

ACUERDO DE MEJORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA PLANTILLA DE LA COORDINADORA VALENCIANA DE ONGD

CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

Este es un acuerdo de empresa de mejora del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, convenio que regula las relaciones laborales de la Coordinadora Valenciana de ONGD. Este acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores/as que tengan contrato por cuenta ajena con la Coordinadora Valenciana de ONGD.

Artículo 2. Duración del Acuerdo.

El acuerdo tendrá vigencia entre la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2022, aplicándose las mejoras en él pactadas con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022. A la finalización de su vigencia, se considerará tácitamente prorrogado por años naturales en los años sucesivos, si no hubiera renuncia expresa de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes antes de la fecha de finalización de su vigencia.

Artículo 3. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria será la encargada de llevar a cabo, motivadamente, la interpretación, la conciliación, la mediación, la vigilancia y el cumplimiento del acuerdo.

La Comisión estará integrada por dos personas miembros de la Junta Directiva elegidas por la misma Junta, y dos personas en representación del personal laboral, elegidas por la plantilla de la entidad.

La Comisión se reunirá tantas veces como sea necesario, a petición de las partes que integran la Comisión.

Artículo 4. Aplicación de las mejores condiciones.

Una vez firmado y publicado este acuerdo de empresa y habiendo desplegado todos sus efectos, si se establecieran condiciones más beneficiosas para el personal en el Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social, de manera global y anual, se aplicarán las condiciones establecidas en el Convenio Estatal.

De igual forma, cuando a la entrada en vigor de este acuerdo, decayesen convenios o acuerdos, de ámbito superior o inferior, independientemente de sus causas, las condiciones más beneficiosas en cómputo global y anual que disfrutasen las personas trabajadoras en plantilla en ese momento, pasarán a ser reconocidas como condiciones más beneficiosas de carácter personal a título individual, incluyendo como tales las mejores condiciones económicas.

CAPÍTULO 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. Grupos profesionales

Grupo profesional 0: Coordinación

Grupo profesional 1: Técnicas

Grupo profesional 2: Apoyo administrativo

Artículo 6. Definición de los diferentes grupos profesionales

GP 0: Persona bajo dependencia directa de la Junta Directiva de la Coordinadora. Se responsabilizará de la coordinación de la plantilla y de las actividades previstas en el Plan de Trabajo.

GP 1: Personal bajo dependencia directa de la Coordinadora de la entidad. Se responsabilizará de coordinación y ejecución de las actividades en el marco de su área o proyecto. Requiere un elevado grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades.

GP2: Da apoyo a la ejecución de las actividades de la Coordinadora en el ámbito administrativo y logístico, sin alto grado de responsabilidad.

CAPÍTULO 3. PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

Artículo 7. Estructura salarial

Las retribuciones del personal adscrito a este acuerdo estarán integradas por los siguientes conceptos:

	Grupo 0	Grupo 1	Grupo 2
Salario base bruto anual	27.420	26.330,40	23.762,20
Complemento de Antigüedad - 1er trienio	1.000	1.000	1000
Complemento de Antigüedad - 2º trienio	500	500	500
Complemento de Antigüedad - 3º trienio	500	500	500

El personal con una antigüedad mínima de tres años tendrá derecho a percibir un incremento salarial anual durante tres periodos cada tres años, hasta un máximo de 2.000 euros anuales. Estas cantidades son susceptibles de ser revisadas anualmente.

Entre el salario base del grupo profesional 0 y el del grupo 3 no podrá haber un porcentaje superior a un 40%.

Artículo 8. Revisión salarial

La Comisión Paritaria de la Coordinadora establecerá anualmente el incremento salarial del personal, que en ningún caso será inferior al incremento del Índice de Precios al Consumo registrado en el año anterior, o al incremento salarial que se pacte en el marco del Convenio estatal si fuera superior.

En este sentido, se acuerda llevar a cabo las gestiones oportunas para conseguir los recursos necesarios con el fin de dar sostenibilidad a la estructura salarial de la Coordinadora.

CAPÍTULO 4. JORNADA LABORAL Y HORARIO

Artículo 9. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, excepto para el personal contratado para una jornada laboral inferior.

Artículo 10. Flexibilidad laboral

Con carácter general, la jornada laboral se distribuirá entre las 8 y las 18 horas de lunes a jueves, y entre las 8 y las 15 horas los viernes, preferiblemente en horario de mañana aunque con la obligación de trabajar al menos una tarde a la semana de forma presencial en la oficina para garantizar la atención al público, la asistencia a reuniones o la participación en actividades.

El personal podrá solicitar la flexibilización de su horario laboral, siempre y cuando así lo permita el desarrollo de sus tareas y responsabilidades, porque su formación coincida con alguna franja del horario laboral o por necesidades de conciliación de la vida familiar y/o personal.

El personal estará obligado a respetar la franja horaria de trabajo determinada, que será comunicada y aprobada por la Coordinación, con el acuerdo de la Secretaría Técnica.

La plantilla sólo trabajará en fin de semana cuando sea imprescindible por actividades programadas de la Coordinadora, con las correspondientes compensaciones al considerarse realización de horas extraordinarias por trabajo fuera de la jornada habitual.

Artículo 11. Descanso durante la jornada de trabajo

El personal podrá disfrutar de veinte minutos de descanso diario durante la jornada, que en ningún caso podrá compensarse con los horarios de entrada o salida. Durante la jornada

intensiva, el descanso será de media hora. Este descanso se considera tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12. Jornada intensiva

Se establece la posibilidad, sin carácter obligatorio, de que las personas trabajadoras que así lo quieran se acojan a realizar jornada intensiva -sin reducción de la jornada laboral- del 20 de junio al 15 de septiembre, en la semana de Fallas y durante las vacaciones escolares de Pascua y Navidad. En ese caso, la jornada se realizará preferiblemente entre las 8:00 y las 15:00 horas.

El personal podrá ajustar la jornada a su situación personal siempre y cuando se garantice el cómputo obligatorio de las 35 horas semanales y el normal funcionamiento de la oficina técnica. El personal deberá comunicar por escrito a la Coordinación cualquier modificación en el horario establecido.

Artículo 13. Reducción de jornada por conciliación

En caso de reducción de jornada por necesidades de la conciliación para el cuidado de familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, la distribución del horario se realizará a elección del empleado o de la empleada, siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

Se podrá acumular en jornadas completas el tiempo de reducción de jornada, a petición motivada de la empleada o del empleado, debiéndose valorar en cada caso por parte de la Junta Directiva, las circunstancias concurrentes, tanto de conciliación de la vida familiar y laboral como de organización, sobre la base del necesario funcionamiento normal de la oficina.

Artículo 14. Horas extraordinarias

La compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante el disfrute de tiempo libre retribuido.

Las horas extra realizadas que excedan de la jornada laboral semanal se compensan con una hora y 20 minutos por cada hora extraordinaria realizada, excepto las trabajadas en sábado, domingo o festivo que se compensarán con dos horas por cada hora realizada.

La compensación de las horas extra realizadas se realizará, a ser posible, dentro de la misma semana y, en todo caso, antes del 31 de enero del año siguiente. De forma excepcional, y previa autorización de la Junta Directiva, podrán compensarse dentro de los seis primeros meses del año siguiente al de su realización.

Artículo 15. Derecho a la desconexión digital

Para garantizar el debido descanso, la recuperación y la conciliación, el personal tiene derecho a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la empresa -ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones, y a no contestar a las llamadas, mensajes de WhatsApp, correos

electrónicos, videollamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital, en el ámbito laboral y fuera de su horario de trabajo.

Es el derecho de las personas trabajadoras apagar dichos dispositivos una vez termine el tiempo establecido para su jornada laboral.

Cuando por las características del puesto, la persona trabajadora tenga establecido un pacto de disponibilidad, queda obligada a estar disponible y localizable y a atender las llamadas u otras formas de comunicación durante el tiempo establecido en el pacto, que no podrá sobrepasar, en todo caso, de tres horas después de finalizar su jornada laboral.

Artículo 16. Teletrabajo

El personal podrá realizar teletrabajo hasta un máximo de 3 días a la semana, siempre que la ausencia de la persona trabajadora no afecte al normal funcionamiento de la oficina y se garantice siempre la presencia al menos de una persona trabajadora en la oficina para la atención al público.

Excepcionalmente, por razones de cuidado de familiares hasta el segundo grado u otras circunstancias debidamente acreditadas se podrán ampliar el número de días de teletrabajo a la semana, mediante acuerdo aprobado por la Junta Directiva, de acuerdo con la legislación vigente.

En el caso de que no haya una oficina física desde la que desarrollar el puesto de trabajo por hallarse éste en una localidad distinta a la de la sede principal de la Coordinadora, ésta asumirá los gastos de alquiler, electricidad y conectividad que se deriven de la actividad laboral.

CAPÍTULO 5. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. Vacaciones

El personal tiene derecho a disfrutar de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán mediante acuerdo dentro del equipo de trabajo y con la autorización de la Junta Directiva, respetando las necesidades de organización de la Coordinadora y la atención de situaciones urgentes.

De acuerdo con la Junta Directiva, la oficina podrá permanecer cerrada en el mes de agosto durante el tiempo que se estime conveniente.

Artículo 18. Permisos retribuidos

Además de los motivos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio estatal de referencia, las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los siguiente motivos:

- a) En caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cinco días de permiso en el caso de que la persona causante resida en el extranjero.
- b) Tres días laborables, sin justificación, en concepto de asuntos propios.
- c) Un total de veinte días laborables, para facilitar la lactancia.

Artículo 19. Permisos no retribuidos

El personal podrá disfrutar de permisos no retribuidos de una duración mínima de 15 días y máxima de cuatro meses consecutivos, previa solicitud motivada a la Junta Directiva, que deberá aprobarlo. Estos permisos darán derecho a la reserva de puesto de trabajo y a conservar la antigüedad.

Artículo 20. Excedencias

El personal con un mínimo de un año de antigüedad en la entidad podrá solicitar excedencia voluntaria sin sueldo por una duración no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante los primeros 12 meses de excedencia, y a mantener la antigüedad acumulada hasta el comienzo de la misma. A partir del decimotercer mes, sólo tendrá derecho preferente al reingreso en vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No se podrá volver a ejercer este derecho en los cuatro años siguientes a la fecha de reingreso.