

Strandboulevarden 49
2100 København Ø

Tlf +45 3525 7500
Fax +45 3525 7701
www.cancer.dk

UNDER PROTEKTION AF
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

OVERENSKOMST
MELLEM
KRÆFTENS BEKÆMPELSE
OG
DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING
DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET



INDHOLDSFORTEGNELSE

§1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	3
§2. ANSÆTTelsesbevis	4
§3. LØN.....	4
§4. PENSION.....	6
§5. DELTIDSBESKÆFTIGELSE	6
§6. TIMELØN	6
§7. FLEKSJOB.....	7
§8. ARBEJDSBEKLÆDNING.....	7
§9. ARBEJDSSTID.....	7
§10. FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE	7
§11. BARSEL OG OMSORGS-DAGE	7
§12. BARNES SYGDOM.....	7
§13. DØDSFALD.....	8
§14. OPSIGELSESVARSLER.....	8
§15. OPSIGELSE.....	8
§16. OMSTRUKTURERINGER.....	9
§17. TILLIDSREPRÆSENTANT	10
§18. LOKAFTAALER.....	10
§19. SAMARBEJDE	10
§20. HOVEDAFTALE	10
§21. OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	10
UNDERSKRIFTER.....	11

BILAGSOVERSIGT

Bilag 1	Fællesaftale om arbejdstid i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 2	Fællesaftale om ferie i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 3	Fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 4	Protokollat om en fritvalgsordning i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 5	Protokollat om rammerne for etablering af bruttolønsordninger
Bilag 6	Fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse
Bilag 7	Lokal arbejdstidsaftale for timelønnede på Kræftlinjen
Bilag 8	Lokal aftale om nedsættelse af hviletiden
Bilag 9	Lokal arbejdstidsaftale om arbejde på hverdage mellem jul og nytår mellem Kræftens Bekæmpelse og Danske Bioanalytikere
Bilag 10	Kræftens Bekæmpelses konsulentaftale
Bilag 11	Fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø i Kræftens Bekæmpelse



§1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten omfatter alle ansatte i Kræftens Bekæmpelse i stillinger som uddannede socialrådgivere, sygeplejersker, bioanalytikere, samt alle kostfagligt uddannede medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse, der er beskæftiget med ernæring i forbindelse med tilberedning mv. af mad og måltider. Endvidere omfattes elever, der er under kostfaglige uddannelse i forbindelse med tilberedning mv. af mad og måltider.

Stk. 2. Omfattet af overenskomsten er endvidere ansatte, der naturligt og i kraft af tidligere ansættelser kan sidestilles med uddannede bioanalytikere, - f.eks.

- a) Laboranter, der tidligere overvejende har været ansat ved laboratorier på hospitaler, uanset om deres sidste ansættelse var på et hospital
- b) Laboranter fra klinisk-mikrobiologiske hospitalsafdelinger, uanset om de har en uddannelse som industrilaboranter
- c) Laboranter (tidligere uautoriserede hospitalslaboranter) uanset om de har været aflønnet på skalaen for laboranter eller bioanalytikere

Stk. 3 Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der har taget en af de nedennævnte overbygningsuddannelser, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de professionsbacheloruddannelser, som overenskomsten dækker, hvor det er faget, der har betydning for den ansattes beskæftigelse, og hvor stillingen forudsætter den akademiske uddannelse

- Cand.cur.
- Cand.scient.san
- Cand.san.
- Cand.scient.med.
- Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi (Cand.scient. i klinisk videnskab og teknologi)
- Cand. scient.tech i integrerede fødevarestudier
- Cand.scient i klinisk ernæring
- Cand.scient i Molekylær ernæring og fødevareteknologi
- Cand.scient i Gastronomi og sundhed

Aflønning af medarbejdere med den ovennævnte profil og en af de oplyste uddannelser sker efter akademikeroverenskomsten. Forhandlingsretten ligger hos forhandlingsfællesskabet Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet.

Bemærkning til stk. 2:

Grænsedragning i forhold til akademikeroverenskomsten foretages i overensstemmelse med den grænseaftale, der er indgået mellem Akademikerne og Sundhedskartellet på det statslige område. Nye uddannelser optages i overenskomstens i overensstemmelse med aftale om grænsedragning mellem Akademikerne og SHK.



Stk. 4. Medarbejdere omfattet af overenskomsten, ansat til mere end 8 timer i gennemsnit pr. uge, omfattes i Kræftens Bekæmpelse af funktionærloven.

§2. ANSÆTTELSESBEVIS

Kræftens Bekæmpelse udfærdiger et ansættelsesbevis til medarbejderen efter bestemmelserne i ansættelsesbevisloven.

§3. LØN

Lønnen udbetales månedsvis bagud, så den er til disposition den 3. sidste hverdag i måneden. Lønnen er specificeret på den ansattes lønseddel. Samtidig med lønudbetalingen indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidrag i henhold til overenskomstens §4.

Stk. 2. Den ansattes løn består af grundløn, der kan suppleres med funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn. Lønnen fastsættes ud fra en samlet vurdering af den ansattes relevante kvalifikationer og funktioner. Udgangspunktet er, at der, alt andet lige, ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer og funktioner

Stk. 3. Løn og tillæg reguleres i overensstemmelse med den aftalte procentregulering og reguleringsordning for ansatte i staten.

Stk. 4. Grundløn

Grundlønnen for socialrådgivere og sygeplejersker er skalatrin 38. Nyuddannede bioanalytikere indplaceres på skalatrin 30. Bioanalytikere oprykkes til skalatrin 38 senest efter 5 års beskæftigelse efter endt uddannelse.

Socialrådgivere ansat som rådgivere indplaceres på skalatrin 40. Indplaceringen på skalatrin 40 omfatter socialrådgivere, der ansættes som rådgivere i Patient- & Pårørendestøtte. Socialrådgivere ansat i andre funktioner i Patient- & Pårørendestøtte eller i øvrige dele af organisationen indplaceres på skalatrin 38.

Stk. 5 Grundlønnen for ernæringsassistenter er skalatrin 16. Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes grundlønnen for ernæringsassistenter til skalatrin 21. For allerede ansatte medarbejdere pr. 1. april 2019 sker omlægning til den nye grundløn ved modregning i eksisterende tillæg.

Grundlønnen for økonomaer, køkkenledere og professionsbachelorer med alle specialer samt kokke er skalatrin 26. Grundlønnen for elever er:

- | | |
|-------------------|---|
| 1. uddannelsesår: | 97.200 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012) |
| 2. uddannelsesår: | 100.200 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012) |
| 3. uddannelsesår: | 102.000 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012) |



Grundlønnen for voksne elever, der ved ansættelsen er fyldt 25 år er 168.500 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Efter endt uddannelse indplaceres elever på det relevante grundlønstrin for kostfagligt uddannede ansatte.

Stk. 6. Områdekonsulenter ansættes i henhold til konsulentaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet – se bilag 10.

Stk. 7. Grundlønnen dækker de funktioner den nyuddannede/uerfarne ansatte er i stand til at varetage. Parterne forventer at socialrådgivere og sygeplejersker, der ansættes i Kræftens Bekæmpelse, har erfaring inden for kræftbehandling/kræfttrådgivning fra anden beskæftigelse.

Stk. 8. Lokal løndannelse

Den ansattes lønudvikling er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner med afsæt i Kræftens Bekæmpelses personalepolitik og organisationsudvikling.

a) *Funktionstillæg*

Funktionstillæg aftales lokalt mellem de forhandlingsberettigede parter med afsæt i de funktioner (arbejds- og ansvarsområder) den ansatte varetager

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Ansatte i telefonrådgivningen modtager et funktionstillæg på 12.500 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Funktionslønnen skal, foruden at dække specialfunktionen, også dække ulemper og arbejde i forskudt tid.

b) *Kvalifikationstillæg*

Kvalifikationstillæg aftales lokalt mellem de forhandlingsberettigede parter med afsæt i den ansattes kvalifikationer

Kriterierne for kvalifikationstillæg tager udgangspunkt i objektive forhold som f.eks. uddannelse og erfaringer. Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen, ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale løndannelse

c) *Resultatløn*

Der kan lokalt mellem de forhandlingsberettigede parter aftales supplerende resultatbaserede lønordninger

Stk. 9. Der vil kunne opstå uenigheder i forbindelse med tildelingen af individuelle løntillæg og det årlige løneftersyn. Uenigheder søges løst ved en ny forhandling mellem de lokale forhandlingsberettigede parter.

Opnås ikke enighed herved, kan begge parter tage initiativ til, at forhandlingen videreføres ved henholdsvis Kræftens Bekæmpelses HR-chef og den forhandlingsberettigede organisation. Forhandlingen kan af hver af parterne kræves afholdt inden for en frist af 3 uger efter den lokale forhandling. De centrale parterets løsninger af uenigheden er bindende for de lokale parter.

§4. PENSION

Pensionsbidraget for sygeplejersker, socialrådgivere og bioanalytikere udgør 17,1% af den pensionsgivende løn. Pensionsbidraget for kostuddannede udgør 18,1% af den pensionsgivende løn. Pensionsbidraget betales af Kræftens Bekæmpelse.

Med virkning fra 1. april 2018 øges pensionsbidraget til 17,8% for sygeplejersker, socialrådgivere og bioanalytikere.

Stk. 2. Den pensionsgivende løn defineres som den ansattes grundløn samt centralt og lokalt fastsatte tillæg.

Stk. 3. Den ansatte indtræder i pensionsordningen straks ved ansættelsen.

Stk. 4. Pensionen indbetales til den ansattes pensionsordning i PKA.

Stk. 5. Ved fratrædelse kan medlemmet ikke frit disponere over pensionsordningen. Genkøb kan alene ske under særlige omstændigheder i forbindelse med varig ophold i udlandet eller indbetaling af en meget begrænset beløb. Den enkelte pensionskasse kan fastsætte nærmere regler.

Stk. 6. For timelønnede indbetaler Kræftens Bekæmpelse pensionsbidraget sammen med timelønnen, hvorved Fællesaftale om arbejdstid §5, stk. 1 (bilag 1) fraviges.

Stk. 7. Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin overenskomstfastsatte pensionsordning ved samtidig at få reduceret sin løn tilsvarende, skal Kræftens Bekæmpelse imødekomme ønsket. Den ansatte skal skriftligt oplyse om størrelsen af det forhøjede pensionsbidrag enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn, samt i hvilken periode det forhøjede pensionsbidrag indbetales.

Kræftens Bekæmpelse kan fastsætte procedurer, f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§5. DELTIDSBEKÆFTIGELSE

Med hensyn til vilkårene for deltidsbeskæftigelse henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 1)

§6. TIMELØN

Der ydes timeløn til ansatte, hvis et af følgende vilkår er til stede:

- Den ansattes ugentlige arbejdstid maksimalt er 8 timer i gennemsnit
- Den ansatte ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder



- Den ansatte er tilkaldevikar
- Særlige forhold taler for det, og den lokale tillidsrepræsentant indvilliger

§7. FLEKSJOB

Ved ansættelse i fleksjob i Kræftens Bekæmpelse aflønnes den ansatte i henhold til gældende overenskomst efter forhandling med den relevante tillidsrepræsentant eller den forhandlingsberettigede organisation.

§8. ARBEJDSBEKLÆDNING

Kræftens Bekæmpelse stiller arbejdsbeklædning til rådighed for kostuddannede beskæftiget med tilberedningen af mad og måltider.

§9. ARBEJDSSTID

Med hensyn til vilkårene for arbejdstiden henvises til Fællesaftale om arbejdstid (bilag 1) samt lokale aftaler for timelønnede på Kræftlinjen samt for bioanalytikerens arbejde på hverdage mellem jul og nytår.

Stk. 2. Ansatte omfattet af nærværende overenskomst undtages fra fællesaftalen om arbejdstids §12 om arbejdstidens tilrettelæggelse. Der henvises til lokal aftale om hviletid og fridøgn. Tillidsrepræsentanten orienteres ved en sådan aftales indgåelse.

Stk. 3. Ved ansættelse i stillinger, hvor det er en naturlig del af jobbet, at der præsteres arbejdstimer om aftenen og/eller i weekenden, ydes der et funktionstillæg som ulempe for forskudt arbejdstid. Timer i forskudt tid er indeholdt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

§10. FERIE OG SÆRLIGE FERIEDAGE

Med hensyn til optjening og afvikling mv. af ferie og særlige feriedage henvises til Fællesaftale om ferie (bilag 2).

Stk. 2. Ansatte omfattet af nærværende overenskomst undtages fra Fællesaftale om feries §5, stk. 2 og 3.

Stk. 3. Det særlige ferietillæg udgør 2,75%.

§11. BARSEL OG OMSORGS-DAGE

Den ansatte er omfattet af fællesaftale om barsel i Kræftens Bekæmpelse (bilag 6).

§12. BARN'S SYGDOM

Den ansatte har ret til to dages frihed med løn til pasning af et sygt barn i henhold til § 7, stk. 1, nr. 2, b) i fællesaftalen om arbejdstid (bilag 1), når

- Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt



- Forholdene i Kræftens Bekæmpelse tillader det
- Barnet er under 18 år
- Barnet er hjemmeboende

§13. DØDSFALD

Hvis en medarbejder dør i ansættelsestiden, betaler Kræftens Bekæmpelse tre måneders løn til den ansattes ægtefælle eller samboende eller børn under 23 år, som den ansatte havde forsørgelsespligt for. Denne bestemmelse træder i stedet for funktionærlovens § 8.

§14. Opsigelsesvarsler

For ansatte, der er funktionærer, henvises der til funktionærloven.

Stk. 2. For ansatte, der ikke er funktionærer, kan opsigelse gensidigt ske med 14 dages varsel inden for de første 6 måneders ansættelse, så fratræden sker ved arbejdstids ophør den 14. dag. Efter 6 måneders uafbrudt ansættelse er opsigelsesvarslet gensidigt en måned til udgangen af en måned.

§15. OPSIGELSE

Det påhviler Kræftens Bekæmpelse at meddele enhver uansøgt opsigelse skriftligt til den ansatte. Meddelelsen skal indeholde en begrundelse for opsigelsen. Kræftens Bekæmpelse skal underrette den forhandlingsberettigede organisation om enhver uansøgt opsigelse af en ansat. Underretning kan ske til den forhandlingsberettigede organisations elektroniske hovedpostkasse (sikker mail):

Dansk Sygeplejeråd: Sikkerepost@dsr.dk

Dansk Socialrådgiverforening: DS-sikker@socialraadgiverne.dk

Danske Bioanalytikere: sikkerpost@dbio.dk

Kost- & Ernæringsforbundet: Sikkermail@kost.dk

Stk. 2. For så vidt angår behandling i øvrigt af sager om opsigelse af ansatte henvises til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 3. Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i Kræftens Bekæmpelse i mindst 9 måneder på opsigelsestidspunktet kan fremsætte krav på godtgørelse, hvis en afskedigelse ikke kan anses for rimelig begrundet i den ansattes eller Kræftens Bekæmpelses forhold, efter reglerne i §15, stk. 4-13.

Stk. 4. Tvister i forbindelse med opsigelse af ansatte skal søges løst ved lokale forhandlinger mellem Kræftens Bekæmpelse og den ansatte. Ved disse forhandlinger skal den ansatte have mulighed for at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede faglige organisation. Begæring om lokal forhandling fremsendes skriftligt til Kræftens Bekæmpelse senest en måned efter opsigelsen er modtaget af den ansatte. Begæringen skal indeholde en kort beskrivelse af de forhold, der giver anledning til begæringen. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringen er modtaget af Kræftens Bekæmpelse.



Stk. 5. Hvis der ikke opnås enighed i sagen ved de lokale forhandlinger, kan sagen videreføres ved en faglig voldgift nedsat i overensstemmelse med det, der følger af §§ 15, stk. 6. - 12.

Stk. 6. Ved behandling af spørgsmålet om opsigelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Voldgiftsretten nedsættes af parterne i overenskomsten. Parterne kan aftale fortrolighed i den enkelte sag.

Stk. 7. Klageskrift afgives inden for en frist af 6 kalenderuger fra afholdelse af forhandlingen. Ved opgørelsen af fristen medregnes dagen, hvor forhandlingen afholdes. Afholdes forhandlingen en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 6. kalenderuge herefter. Overskridelse af fristen indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til aftalens bestemmelser.

Stk. 8. Svarkrift afgives senest 6 kalenderuger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 9. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 kalenderuger.

Stk. 10. De respektive parter kan aftale at fravige fristerne i §§ 15, stk. 7 – 9. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om denne er begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11. Ved overskridelse af en af de i § 15, stk. 7 - 9 omhandlede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 12. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller Kræftens Bekæmpelses forhold, kan det pålægges Kræftens Bekæmpelse at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 13. I tilfælde, hvor den ansattes adfærd begrundet bortvisning, kan opsigelse ske uden varsel. Hvis organisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes forhold, kan sagen forhandles jf. bestemmelserne i §15. Forhandlingen sker i så fald mellem de centrale parter.

§16. OMSTRUKTURERINGER

Parterne er enige om, at der skal søges sikret medarbejderne størst mulig trivsel og tryghed i ansættelsen.

Stk. 2. Såfremt Kræftens Bekæmpelse påtænker at gennemføre nedskæringer, omstruktureringer eller lignende, skal sådanne planer drøftes i Kræftens Bekæmpelses hovedsamarbejdsudvalg, lokale



samarbejdsudvalg og med tillidsrepræsentanterne. Sådanne drøftelser skal finde sted tidligst muligt, og under alle omstændigheder inden de pågældende foranstaltninger besluttet.

Stk. 3. Såfremt dele af en sektion, afdeling eller lignende opsplittes med henblik på ekstern overdragelse, skal konsekvenserne heraf drøftes mellem Kræftens Bekæmpelse og berørte tillidsrepræsentanter. Organisationerne orienteres af Kræftens Bekæmpelse senest, når ovennævnte endelige beslutning foreligger.

Stk. 4. Kræftens Bekæmpelse er indstillet på at søge afskedigelser undgået, og hvor det ikke kan undgås at nedlægge stillinger at søge at tilbyde de pågældende anden beskæftigelse.

Stk. 5. Såfremt Kræftens Bekæmpelse ikke kan tilbyde medarbejderen anden beskæftigelse, yder Kræftens Bekæmpelse medarbejderen støtte i form af f.eks. kompetenceudvikling, karriererådgivning eller lignende.

§17. TILLIDSREPRÆSENTANT

Der henvises til Fællesaftale om tillidsrepræsentanter (bilag 3).

Stk. 2. Forhandlingsfællesskabet kan, uagtet bemærkningen til §2 stk. 1 i Fællesaftale om tillidsrepræsentanter, indregne timelønnede med minimum 6 måneders ubrudt ansættelse i Kræftens Bekæmpelse i medarbejdergruppen.

Stk. 3. For ansatte som varetager funktionen som tillidsrepræsentant ydes et funktionstillæg på 10% af den ansattes sædvanlige månedsløn. For tillidsrepræsentantsuppleanten udgør funktionstillægget 5% af den ansattes sædvanlige månedlige løn.

§18. LOKALAFTALER

Der kan mellem Kræftens Bekæmpelse og tillidsrepræsentanten indgås lokale aftaler, der supplerer denne overenskomst. Bestemmelserne i overenskomsten kan ikke fraviges ved aftale mellem lederen og den ansatte.

Stk. 2. Lokalaftale, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

§19. SAMARBEJDE

Fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø i Kræftens Bekæmpelse er gældende.

§20. HOVEDAFTALE

Hovedaftale mellem Kræftens Bekæmpelse og Dansk Sygeplejeråd, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Bioanalytikere samt Kost & Ernæringsforbundet er gældende.

§21. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2018. Overenskomsten med samtlige bilag, protokollater og fællesaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts – dog tidligst til



den 31. marts 2021.

Fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø kan dog af begge parter opsiges med 9 måneders varsel til en 31. marts - dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 2. Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) er iværksat.

København, den 1. marts 2019



For Kræftens Bekæmpelse
HR-chef Charlotte Dehlie



Dansk Sygeplejeråd
Hans Jessen



Dansk Sygeplejeråd
Emilie Stubkjær Nielsen



For Dansk Socialrådgiverforening
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet
Elnaz Rodriguez