Vacaciones:
 - ✘ Aumentar a 23 días laborables.
 - ✘ Incluir derecho al disfrute de vacaciones del ET después del año natural, para determinadas situaciones (maternidad, paternidad, lactancia, etc).

*Federación de Servicios
financieros y administrativos*



Plaza de Cristino Martos, nº 4. 7ª Planta.- Madrid. – 28015.

Tjño: 91 540 92 64 / Fax: 91 548 28 10.

Adherida a la



correo electrónico: seguros@comfia.ccoo.es

<http://www.comfia.org>

- ✘ Derecho a trasladar vacaciones cuando se presente una IT durante su disfrute.
- Permisos retribuidos:
 - ✘ Art. 25.1.b) Aumentar a tres días (nacimiento hijo, hospitalización...)
 - ✘ Traslado de domicilio habitual: aumentar a dos días laborables.
 - ✘ Bolsa de horas para acompañamiento médico a familiares hasta segundo grado.
- Permisos no retribuidos:
 - ✘ Dos días o 24 horas para asuntos propios.
 - ✘ Modificación Art. 26: permisos especiales para estudios, adopción internacional, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, accidente o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado y asuntos personales. Entre una semana y tres meses.
- Reducción de jornada por cuidado de hijo:
 - ✘ Aumentar la edad protegida del menor a 10 años.
 - ✘ Derecho a 2 horas diarias de reducción retribuidas por nacimiento de hijos prematuros, o que requieran hospitalización, o familiares que requieran hospitalización o enfermedad grave.
 - ✘ Derecho de acumulación de la reducción (descuento mensual del % y disfrute en días de libranza en periodos concretos a elegir).
- Permiso por lactancia:
 - ✘ Incremento del periodo de lactancia 6 semanas más.
 - ✘ Acumulación mínima de 15 días laborables (adaptables al incremento anterior) y proporcional por cada hijo en partos múltiples.
 - ✘ Posibilidad disfrute del padre.
 - ✘ Extensión del permiso de lactancia en los casos de adopción o acogimiento.
- Permiso por paternidad:
 - ✘ Incrementar en 5 días el permiso retribuido. (anticiparnos a la entrada en vigor del permiso de 4 semanas de paternidad hasta el 2011)
- Excedencias:
 - ✘ Mejora del tratamiento de excedencia para el cuidado de personas dependientes, con reserva del puesto de trabajo hasta los tres años.
 - ✘ Nuevos supuestos de excedencias: solidarias y formativas de un año con reserva de puesto de trabajo
- Equiparación de las parejas de hecho al cónyuge, en todos los permisos y derechos.

FALTAS Y SANCIONES:


- Incluir como falta muy grave el acoso moral y el sexual o por razón de sexo.

RETRIBUCIONES:

- **Subida salarial: Año 2010; 1% para nivel 1; 1,5% para niveles 2, 3, 4 y 5; 2% para resto de niveles.**
- **Los incrementos salariales serán con efectos retroactivos del 1 de enero y se revisarán al alza en el mismo porcentaje que el IPC real superara el citado 1% para todos los niveles.**
- **Para el resto de años los incrementos serán sobre el objetivo del Gobierno en el nivel 1, el citado objetivo más un 0,5% para niveles 2,3,4 y 5 y dicho objetivo más un 1% para el resto de niveles.**
- **Los incrementos salariales serán con efectos retroactivos del 1 de enero y se revisarán al alza en el mismo porcentaje que el IPC real superara el citado 1% para todos los niveles.**
- **El plus de convenio se revisará en un 1,5% en el año 2010 y un 2,5% en el año 2011.**
- Dietas y desplazamientos: actualizar y aumentar importes.
- Sistemas de Retribución Variable: Introducción de criterios objetivos y medibles, en igualdad de condiciones.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

- Planes de Igualdad:
 - ✘ Deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y medidas de igualdad en las de menos.

*Federación de Servicios
financieros y administrativos* 

Plaza de Cristino Martos, nº 4. 7ª Planta.- Madrid. – 28015.

Tjño: 91 540 92 64 / Fax: 91 548 28 10.

Adherida a la



correo electrónico: seguros@comfia.ccoo.es

<http://www.comfia.org>

- ✘ Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:
 - a) Acceso al empleo.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Promoción y formación.
 - d) Retribución.
 - e) Ordenación del tiempo de trabajo.
 - f) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.
 - ✘ Además los Planes de Igualdad deberán contener:
 - a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
 - b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
 - c) Evaluación anual del Plan.
 - Creación de una Comisión para la Igualdad de Oportunidades (competencias):
 - ✘ Recibir información anual de las medidas implementadas en las diferentes empresas del sector así como información anual sectorial de plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
 - ✘ Con capacidad propositiva hacia aquellas empresas que no cumplan con los deberes establecidos en la Ley de Igualdad y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo
 - ✘ Asesoramiento a las empresas sobre cualquier duda que tengan a la hora de implementar los planes
 - ✘ Arbitrar soluciones ante las discrepancias que puedan surgir a la hora de implantar las medidas de I.O
 - Traslados:
 - ✘ Limitación medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y el periodo de lactancia de la mujer trabajadora.
 - ✘ Limitación medidas de traslado de la persona que esté disfrutando de una reducción de jornada.
 - Violencia de genero:
 - ✘ Inclusión de las medidas socio-laborales de la Ley Integral
 - ✘ Flexibilización de los criterios de concesión de prestamos o anticipos a las mujeres víctimas de violencia de genero.
 - Acoso sexual y por razón de sexo:
 - ✘ Introducción de la definición de acoso según artículo 7 Ley Igualdad.
 - ✘ Protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✚ **DERECHOS SINDICALES:**
- Reconocimiento expreso de las Secciones Sindicales como interlocutores válidos.
 - Local: ampliar derecho a Secciones Sindicales, estableciendo criterios.
 - Comunicación: tablón virtual, criterios para el uso del correo electrónico por parte de las Secciones Sindicales.
 - Elecciones delegados de personal: mejorar condiciones agrupaciones de centro.
 - Ampliación derecho información: concretar el derecho a la información para Secciones Sindicales, según el ámbito en el que estén constituidas.
 - Principio de igualdad y no discriminación: garantías de promoción para sindicalistas con dedicación importante al sindicato.
 - Para la correcta administración y gobierno del presente Convenio a través del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación, y el desarrollo del trabajo del mismo, se establece que las organizaciones sindicales firmantes de este tercer Convenio tendrán derecho a disponer del volumen de horas correspondientes a dos personas liberadas, con carácter nominativo, que coincidirán con titulares de dicho Comité, correspondientes a FeS-UGT y Comfia-CC.OO."