

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 2024, aplicándose las mejoras en él pactadas con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024. 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, como establece el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Sin perjuicio de la aplicación del resto de complementos salariales y otras percepciones compensatorias previstas en el convenio estatal, las retribuciones del personal adscrito a este acuerdo para el año 2024 estarán integradas por los siguientes conceptos:

	Grupo 0	Grupo 1	Grupo 2
Salario base bruto anual	29.881,41	28.694,00	25.895,26
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 2 no podrá haber diferencia superior al 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 interanual registrado en el mes de diciembre del 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.

Cada miembro del equipo podrá organizar su jornada dentro de estos horarios como desee, garantizando siempre su disponibilidad entre las 9:30 y las 13:30 horas para facilitar la coordinación con el resto del equipo.

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 y la Junta Directiva.

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 en caso de que la jornada diaria sea superior a 5 horas, 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

Las horas extra voluntarias sólo se podrán realizar por causas justificadas como cargas de trabajo puntuales o la necesidad de atender a encuentros o eventos especiales, fuera del horario habitual de trabajo. Su realización requerirá el permiso previo por escrito de la coordinación del equipo. Cualquier hora extra que se realice sin autorización no podrá contabilizarse.

En el caso de encuentros o eventos especiales que comporten pernoctación, a efectos de cómputo se tendrán en cuenta las horas de trabajo efectivo y comidas de trabajo, incluido el desplazamiento, si éste se produce.

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

Las horas extra voluntarias 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.

Para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, como norma general, cualquier exceso de jornada se intentará ajustar dentro del mismo mes y, en cualquier caso no podrá exceder lo marcado en la normativa vigente, es decir dentro de los seis meses siguientes a la fecha en la que se produjeron.

La recuperación de las horas extra no se podrá acumular con el disfrute de días de vacaciones.

La recuperación con días de descanso completos se solicitará por escrito y tendrá que ser autorizada por la coordinación del equipo.

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 del ámbito laboral.

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.

La entidad facilitará a todas las personas del equipo que lo soliciten una tarjeta y/o un terminal de teléfono móvil a su disposición para evitar que las comunicaciones se realicen a su móvil personal.

Artículo 16. Trabajo a distancia

El personal podrá realizar trabajo a distancia hasta un máximo de dos 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.

La definición de los días de trabajo a distancia que disfrutará cada miembro del equipo se formalizará, como establece la Ley, mediante acuerdo individual de trabajo a distancia, previo acuerdo con la persona trabajadora y con la autorización de la coordinación y la Junta Directiva. Dicho acuerdo deberá remitirse, una vez formalizado, a la oficina de empleo.

La entidad compensará a las personas que se acojan al teletrabajo los gastos derivados del mismo, a razón de 5 euros mensuales por cada día de trabajo a distancia a la semana que se acuerde.

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.

Dichas vacaciones se tomarán dentro del año natural y, excepcionalmente, hasta el 31 de marzo del año siguiente. Se disfrutarán, como mínimo, 10 días laborables consecutivos en período estival y el resto a lo largo del año sin que exista limitación a dos períodos. La solicitud de vacaciones del período estival se realizará como mínimo con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute.

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, a través de la coordinadora de equipo, con una antelación mínima de 15 días. 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.

Para dar tiempo a que la Junta Directiva responda de forma afirmativa, es recomendable dirigir la solicitud de excedencia con al menos 15 días de antelación a la coordinadora del equipo.

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.

Firmado en València el XX de abril de 2024 por las componentes de la Comisión Negociadora del Acuerdo.

Andrea Pérez Lázaro

Aga Bonk Turowska

Paloma Jiménez Martín

Elena Belenguer García