

FUNDACIÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO DE GIPUZKOA/ALDAKETA KLIMATIKOAREN GIPUZKOAKO FUNDAZIOA

PROPUESTA NORMAS LABORALES

Índice

1. RETRIBUCION	3
1.1 Tablas Salariales	3
1.2 Complemento de dedicación	4
1.3 Pagas extraordinarias	5
1.4 Mejora de prestaciones	5
2. JORNADA y CALENDARIO LABORAL	6
2.1 Calendario Laboral año	6
2.1.1 Criterios de definición del calendario	6
2.1.2 Jornadas laborales de referencia	7
2.1.3. Horario de trabajo	7
2.1.4 Vacaciones	8

3.	COMPENSACION DE GASTOS	8
3.1	Concepto	8
3.2	Kilometraje	9
3.3	Otros gastos	10
4.	NORMATIVA SUPLETORIA	10
5.	ADECUACIÓN NORMAS LABORALES	11

1. RETRIBUCIONES

La retribución de los trabajadores al servicio de la Fundación de Cambio Climático de Gipuzkoa será la que se pacte de conformidad con lo recogido en las presentes Normas laborales, garantizando, en cualquier caso, el salario bruto anual (SBA) que corresponda a la categoría de cada trabajador en virtud de las tablas salariales vigentes correspondientes al Convenio Colectivo del sector de aplicación por el ámbito de la actividad en la FUNDACION DE CAMBIO CLIMÁTICO DE GIPUZKOA.

Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 6 marzo 2018).

1.1 TABLAS SALARIALES

La retribución bruta anual por categoría y puesto que en cómputo anual se establece para los trabajadores que prestan servicios por cuenta de la Fundación de Cambio Climático de Gipuzkoa es la que se recoge en las siguientes TABLAS SALARIALES, referencias recogidas de las tablas salariales de aplicación en la Diputación Foral de Gipuzkoa, habiendo sido aplicado el incremento del 2,25% respecto al ejercicio 2018:

Por lo tanto, la siguiente previsión presupuestaria para el 2019:

PERFIL FCCG	SALARIO BRUTO ANUAL
DIRECCIÓN GENERAL	75.544,72 Euros
DIRECTOR TÉCNICO	59.281,53 Euros
TÉCNICO ESPECIALISTA OBSERVATORIO	45.277,91 Euros
TÉCNICO DE GESTIÓN OBSERVATORIO	36.510,571 Euros
ADMINISTRATIVO	31.482,08 Euros

Se recogen en las siguientes, referencias recogidas de las tablas funcionales de aplicación en la Diputación Foral de Gipuzkoa:

AÑO 2019				EQUIVALENCIA DE PERFILES	
NIVEL	Salario Bruto Anual	Complemento	Salario real	Perfiles DFG	Perfiles FCCG
28	59.304,78	28%	75.544,72	JEFE DE SERVICIO	DIRECCIÓN GENERAL
22	48.785,00	22%	59.281,53	JEFATURA DE SECCIÓN	DIRECTOR TÉCNICO
20	45.277,91	0%	45.277,91	TÉCNICO SUPERIOR	TÉCNICO ESPECIALISTA OBSERVATORIO
15	36.510,57	0%	36.510,57	JEFATURA DE NEGOCIADO	TÉCNICO DE GESTIÓN OBSERVATORIO
12	31.482,08	0%	31.482,08	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRATIVO

1.2 COMPLEMENTO DE DEDICACION

Para los puestos de Dirección y Dirección técnica se reconocerá un complemento de dedicación por su total disponibilidad horaria dentro y fuera del horario ordinario, de manera discontinua y no previsible, incompatible con cualquier compensación económica, tales como horas extraordinarias.

1.3 INCREMENTOS

Las retribuciones del personal de la fundación se actualizarán en relación al incremento establecido para el personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

1.4 PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias en el mes de Julio y de diciembre cuyo importe está incluido en la retribución bruta anual que se pacte en el contrato de trabajo. Su importe será de una mensualidad de salario base + complemento de dedicación.

Las pagas se harán efectivas de la siguiente manera:

- La paga de Julio se hará efectiva el día 15 de julio, y su cuantía será proporcional al tiempo que el trabajador haya trabajado, desde el 1 de enero al 30 de junio, cobrándola entera quien haya cubierto los seis meses completos.
- La paga de diciembre, se hará efectiva al 15 de diciembre, y será proporcional al tiempo que el trabajador haya trabajado desde el 1 de julio al 31 de diciembre, cobrándola entera quien haya cubierto los seis meses completos.

1.5 MEJORA DE PRESTACIONES

Se establece un complemento hasta 100% de las retribuciones brutas desde el primer día de baja por incapacidad temporal (IT) que se abonará cualquiera que sea la contingencia de la que se derive dicha IT.

En los supuestos en que el absentismo global de la Fundación supere el 7%, no habrá derecho a dicho complemento. En caso de que el absentismo global de la Fundación superarse el 7%, el complemento se registrá de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

2. JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

2.1 CALENDARIO LABORAL

2.1.1 CRITERIOS DE DEFINICIÓN DEL CALENDARIO

En función del calendario oficial de festivos promulgado (CAPV – Territorio Histórico de Gipuzkoa), la confección del calendario, parte de las siguientes referencias:

- Horas anuales de trabajo (mismo número de horas para todo el personal)
- Horas tipo por jornada
- Calendario oficial de fiestas laborales.
- Periodo Vacaciones

La gestión del calendario, así como de la jornada laboral se guía por un principio de flexibilidad horaria, enfatizando la cultura del cumplimiento de los objetivos y las necesidades organizativas frente a situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar. Proponemos la orientación de un modelo basado en la autogestión del tiempo, buscando compatibilizar las situaciones personales con el horario laboral, atendiendo las necesidades de la actividad y los servicios necesarios para el buen funcionamiento de la actividad de la organización.

(Se adjunta anexo Calendario 2019)

2.1.2 JORNADAS LABORABLES DE REFERENCIA

El total de horas a trabajar durante el ejercicio será de 1.685 horas anuales para el año 2019.

La jornada de referencia semanal será de 40 horas, en 5 días laborables de lunes a viernes a realizar en modalidad de **jornada continua** a lo largo del año.

En cualquier caso, en previsión de modificaciones en el servicio la jornada laboral de referencia quedaría sujeta a las mismas.

2.1.3 HORARIOS DE CONCURRENCIA

La jornada de trabajo diaria, se realizará dentro del horario que fije la dirección estableciéndose una flexibilidad horaria de entrada y salida de 60 minutos, debiendo en cualquier caso cumplir obligatoriamente con el horario presencial de que a continuación se indica con el fin de que haya horas mínimas de concurrencia:

Lunes a Viernes:

Mañanas: de 8:00 h a 15:30 h

Julio: 08:00 h a 15:00 h

En cualquier caso, en previsión de modificaciones en el servicio, el horario de concurrencia quedaría sujeto a las mismas.

2.1.4 VACACIONES

30 días naturales de vacaciones remuneradas anuales, de los que 26 serán laborables. Dichas vacaciones podrán ser disfrutadas, preferiblemente en agosto, siempre que se mantenga un criterio de coherencia por el cual las necesidades de servicio estén garantizadas. El periodo de disfrute se establecerá, siempre que sea posible, de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección, con dos meses de antelación a su disfrute. En caso de disconformidad, prevalecerá el criterio de la Dirección General siempre que esté debidamente justificado.

3. COMPENSACIÓN DE GASTOS

3.1 CONCEPTO

Las compensaciones de gastos tienen, carácter compensatorio. Pretenden abonar a la persona trabajadora los gastos realizados en el desempeño de su labor profesional a fin de evitar que tales gastos sean gravosos para ellas, y en su caso, compensar gastos que deba asumir por necesidades extraordinarias de la Fundación.

No obstante, el/la directora/a General podrá arbitrar, bajo su responsabilidad, las excepciones que entienda necesarias para el buen cumplimiento de los objetivos de la Fundación que afecten al personal, proponiendo las mismas al Patronato de la Fundación, quien tendrá siempre en cuenta que tales excepciones no generen agravios comparativos con el resto del personal.

3.2 KILOMETRAJE

Los criterios que regulan las compensaciones por kilometraje son los siguientes:

- No se abonan en ningún caso los kilómetros que la persona trabajadora realiza para desplazarse desde su domicilio hasta el lugar del centro de trabajo, ni desde este lugar a su domicilio.
- Los kilómetros a considerar para su compensación, serán los realmente incurridos entre el origen y el destino final del viaje, considerando siempre la mínima distancia recorrida, y según el siguiente planteamiento general:
- Origen

El domicilio cuando se parte desde casa hacia el lugar de la visita sin pasar por el centro de trabajo o población donde se encuentra éste,

o El centro de trabajo cuando se parte desde éste (la oficina).

- Destino

El domicilio cuando se llega a casa sin pasar previamente por el centro de trabajo o población donde se encuentra,

El centro de trabajo cuando se llega a la oficina o se pasa por la población donde se encuentra.

KILOMETRAJE: 0,29 €

3.3 OTROS GASTOS

- Gastos de representación

Al margen de los conceptos señalados por kilometrajes, se compensarán en el concepto de "Atenciones " aquellos gastos que correspondan a dedicaciones en funciones como gestión de relaciones, contactos para proyectos, etc. previa presentación de las facturas correspondientes, y validación por el/la Director/a General o el responsable jerárquico inmediato.

En general bajo este epígrafe se incluirán gastos como son invitaciones por comidas y cenas a personas cuyas relaciones sociales e institucionales interesen a la Fundación, y que estén debidamente justificadas.

- Otros medios de transporte.

Llamamos así a los gastos que originan los desplazamientos realizados por ejemplo en taxis, aparcamientos, autopista. Para que sean abonados requerirán la justificación suficiente en cada caso.

- Gastos en el extranjero

Los gastos hoteleros, de manutención y desplazamientos realizados en el extranjero causarán derecho a compensación íntegra, por la dificultad real de establecer dietas "a priori". Deberán ser debidamente justificados.

4.- NORMATIVA SUPLETORIA

En las materias no reguladas en los contratos laborales suscritos con cada uno de los trabajadores y en las presentes normas, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 6 marzo 2018).

5.- ADECUACIÓN NORMAS LABORALES

La presente propuesta refleja la revisión parcial de todos los criterios contemplados en el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 6 marzo 2018). Este hecho implica que será necesario incluir progresivamente nuevos elementos y criterios que permitan adecuar el actual marco laboral a la versión definitiva que definirá de forma completa y adecuada las Normas laborales de aplicación a la FUNDACIÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO DE GIPUZKOA (NATURKLIMA).