

ACUERDO COLECTIVO DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y BIENESTAR LABORAL

REUNIDAS

Marta Monasterio, Soraya González e Irene García, como socias de la cooperativa Pandora Mirabilia, de una parte, e Izaskun Aroca, Victoria Barambones, Violeta Buckley, Silvia Nanclares y Laura Tejado como trabajadoras de la cooperativa, por otra.

ACUERDAN

Aprobar el siguiente protocolo con la finalidad de implantar mejoras en el bienestar laboral y en la flexibilidad horaria.

PRIMERO. Objeto

El objetivo principal de dichas medidas es favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras de la entidad.

“La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.” (*Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre*)

SEGUNDO. Marco legal de aplicación

Estas medidas se enmarcan en el ámbito legal en:

- Artículo 34.8 del *texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*:

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresa.”

- La reforma laboral aprobada por el *real Decreto - Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.*
- *La Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre.*
- *Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres.*
- *Convenio colectivo de aplicación en la cooperativa: convenio de Acción e Intervención Social.*

TERCERO. Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de la firma en enero de 2018 y tendrá una vigencia indefinida.

CUARTO. Formalización.

Las condiciones de flexibilidad laboral se formalizarán mediante un acuerdo entre la empresa y las trabajadoras en los términos previstos en este documento.

QUINTO. Jornada laboral y flexibilidad horaria.

- A) La **jornada laboral** será de 35 horas semanales de septiembre a junio, a realizar de lunes a viernes. Durante los meses de julio y agosto, la jornada será de 30 horas semanales. A lo largo de su jornada diaria, cada trabajadora dispone de 20 minutos al día para hacer un descanso, computándose como trabajo efectivo a efectos de jornada laboral.
- B) El **lugar de trabajo** será la oficina de Pandora Mirabilia, sita en la calle Montera, número 34.
- C) **Horario de trabajo.** Cada trabajadora organizará su jornada semanal en función de su carga de trabajo, sus compromisos laborales y sus necesidades personales. Como norma general, se espera que la trabajadora esté disponible de 10:00 a 14:30 cada día, pudiendo organizar el resto de su jornada como le sea conveniente. En el caso de estar trabajando en proyectos con otras compañeras, las trabajadoras deberán informar cada semana de su disponibilidad para organizar el trabajo en equipo. Asimismo, cada trabajadora se podrá organizar de manera que unas semanas haga menos horas y otras más, en función de su carga

de trabajo y sus necesidades personales, siempre teniendo en cuenta al resto del equipo.

- D) **Teletrabajo.** Cada trabajadora dispone como mínimo de un día de teletrabajo a la semana, que será un día fijo. Asimismo, podrá disfrutar de días extra de teletrabajo de mutuo acuerdo con el resto del equipo, en función de las necesidades del trabajo. Para distribuir los puestos de trabajo y los días de teletrabajo de cada trabajadora se puede consultar el documento creado con el título de "Turnos Pandora oficina". Las trabajadoras podrán asistir a las reuniones de trabajo a través de videoconferencia, siempre que dentro del equipo se estime oportuno.
- E) **Cómputo de la jornada laboral.** Cada trabajadora llevará un recuento de su jornada laboral en una tabla Excel, en la que se deberán consignar las horas realizadas cada semana. En las reuniones de equipo se hará un seguimiento de las jornadas, de forma que cada trabajadora deberá informar de su carga de trabajo, de si está haciendo horas de más o de menos, etc., para poder hacer un reparto equilibrado de jornadas y de la carga de trabajo dentro del equipo. Además:
- a) Si por necesidades del servicio, la trabajadora tiene que trabajar en fin de semana, el día se contabilizará como una jornada de trabajo completa aunque las horas realizadas no lleguen a siete.
 - b) Si el servicio a prestar implica desplazamientos a otros municipios fuera de Madrid, las horas de transporte se considerarán trabajo efectivo, computándose como parte de la jornada laboral.
- F) **Horas extra.** Dada la naturaleza del trabajo de la cooperativa, determinados proyectos requieren de la realización de una jornada superior a las 35 horas semanales en periodos concretos de tiempo. Estas horas se librarán cuando la carga de trabajo sea menor y siempre previo acuerdo e informando al resto de trabajadoras. La forma de proceder será la siguiente:
- a) Si se trabaja en fin de semana, se debe librar el lunes siguiente para que la trabajadora pueda descansar.
 - b) Si se hacen horas de más una semana, lo ideal es que la siguiente se trabajen menos horas.
 - c) Aun así, la trabajadora puede acumular las horas extra y, previo acuerdo con el resto de compañeras, librarlas tomándose un día libre por cada 7 horas de más.
 - d) En el caso de que, debido a la carga de trabajo, no se haya conseguido librar las horas extra previamente, se podrán unir las horas extra, en forma de días libres, a los días de vacaciones en verano.
 - e) Para fomentar las medidas de conciliación, las trabajadoras con hijas e hijos a su cargo tendrán prioridad en la aplicación de esta medida en verano.
 - f) Las horas extra por librar no se podrán acumular sine die, y deberán librarse antes de julio del año en curso.

- G) **Vacaciones.** Los días de vacaciones de los que dispondrán las trabajadoras serán 31 días laborables al año. Estos se repartirán de la siguiente manera: 3 días en Semana Santa, 22 en verano (julio y agosto) y 6 en Navidades (3 en diciembre y 3 en enero). En el caso de que la trabajadora quiera disfrutar de sus días de vacaciones fuera de esas fechas, deberá hacer una propuesta al equipo, teniendo en cuenta la carga de trabajo. Estas vacaciones fuera de los periodos establecidos no deberán superar una semana.
- H) **Jornadas reducidas.** Con el objetivo de mejorar el bienestar laboral, las trabajadoras que así lo deseen podrán solicitar una reducción de jornada, en diferentes modalidades: 30 horas semanales, 25 o 20. El salario a percibir será proporcional a las horas trabajadas.
- I) **Permisos especiales por cuidados.** Además de lo recogido en la legislación laboral vigente, y como forma de mejorar la conciliación y los cuidados, las trabajadoras se podrán acoger a permisos especiales para el cuidado de personas dependientes o menores a su cargo, ya sea para realizar visitas médicas, para la crianza y cuidado de sus hijas e hijos, u otras circunstancias que se puedan plantear.
- J) **Excedencias.** Las trabajadoras se podrán acoger a excedencias para facilitar la conciliación familiar o personal. Se deberán solicitar con al menos un mes de antelación, para poder organizar la carga de trabajo, y se deberá tener en cuenta las necesidades del equipo. La cooperativa se compromete a mantener ese puesto y a reincorporar a la trabajadora cuando finalice su excedencia en el mismo puesto, siempre que la situación económica de la empresa lo permita. La reincorporación de las trabajadoras en excedencia se podrá realizar de forma paulatina, pudiendo acogerse a reducciones de jornada, hasta alcanzar el número de horas por el que estaban contratadas en inicio.

SEXTO. Medios para facilitar la flexibilidad horaria.

Se utilizarán las siguientes herramientas telemáticas para informar y estar en contacto dentro del equipo:

- Correo electrónico. Será la forma básica de coordinación y trabajo en equipo. Cada trabajadora dispondrá de una cuenta de correo personal.
- Telegram: se habilitará un grupo de Telegram con las trabajadoras de la cooperativa para poder informar de cuestiones puntuales y de carácter urgente.
- Dropbox: los archivos de los proyectos estarán en la nube para que se pueda trabajar desde cualquier sitio. Todas las trabajadoras dispondrán de claves de acceso.

- Google Calendar. Se habilita un calendario colaborativo, compartido por todas las trabajadoras, en el que se consignan las citas, reuniones, sesiones de trabajo, etc., para que el equipo pueda conocer la disponibilidad de todas las trabajadoras.
- Teléfono móvil: las trabajadoras estarán disponibles en su teléfono móvil personal de 10:00 a 16:00 de lunes a viernes, salvo aquellas que tengan contratos de media jornada.
- Skype, Jitsi, Google Talk: se podrán realizar reuniones a través de sistemas de videoconferencia. El centro de trabajo de Pandora dispone de una sala de reuniones que se puede reservar para realizar ahí las videoconferencias. La herramienta para reservar dicha sala será el Google Calendar.
- Base de datos de proyectos. La cooperativa dispone de una base de datos online con la información económica básica de cada proyecto.
- La oficina de la cooperativa dispone de dos ordenadores portátiles que las trabajadoras podrán utilizar en sus jornadas de teletrabajo o durante los viajes de trabajo. Para poder utilizarlos deberán enviar un correo electrónico al equipo y reservar su uso.
- Otras herramientas de trabajo online colaborativo: también se podrán usar, si así lo requiere el proyecto, herramientas como Slack o Google Drive.

SÉPTIMO. Condiciones laborales.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, no siendo necesaria la firma de nuevos contratos laborales en la modalidad de teletrabajo, ya que se trata de teletrabajar una jornada a la semana, o en casos específicos dos días, tal y como queda reflejado en el punto 3 D. Tampoco se modifican las condiciones económicas.

El plan de prevención de riesgos laborales de la cooperativa se adecuará a flexibilidad horaria y al teletrabajo.

OCTAVO. Formación

1. La empresa asume la responsabilidad de formar a las trabajadoras sobre cualquier aspecto que pueda incidir en la utilización de equipos y medios telemáticos para facilitar la flexibilidad horaria.
2. La cooperativa fomentará la formación de las trabajadoras en materias relacionadas con el ámbito de trabajo que desarrolla Pandora Mirabilia.

Durante la formación de las trabajadoras, se tratará de fomentar la flexibilidad horaria, de forma que la trabajadora en formación realice las horas de su jornada fuera del horario habitual, cumpliendo con su carga de trabajo, siempre que sea posible y no perjudique al resto del equipo.

En prueba de conformidad, se firma el presente documento en Madrid, a 10 de enero de 2018.