

ACTA FINAL DE SIGNATURA DEL PACTE D'EMPRESA PELS ANYS

2009-2012

ASSISTENTS.

Empresa

Sra. Gemma Puig i
Panadero. (Presidenta
del Comitè Executiu)

Sra. Carme Botifoll i
Alegre. (Vice-Presidenta
del Comitè Executiu)

Treballadors

Sr. Jaume Boada i
Andrés. (President del
Comitè d'Empresa)

Sra. Gemma Compte i
Braquets. (Secretària del
Comitè d'Empresa)

Sr. Miquel Medialdea i
Guijo. (Vocal del Comitè
d'Empresa)

A Barcelona, sent les 9:30 hores del dia 11 de febrer de 2009, es reuneixen les persones relacionades al marge, en la respectiva representació que ostenten i en la seva qualitat de components de la Comissió Negociadora del Pacte d'Empresa del COPCA, per a la conclusió de les deliberacions corresponents a l'esmentat Pacte d'Empresa, i reconeixent-se ambdues parts capacitats legítimes per a negociar, arriben al següent:

ACORD:

Únic.- Les parts signants, en representació de l'Empresa i dels treballadors i treballadores que, respectivament representen, declaren finalitzades les esmentades deliberacions, arribant als acords recollits en el text del Pacte d'Empresa que s'acompanya, així com en els seus annexos corresponents que, llegits en la seva totalitat, mereixen la seva conformitat.

En prova de conformitat signen totes les parts en el lloc i data indicats en l'encapçalament.



PACTE D'EMPRESA 2009 /2012

CAPITOL I.- MARC LEGAL

1.1 Normativa d'aplicació.

Les relacions laborals en l'àmbit del COPCA estan regulades pel present pacte d'empresa. En tot allò que no hi estigui previst seran d'aplicació les següents normes:

- 1) Conveni Col·lectiu de Treball per al sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya (codi de conveni 7900375, publicat per resolució TRI/3138/2004 de 10 de novembre, D.O.G.C. de 22 novembre).
- 2) Llei de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. (Llei 8/2006 de 5 de juliol, D.O.G.C de 13 de juliol).
- 3) Estatut dels Treballadors (R.D.L. 1/1995 de 24 de març, B.O.E de 29 de març) amb les modificacions incloses en la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, B.O.E. de 23 de març).
- 4) Les disposicions futures que modifiquin i/o desenvolupin les anteriorment esmentades.

1.2. Vigència i durada.

La vigència d'aquest pacte estarà condicionada per l'evolució del procés d'integració en una nova entitat en el qual actualment es troba immers el Consorci. Les distintes situacions seran les següents:

- El pacte d'empresa serà vigent per un període de quatre anys des de la data de la seva signatura.
- En el cas de que el procés d'integració no continués actiu, la vigència del pacte seria de dos anys des de la data de la seva signatura.

Durant la seva vigència, sempre i quan hi hagi acord per ambdues parts, es podrà modificar el seu contingut en funció de les necessitats de l'organització del treball.

Qualsevol de les dues parts podrà procedir a la seva denúncia mitjançant comunicació escrita a l'altra part en un termini de sis mesos d'anticipació a la fi de la vigència pactada.

Formulada la denúncia, ambdues parts es reuniran per decidir i valorar la possible signatura d'un nou acord. En tant no s'arribi a un nou acord seguiran sent aplicables, en la seva totalitat, les previsions contingudes en aquest pacte.

Si cap de les parts no formalitza la denúncia el pacte serà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat.

En cas que, durant la vigència d'aquest pacte, es produís un canvi en la titularitat de l'empresa, ambdues parts podran acordar la negociació d'una nova normativa convencional. Mentre no s'arribi a un nou acord, el nou empresari quedarà subrogat en tots els drets i obligacions derivats del pacte i en les condicions individuals que el puguin millorar.

Durant el mes de gener de 2009 s'establiran les mesures provisionals necessàries per a fer efectives les normes contingudes en aquest pacte relatives a la distribució de la jornada, horari de treball i al servei d'esmorzar.

CAPITOL II.- CONTRACTACIÓ LABORAL

2.1. Noves contractacions.

La contractació de personal per a cobrir les possibles vacants i els llocs de nova creació es farà d'acord amb els següents principis d'actuació:

- a. S'afavorirà la promoció interna. De manera que, en igualtat de mèrits, es donarà preferència a les persones que ja tinguin una relació laboral establerta amb l'empresa. Les condicions que s'oferiran al personal intern seran les mateixes que s'oferirien a un extern.
- b. S'adoptaran les mesures adequades per aconseguir, mitjançant la contractació directa, amb la quota de reserva legal del 2% de la plantilla per a persones amb disminucions. Quan aquesta no sigui possible s'adoptaran les mesures alternatives previstes per les normes legals vigents.
- c. La contractació laboral a l'empresa serà, preferentment, de durada indefinida. Excepte en aquells casos en que per la naturalesa de les tasques a desenvolupar o per causa d'interinitat sigui aplicable la contractació temporal.

2.2. Modificació del contracte de treball per reducció de la jornada laboral.

Qualsevol persona vinculada a l'empresa mitjançant un contracte de treball de durada indefinida i per jornada completa pot proposar una modificació del contracte que tingui per objectiu la reducció per un període (definit o indefinit) sol·licitat pel propi treballador de la seva jornada de treball, amb la corresponent reducció proporcional del seu salari. La proposta serà presentada per escrit davant de la Direcció, la qual resoldrà per escrit i de forma motivada.

2.3. Contractació amb Empreses de Treball Temporal.

Quan les necessitats de funcionament de COPCA ho requereixin, es podrà procedir a la contractació de personal en règim temporal no fix, sense que això impliqui la cobertura de la vacant.

En tot cas el treballador contractat per mitjà d'una ETT tindrà dret a rebre la mateixa retribució i a gaudir de les mateixes condicions de caràcter general que li correspondrien si fos contractat directament per l'empresa, amb la sola excepció d'aquelles que per la seva naturalesa i/o exigència legal estiguin reservades al personal de contractació directa.

2.4. Permís no retribuït.

Els treballadors tenen la possibilitat de sol·licitar, per motius personals, llicències sense retribució per un període de fins a sis mesos en un termini de dos anys. Les hauran de sol·licitar per escrit a la Direcció a través del Departament de Recursos Humans. La Direcció resoldrà per escrit de forma motivada en cada cas, segons les possibilitats de l'empresa sempre i quan quedi garantida la cobertura de les necessitats del servei.

2.5. Excedència voluntària.

El treballador amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa pot sol·licitar el passi a la situació d'excedent per un període no inferior a sis mesos ni superior a cinc anys, sense dret a percebre retribució i sense que el període d'excedència es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària. El treballador excedent conservarà tan sols el dret preferent al reingrés quan hi hagi vacant d'igual o similar categoria. La proposta serà presentada per escrit davant de la Direcció que la resoldrà per escrit.

2.6 Mobilitat interna dels treballadors.

En el cas que un treballador desitgi permutar el seu lloc de treball amb el d'una altra persona fixa integrant de la plantilla, sempre i quan hagin transcorregut com a mínim 2 anys des de l'obtenció de les destinacions que es pretenen permutar, i els manquin més de 3 anys per a la jubilació i es tracti de llocs d'igual categoria, podran proposar als seus caps immediats la permuta per tal que, si ho creuen oportú ho elevin a la direcció.

La Direcció analitzarà la proposta i la resoldrà per escrit, comunicant la seva decisió a les dues persones implicades.

CAPITOL III. JORNADA I HORARI DE TREBALL

3.1 Jornada de treball.

La jornada anual queda fixada en 1665 hores de treball efectiu.

3.2 Horari de treball.

Jornada normal.- La jornada de treball normal és de 37,5 hores setmanals que s'haurà d'acomplir segons les següents normes:

- a) Serà de presència obligatòria el període comprés entre les 9:30 i les 14:00 de tots els matins dels dies laborables.
- b) L'horari de treball és en règim de jornada partida amb l'opció de dues tardes lliures recuperables durant la setmana, una de les quals, si es fa ús de l'opció, haurà de ser obligatòriament la del divendres.
La tarda opcionalment recuperable es tria mensualment i només es pot canviar al llarg del mes, per circumstàncies especials. Aquelles setmanes que tinguin un dia de festa, la tarda opcionalment recuperable es podrà traspasar a la vigília de la festa. Aquests canvis, estan subjectes a les necessitats del servei i a la conformitat del cap immediat i del director o gerent del departament o àrea i caldrà comunicar-los a Recursos Humans.
- c) L'opció de la tarda lliure s'adaptarà a les necessitats del servei, és a dir, no suposarà justificació de l'absència del treballador en reunions o actes als que per raó de les seves tasques o responsabilitats hagués d'assistir. En aquest cas, es permetrà al treballador canviar la tarda lliure per una altra.
- d) L'inici de la jornada als matins podrà ser entre les 8:00 i les 9:30 hores.

- e) L'inici de la jornada a les tardes es podrà fer entre les 15:00 i les 16:30 hores.
- f) El final de la jornada al migdia serà entre les 14:00 i les 15:00, i la parada mínima per a dinar serà d'una hora.

En tot cas, el temps de treball i del dinar estaran clarament diferenciats

Jornada reduïda. - Durant els mesos de juliol i agost de cada any la jornada setmanal de treball serà de 35 hores que s'haurà d'acomplir segons les següents normes:

- a) Serà de presència obligatòria el període comprès entre les 9:30 i les 14:00 de tots els dies laborables.
- b) L'horari de treball pot ser, a opció del treballador, en regim de jornada continuada.
- c) L'inici de la jornada als matins podrà ser entre les 8:00 i les 9:30 hores.
- d) El final de la jornada al migdia serà entre les 14:00 i les 16:00 i la parada mínima per dinar serà de mitja hora.
- e) Es podrà treballar un màxim de 7 hores continuades.

En tot cas, el temps de treball i del dinar estaran clarament diferenciats.

En el supòsit d'haver de realitzar desplaçaments per compte de l'empresa que no impliquin pernoctació, el temps de viatge es computarà com a hores de treball.

Totes les normes i restriccions fixades en aquest apartat del pacte s'entenen condicionades a que el seu compliment no impedeixi ni el normal funcionament dels diversos departaments ni la prestació efectiva dels serveis que els hi són propis. Quan de forma general no es pugui gaudir de la flexibilitat horària establerta, s'estudiarà el cas individualment i, previ informe de la representació dels treballadors, caldrà l'acord de Recursos Humans i del Director del centre.

3.3 Festius no recuperables.

Tindran la consideració de festius no recuperables els següents:

- Els dotze dies fixats anualment com a festius en l'àmbit de Catalunya segons el calendari laboral elaborat per la Generalitat de Catalunya.
- Dos dies festius fixats anualment per l'autoritat municipal del lloc on estigui ubicat cada centre de treball.

3.4 Ajustament de la jornada anual.

Abans que s'iniciï l'any, s'haurà de confeccionar un calendari laboral en el qual es fixaran, de comú acord amb la representació dels treballadors, les particularitats, en principi aplicables només a l'any que correspongui el calendari, necessàries per ajustar la jornada laboral anual fixada.

Aquestes particularitats podran incloure:

- Ampliació del període de jornada reduïda.

- Assignació de jornada reduïda a determinats dies de l'any, preferentment en l'entorn de la Setmana Santa i/o de les festes nadalenques.
- Conversió en festives d'algunes tardes. Preferentment les tardes de:
 - o Vigília de la festivitat de Reis .
 - o Dijous Sant.
 - o Sant Jordi
 - o Vigília de Sant Joan.
 - o Vigília de les festes locals
 - o Vigília de Nadal
 - o Vigília de Cap d'Any

3.5 Vacances.

Tot treballador té dret a gaudir d'un període de vacances d'una durada de 23 dies laborables per cada any complet de servei prestat a l'empresa. Les vacances es gaudiran, preferentment, entre l'1 de juny i el 15 de setembre. En tot cas es garanteix gaudir d'un mínim de deu dies laborables en aquest període.

Si per necessitats del servei i per decisió de l'empresa les vacances s'han de gaudir, total o parcialment fora del període fixat en el paràgraf anterior, el treballador serà compensat amb 10 dies laborables addicionals de vacances o la part proporcional corresponent al període fora de termini.

Per mutu acord entre l'empresa i el treballador es podrà gaudir de les vacances fora del període establert, en aquest cas sense cap compensació. En tot cas s'hauran d'haver gaudit abans del 31 de desembre de cada any, és a dir, que no és possible l'acumulació del període de vacances corresponent a un any en un altre.

3.6 Permisos retribuïts.

Els treballadors podran absentar-se del seu lloc de treball sense pèrdua de la seva retribució per les següents causes i períodes:

- 
- Setanta hores a l'any per assumptes personals, que podran ser computats per fraccions d'un mínim de 30 minuts o per la totalitat de la jornada d'un dia laborable (sigui quina sigui la seva durada particular). Les quals hauran de ser sol·licitades al Departament de Recursos Humans amb la conformitat del cap, gerent, director del centre o assimilat. En cap cas seran acumulables les hores d'un any amb un altre, de tota manera el període en el que es pot fer ús d'aquest dret serà el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener del següent.
 - Dos dies laborables per causa de canvi del domicili habitual, que podran ser 3 si el canvi suposa un desplaçament de més de 50 km, o 4 si es canvia de província.
 - Durant les hores laborables compreses en un període de 24 hores anterior a la realització d'exàmens oficials per estudis reglats, més el temps necessari per realitzar-los.
 - Quan, fora de la jornada laboral i dins del marc de les seves activitats privades, especialment les formatives, el/la treballador/a desenvolupi tasques relacionades amb el seu lloc de treball, el resultat de les quals pugui ser d'interès per a l'empresa, podrà sol·licitar que la totalitat o una part de les hores que hi dediqui li siguin computades com a hores de treball efectiu. La sol·licitud haurà de ser presentada per escrit davant de la Direcció, que resoldrà segons el seu criteri una vegada examinats els informes del/de la Cap, Gerent, Director/a de Centre o assimilat i de la Direcció de la Unitat de Gestió Interna.

- En cadascun dels exercicis anuals en els que es mantingui la vigència del present pacte d'empresa, un dia laborable de lliure disposició que, en cap cas, serà considerat com a vacances.

3.7 Hores extraordinàries.

Es consideraran com a extraordinàries les hores de treball que en còmput setmanal superin la jornada de treball fixada en aquest pacte i només es realitzaran aquelles que siguin precises per necessitats del servei, siguin autoritzades pel gerent o director del centre i validades per la Direcció de la Unitat de Gestió Interna. La seva realització serà compensada amb temps lliure en el termini dels tres mesos següents, d'acord amb els següents factors d'equivalència:

- a) Les fetes entre les 8:00 i les 21:00 hores es compensaran 1,5 per 1.
- b) Les fetes entre les 21:00 i les 8:00 hores i en dissabtes o festius es compensaran 2 per 1.

Prèviament a la realització de les hores extraordinàries el gerent o director del centre haurà d'autoritzar la seva posterior compensació.

Les persones que ocupin els càrrecs de Cap, Gerent o Director/a de Centre o assimilats, i aquelles que per raó de la tipologia de les seves tasques, amb l'excepció de les que ocupin llocs directament relacionats amb l'organització d'Actes i Protocol, no estan incloses en aquesta norma ja que es considera que la flexibilitat inherent al seu càrrec i retribució ja inclou qualsevol compensació per aquest motiu.

En el supòsit d'haver de realitzar desplaçaments per compte de l'empresa en cap cas s'acreditaran hores extraordinàries, en el ben entès que es dona per suposat que la jornada de treball efectiu, al marge del temps de desplaçament, és el corresponent a una jornada normal de treball.

CAPITOL IV. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

4.1 Permisos retribuïts.

Les condicions aplicables als permisos retribuïts són les contingudes en la Llei de Conciliació, concretament en el seu Capítol III articles del 8 al 19 i en l'Estatut dels Treballadors. A títol il·lustratiu a continuació es reproduïxen, resumits, alguns dels preceptes esmentats:

- a) Per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, 15 dies naturals (es podrà gaudir dins del termini d'un any des del casament o l'inici de la convivència. (art.9)
- b) Per matrimoni d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia (2 si és fora de Catalunya) (art.10)
- c) Permís per maternitat de 16 setmanes (veure desplegament a l'art. 11)
- d) Permís per naixement, adopció o acolliment: 5 dies laborables (art.12)
- e) Suspensió de contracte de treball per paternitat: 13 dies (art.48.bis ET)
- f) Permís de paternitat: 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat (art.13)
- g) Permís per lactància: 1 hora diària que es pot dividir en dos fraccions de 30 minuts o compactar-la en jornades senceres. Fins a 20 setmanes (art.14)

- h) Permís per a atendre fills prematurs: fins a 12 setmanes des del finiment del permís de maternitat (art.15)
- i) Permís prenatal per assistir a exàmens prenats o preparació al part (també per a la parella). (art. 18)
- j) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, fins a 4 si és en un altre municipi i ampliable a 6 excepcionalment (art. 19)

D'acord amb les previsions de l'apartat 2 de l'article 9 de la Llei de Conciliació, en el cas de parelles de fet no legalment constituïdes, i als efectes d'apreciar el grau de parentiu per afinitat, serà admès qualsevol medi acreditatiu de tal condició que hagi estat reconegut per les normes reglamentaries o per decisions judicials sobre la matèria.

En els casos d'adopció internacional tant el permís de maternitat com el de paternitat, en la forma que els afectats decideixin acumular-los i / o distribuir-los podran començar fins a sis setmanes abans de la data efectiva de l'adopció.

4.2 Permisos.

Les condicions aplicables als permisos són les contingudes en la Llei de Conciliació, concretament en el seu Capítol III articles del 20 al 22 i en l'Estatut dels Treballadors. A títol il·lustratiu a continuació es reproduïen, resumits, alguns dels preceptes esmentats:

- a) Permís sense retribució per atendre a un familiar: mínim 10 dies, màxim 3 mesos (art.20)
- b) Flexibilitat horària recuperable de mínim 1 hora i màxim 7 per acompanyar a familiars de fins a segon grau a proves o visites mèdiques i per reunions de tutoria amb els docents dels fills. A recuperar en la mateixa setmana (art.22)

D'acord amb les previsions de l'apartat 2 de l'article 9 de la Llei de Conciliació, en el cas de parelles de fet no legalment constituïdes, i als efectes d'apreciar el grau de parentiu per afinitat, serà admès qualsevol medi acreditatiu de tal condició que hagi estat reconegut per les normes reglamentaries o per decisions judicials sobre la matèria.

4.3 Reduccions de jornada.

Les condicions aplicables són les contingudes en la Llei de Conciliació, concretament en el seu Capítol IV articles del 23 al 26. A títol il·lustratiu a continuació es reproduïen, resumits, alguns dels preceptes esmentats:

- a) Reducció de la jornada amb la totalitat de la retribució: reducció d'un màxim d'un terç de la jornada amb la percepció del 100% de les retribucions per tenir cura d'un fill. Màxim 1 any des del finiment del permís per maternitat o la setena setmana posterior al part, adopció o acolliment. Es podran compactar les hores de reducció en jornades consecutives senceres segons les necessitats del servei. (art. 24)
- b) Reducció de jornada en els següents casos (art.26):
 - Tenir cura d'un fill menor de 6 anys.
 - Tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda
 - Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau amb incapacitat o grau de dependència que li impedeixi ésser autònom.

- Dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra

Els percentatges de l'article 26 de la Llei de Conciliació queden substituïts pels següents:

- Reducció de jornada al 51 % sobre la normal, retribució aplicable 61% de la acreditada per jornada completa.
- Reducció de jornada al 67,6 % sobre la normal, retribució aplicable 81% de la acreditada per jornada completa.
- Reducció de jornada al 81 % sobre la normal, retribució aplicable 91% de la acreditada per jornada completa.

S'amplien els supòsits anteriors amb la possibilitat de sol·licitar reducció de jornada en els casos esmentats a continuació. Sol·licitud que serà resolta per la Direcció atenent a les necessitats del servei :

- Per a tenir cura d'un menor de entre sis i vuit anys d'edat es tindrà dret a sol·licitar reducció de jornada, amb la reducció proporcional del sou, des d'un mínim d'un octau i fins a un màxim de la meitat de la jornada .
- Per a tenir cura d'un menor de entre vuit i dotze anys d'edat es tindrà dret a sol·licitar una reducció de jornada, amb la reducció proporcional del sou, per a poder realitzar una jornada de cinc hores diàries.

En ambdós casos, a la finalització del període de reducció sol·licitat, el treballador tindrà dret a retornar a la jornada que realitzava amb anterioritat a la reducció.

4.4 Excedències.

Les condicions aplicables a les excedències són les contingudes en la Llei de Conciliació, concretament en el seu Capítol II articles del 3 al 7. A títol il·lustratiu a continuació es reproduïxen, resumits, alguns dels preceptes esmentats:

- a) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill: es pot sol·licitar en qualsevol moment des del naixement o adopció o acolliment. Té una durada màxima de 3 anys des de la data de naixement o adopció o acolliment. Computa a efectes d'antiguitat i dóna dret a reserva de lloc de treball. (art4)
- b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars: Per tenir cura d'un familiar fins a segon grau que no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda. Es pot atorgar per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. Computa a efectes d'antiguitat i dóna dret a reserva de lloc de treball. (art5)

Amb les següents ampliacions i / o modificacions:

Excedència per cura d'un menor d'edat (Article 4).

El treballador que tingui al seu càrrec la cura d'un menor de vuit anys podrà sol·licitar el passí a la situació d'excedent fins a un període màxim de sis anys des de la data de naixement, adopció o acolliment. Durant els tres primers anys d'excedència el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i a la reincorporació immediata quan així ho sol·liciti, fins i tot sense haver esgotat el període d'excedència sol·licitat. Un cop transcorreguts aquests tres primers anys la reincorporació estarà sotmesa a les normes generals de les excedències voluntàries.

CAPITOL V. RETRIBUCIONS

5.1 Estructura de les retribucions.

Durant la vigència d'aquest pacte s'estudiarà i, si s'escau, s'implantarà un nou sistema de valoració dels llocs de treball basat en les especificacions del sistema IOR (Sistema retributiu basat en la valoració objectiva de les característiques dels llocs de treball).

En tant no sigui efectiva l'aplicació del nou sistema retributiu serà d'aplicació la següent taula de retribucions orientatives segons les distintes categories professionals actualment vigents (valors corresponents a l'any 2.008)

Categoria	Nivell	Import
Responsables de programa i caps d'àrea	Des de	44.911,85
Consultors, Àrees d'expansió, assessorament i cooperació	3	40.416,25
	2	34.802,95
	1	30.312,32
Altres consultors / tècnics i assimilats	Des de	27.103,66
Assistent	Únic	25.038,81
Tècnic administratiu	Des de	24.847,68
Administratiu	Des de	19.902,67
Auxiliar	Des de	16.639,19

Amb efectes de l'1 de gener de 2009 deixaran d'acreditar-se increments de retribucions per causa del compliment dels anomenats "triennis". Per tant des d'aquesta data són de plena aplicació les previsions contingudes en el Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya que va congelar, amb efectes des del 31 de desembre de 1997, els increments de salari per antiguitat. (Article 19 del Conveni pels anys 1996 – 1999)

La quantitat acreditada a data d'1 de gener de 2009 per cada treballador pel concepte d'antiguitat (triennis) passarà a ser denominada com a "Complement ad personam".

Com a compensació pel canvi de condicions laborals que suposa la supressió de la promoció econòmica per antiguitat, s'estableix la següent fórmula de compensació:

Amb efectes des de l'1 de gener de 2.009 tots els treballadors amb relació laboral de caràcter indefinit vigent a data de 31 de desembre de 2.008 veuran incrementat el Complement ad Personam que acreditin, segons les previsions dels paràgrafs anteriors, en la quantia equivalent al valor anual corresponent a dos triennis de la seva categoria professional, distribuint la totalitat entre les catorze mensualitats a percebre durant l'any.

5.2 Nova estructura de les retribucions.

Una vegada que sigui consensuada amb la representació dels treballadors la implantació i la data efectiva de la aplicació del sistema IOR, la qual haurà determinat l'import de la retribució anual corresponent a cada lloc de treball, aquest import anual serà distribuït formalment en els següents conceptes:

- El salari corresponent a la categoria del treballador segons la taula salarial del Conveni Col·lectiu que sigui d'aplicació.
- El complement ad personam determinat segons les previsions del punt anterior
- La resta fins al total anual fixat pel sistema IOR s'integrarà en el concepte de "Millora voluntària".

En cap cas l'aplicació del nou sistema retributiu podrà suposar una disminució de la retribució acreditada amb anterioritat a la seva aplicació.

5.3 Equitat de les retribucions.

Seguint les normes del sistema de valoració de llocs de treball aplicat a l'empresa de mutu acord amb la representació dels treballadors, sempre que es produeixin canvis de lloc de treball o un col·laborador ocupi un lloc nou no valorat anteriorment, es revisaran els perfils dels llocs de treball i els nivells de retribució que els hi són assignats. Tenint en compte les disponibilitats pressupostàries s'establiran criteris que tendeixin a l'aproximació progressiva als òptims del sistema.

5.4 Pagues extraordinàries.

La retribució anual corresponent a cada treballador li serà abonada distribuïda en catorze mensualitats, és a dir una per cada mes de l'any i dues pagues extraordinàries, una en el mes de juny i una altra en el mes de desembre.

Els períodes de meritació de les pagues extraordinàries seran els següents:

Paga de juny, de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any en curs.

Paga de desembre, de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any en curs.

5.6 Complement de Consecució d'Objectius.

Durant la vigència d'aquest pacte, i en funció de les disponibilitats pressupostàries, la Direcció estudiarà la creació i implementació d'una política d'incentius per objectius que conjuntament amb el sistema d'Avaluació del Rendiment existent haurà de servir per establir les condicions segons les quals els treballadors podran acreditar el dret a percebre determinades quantitats en concepte de complement personal no consolidable.

En cap cas l'establiment d'aquest sistema podrà suposar una disminució de les retribucions actualment meritades.

5.7 Complement lligat a la Facturació.

El nou sistema retributiu que s'implanti segons allò que preveu l'apartat 5.2 d'aquests pactes podrà contemplar la substitució de l'actual pagament addicional que, en terme d'incentiu, venen rebent els Consultors de Mercats Geogràfics, i que correspon a un percentatge de la facturació realitzada, per un nou sistema en el que la retribució anual total podrà ser distribuïda entre una part fixa i una altra de variable.

En cap cas l'aplicació del nou sistema de fixació d'aquest complement podrà suposar una disminució respecte de les retribucions actualment meritades.

5.8 Incrementos anuals.

Durant la vigència d'aquest pacte, tots els conceptes retributius del personal contractat pel COPCA que apareixen en el mateix, s'incrementaran anualment d'acord amb el que es disposi en la Mesa Única de Negociació del Personal Laboral Contractat per la Generalitat de Catalunya.

5.9 Salari Mínim.

S'estableix un salari mínim anual d'un import brut de 19.478,00 € (Dinou mil quatre-cents setanta-vuit euros) per a tots els treballadors. En els anys successius de vigència del pacte, aquest import s'incrementarà en el mateix percentatge en que ho facin els salaris segons les previsions anteriors.

5.10 Compensacions no salarials: dietes i despeses de desplaçament.

Quan per decisió de l'empresa o pel desenvolupament de les seves tasques, l'empleat hagi de desplaçar-se a un lloc distint del seu centre de treball, per tal de realitzar les seves funcions, l'empresa es farà càrrec de les despeses inherents al desplaçament, especialment de les corresponents als costos de desplaçament, la manutenció i l'estada. Es podrà substituir el pagament de les despeses de desplaçament per la posada a disposició del treballador d'un cotxe de lloguer.

El treballador podrà demanar una bestreta per fer front a les despeses i després de cada desplaçament es procedirà a la corresponent liquidació detallada.

5.11 Ajuda Menjador.

S'estableix un ajut per menjador per un total de 4,00 euros/dia més un servei d'esmorzar a les oficines de Barcelona. A les Delegacions Territorials el servei d'esmorzar es compensarà amb 2,00 euros per matí treballat.

2008	Esmorzar	Dinar
Barcelona	Servei de càtering (valorat 1,70 €) Cada dia, sempre i quan no s'abandoni el centre de treball per anar a esmorzar. La direcció podrà proposar una alternativa que no suposi minusvaloració econòmica.	4,00 € Tarda treballada (2 h 30' o 2 hores en jornada reduïda)
Delegacions territorials	Per matí treballat: - Esmorzar: 1,70 € - Complement de servei: 0,30 €	

Aquest ajut és incompatible amb dietes, dinars de treball, vacances, permisos retribuïts, tardes no treballades, baixes, i qualsevol situació que suposi la suspensió de la relació laboral.

5.12 Avaluació del Rendiment Professional.

Seguint les previsions del numero 8.2 d'aquests pactes s'establirà formalment un procediment intern amb la finalitat d'avaluar el Rendiment Professional individual.

CAPITOL VI. REGIM ASSISTENCIAL

6.1 Prestacions complementaries per a les situacions d'incapacitat temporal.

En el cas de que un treballador causi baixa per al treball per causa d'una incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident laboral o no laboral, o malaltia professional, degudament acreditada, tindrà dret a rebre un complement, sobre les prestacions que li corresponguin d'acord amb les normes del sistema de seguretat social, d'un import equivalent a la diferència entre les esmentades prestacions i el 100 per 100 de la seva retribució. Aquest complement s'abonarà en tant en quant es mantingui l'obligació de pagament delegat de la prestació per part de l'empresa.

6.2 Prestacions complementaries per a les situacions de permís per maternitat o paternitat.

Quan un treballador gaudeixi del permís de maternitat o paternitat, situació en la que se suspèn el contracte de treball i es pot acreditar el dret a la percepció de determinades prestacions del sistema de seguretat social, l'empresa completarà l'import de les esmentades prestacions fins al 100 per 100 de la retribució que li hauria correspost si hagués prestat servei actiu. Aquest complement s'abonarà en tant en quant es mantingui la situació de suspensió del contracte de treball per aquests motius.

6.3 Préstecs.

Tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat a l'empresa tindrà el dret de sol·licitar un préstec sense interès, fins a l'import de tres mensualitats del seu salari. La seva amortització no podrà ser inferior al 10 per 100 del salari mensual.

6.4 Assegurances.

L'empresa contractarà amb l'entitat asseguradora de la seva elecció una pòlissa d'assegurança que cobreixi durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, els següents riscos, tots ells derivats d'accident, i pels següents capitals:

Per mort	60.101,00 €
Per Invalidesa Permanent absoluta	120.000,00 €
Per Invalidesa permanent parcial	60.101,00 €
Assistència sanitària per accident de lliure elecció de centre	6.010,00 €

La part de la prima que correspongui als períodes de no prestació laboral tindrà la consideració de retribució bruta en espècie.

6.5 Cobertura de viatges.

La que dona la tarja de crèdit al comprar el bitllet.

En viatges de llarga durada una assegurança específica amb l'entitat que determini la Direcció.

6.6 Premi a la fidelitat i permanència

Les persones que, amb una edat entre 60 i 65 anys, optin per causar baixa voluntària en la plantilla de l'empresa i que acreditin una antiguitat mínima de 20 anys (el temps que es manté la seva vinculació amb l'empresa), tindran dret a percebre, juntament amb la liquidació d'havers que legalment els pugui correspondre, pel concepte de premi de fidelitat i permanència, els següents imports:

- Amb 60 anys: l'import de tres mensualitats més una mensualitat addicional per cada període complet de cinc anys d'antiguitat que excedeixi de 20.
- >60 i <=62 anys: l'import de dues mensualitats més una mensualitat addicional per cada període complet de cinc anys d'antiguitat que excedeixi de 20.
- >62 i <=64 anys: l'import d'una mensualitat més una mensualitat addicional per cada període complet de cinc anys d'antiguitat que excedeixi de 20.
- >64 anys: l'import d'una mensualitat.

L'import de la mensualitat serà l'equivalent al salari fix anual del treballador dividit per catorze.

CAPITOL VII. SEGURETAT I SALUT, FORMACIÓ I RESPONSABILITAT SOCIAL

7.1 Seguretat i Salut Laboral.

Mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral es fomentarà i activarà la política de seguretat i salut laboral.

7.2 Revisions mèdiques.

Independentment de les revisions mèdiques específiques que puguin estar fixades en el Pla de Prevenció de Riscos i Salut Laboral, anualment es realitzarà una revisió mèdica de caràcter general a tots aquells treballadors que hi estiguin interessats.

7.3 Protecció de la dona durant l'embaràs.

Les dones embarassades podran gaudir d'una reducció de la seva activitat laboral treballant només en horari de matí de 9:00 a 14:00, sense que tal reducció afecti a la seva retribució. Tal possibilitat estarà sotmesa a les següents condicions:

- a) Que pels serveis mèdics competents li sigui prescrita la reducció de l'activitat laboral com a mesura de protecció de l'embaràs, sense que tal prescripció arribi a suposar cap de les situacions previstes com a baixa per incapacitat temporal per risc en l'embaràs.
- b) Que la treballadora així ho sol·liciti per escrit a la Direcció.
- c) I que tal reducció es mantingui només durant el període en el que sigui estrictament necessària segons la prescripció mèdica.

7.4 Formació Professional.

Es constituirà una Comissió de Formació, en el termini de 30 dies següents a la signatura d'aquest conveni, que estarà integrada de forma paritària per les persones designades per la Direcció i pel Comitè d'Empresa, amb l'objectiu de fomentar i desenvolupar un pla de formació que garanteixi una utilització eficaç dels recursos que l'empresa pugui destinar a la millora i evolució del perfil professional de la plantilla.

L'assignació anual màxima per treballador en el Pla de Formació serà de 2.000€.

7.5 Responsabilitat social.

Es crearà una Comissió de Responsabilitat Social, integrada de forma paritària per les persones designades per la Direcció i pel Comitè d'Empresa, que tindrà per objectiu reflexionar i proposar iniciatives conjuntes entre empresa i treballadors en el camp de la responsabilitat social de les empreses.

7.6 Fons d'acció social.

Es crea un fons social de periodicitat anual que serà distribuït entre els treballadors segons els criteris i proporcions que per a cada exercici proposi la representació dels treballadors amb l'acord de la Direcció.

La quantitat assignada al fons a partir de l'exercici 2009 serà de 10.000 € (Deu mil euros) anuals, la qual s'incrementarà en cada exercici, com a mínim, en el mateix percentatge en què ho faci el conjunt dels salaris i atenent a les necessitats pressupostaries.

CAPITOL VIII. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

8.1 Competències del Comitè d'Empresa.

En el marc de les competències que la Llei atorga a la representació dels treballadors, segons allò que preveuen els articles 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors queda fixat el dret de la representació dels treballadors, a rebre trasllat documental de les resolucions que la Direcció de l'empresa pugui prendre en resposta a les sol·licituds que els treballadors presentin en aplicació de les distintes opcions fixades en aquest pacte. Amb la salvetat d'aquells casos en els que la persona interessada, acollint-se a les normes sobre protecció de dades personals, manifesti explícitament la seva negativa a tal comunicació.

Segons allò que preveu el número 4 de l'article 41 de l'esmentat Estatut dels Treballadors qualsevol modificació de les condicions de treball que faci referència a jornada, sistema de remuneració, sistema de treball i avaluació del rendiment haurà de ser objecte de les corresponents consultes amb la representació dels treballadors.

8.2 Procediments interns.

La implantació i / o modificació dels procediments interns relatius a: Contractació laboral i promoció professional, Avaluació del Rendiment Professional, Formació Professional, i qualsevol altre que estigui relacionat amb els drets i deures fixats en aquest pacte, haurà de ser objecte de les corresponents consultes amb la representació dels treballadors amb caràcter previ a la seva aplicació efectiva.

ANNEX

TEXTE DELS ARTICLES DE LA LLEI DE CONCILIACIÓ ESMENTATS EN EL PACTE
D'EMPRESA

LLEI 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Capítol II

Excedències

Article 3

Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 4

Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 5

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 6

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 7

Excedència voluntària per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Capítol III

Permisos

Article 8

Condicions d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 10, 11.5, 17 i 19.

2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 20.

Article 9

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 desplegament reglamentari d'aquesta llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.

Article 10

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.

Article 11

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.



Article 12



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.



Article 13

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.

Article 14

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 finit 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.

Article 15

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.

Article 16

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 finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 17

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.

Article 18

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.

Article 19

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

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

Article 20

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.

Article 21

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.

Article 22

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.

Capítol IV

Reduccions de jornada

Article 23

Requisits de concessió

1. Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 24

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals s'aplica aquesta llei 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 article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena 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.

Article 25

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.

Article 26

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

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden 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.
-

