

ACUERDO LABORAL JUSTÍCIA ALIMENTARIA - VSF

Preámbulo

Este acuerdo tiene por objetivo regular el marco de las relaciones laborales de nuestra organización.

Están sujetas a este acuerdo todas las trabajadoras y trabajadores de Justicia Alimentaria – VSF.

El documento se debe de interpretar como un complemento de la normativa vigente, en concreto del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y de el Estatuto del Cooperante en el marco del Estado Español. El Convenio pues es el marco de referencia para aquellas cuestiones que no quedan reguladas en aqueste acuerdo. En el caso de los otros estados dónde la organización tiene contratado a personal técnico, este acuerdo se aplica siempre y cuando no contravenga normativa local y, en todo caso, este mismo especifica en qué casos se aplica y en qué no para cada estado.

Organización de las relaciones laborales

Las trabajadoras y trabajadores de Justicia Alimentaria - VSF pueden organizarse de la forma que consideren más oportuna – mediante Asamblea de trabajadoras/es (ATT) o representación sindical– pero designaran un máximo de tres personas en su representación, siendo solamente una la representante legal por parte de los/as trabajadoras, según determina la normativa laboral en el Estado Español.

Los trabajadores/as se podrán reunir en horario laboral, informando de dicha reunión a el/la Coordinador/a de Gestión, para tratar los temas laborales que les afectan, estableciendo una duración adecuada de los encuentros velando para el cumplimiento de las tareas y el buen funcionamiento de la organización.

El/la Coordinador/a de Gestión, en coordinación con Dirección, tiene la responsabilidad de aplicar la política de recursos humanos de la organización, siendo la Junta Directiva (JD) la responsable de la política de recursos humanos de la organización. El/la Coordinadora de Gestión es la persona encargada de velar por el cumplimiento de este acuerdo.

Jornada Laboral. Jornada intensiva. Reducción de jornada

La duración de la jornada anual del trabajo se delimitará en función de factores como la duración de la jornada semanal que actualmente en la organización presenta variaciones: 40h., 35h., 30h, 25h, 20h.

La jornada semanal máxima tendrá una duración de 40 horas, si bien la tendencia de la organización es la de establecer contratos de jornadas de 30 horas semanales con la intención de favorecer la conciliación laboral y familiar del personal contratado que así lo desee. Las jornadas de menos de 30h a la semana no se consideran ideales al precarizar las condiciones laborales de la organización y solo se recurrirá a utilizarlas en casos puntuales.

Acuerdo aprobado por JD 11/03/17

La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas.

Se establece la jornada intensiva en España de 1 de julio a 31 de agosto, con la posibilidad también de que el periodo sea de 15 de julio a 15 de septiembre si una persona trabajadora lo demanda por razones de conciliación. La jornada intensiva diaria será de 7h, teniéndose que compensar posteriormente esta hora de menos trabajada para aquellas personas trabajadoras con jornada laboral semanal superior a 35 horas y siempre y cuando no se supere el cómputo anual de horas. Esta futura compensación será acordada entre las personas trabajadoras afectadas y la persona coordinadora de gestión.

Independientemente, se podrá establecer en las Coordinaciones Regionales la jornada intensiva por razones de seguridad, conciliación de las personas trabajadoras o por necesidades del trabajo a realizar. Dicha jornada intensiva será propuesta por la persona Coordinadora Regional y ratificada por la persona Coordinadora de Gestión.

Jornada reducida. El/ trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de ocho años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse hasta la mitad de la duración de la jornada. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los ocho años.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo.

Si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada diaria ordinaria. El/la trabajadora deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

Recuperación de horas

Cuando por exigencias de la labor desempeñada, se deba trabajar en sábado, domingo y festivos, o se exceda el cómputo de horas semanales de lunes a viernes, se podrá recuperar dichos días u horas hasta un máximo de 1 semana de descanso seguida, siempre de forma consensuada con el resto del equipo, ya sea de la de la Coordinación Regional, de la Delegación o de Sede.

Se garantizará que las recuperaciones pactadas en día y horas se cumplan estrictamente. Cualquier conflicto sin resolver sobre la recuperación de horas podrá ser elevado a la persona Coordinadora de Gestión para que determine como resolver.

Se tendrán en cuenta las cargas laborales para que la acumulación (y posterior recuperación) de horas no se establezca de forma estructural. Si esto sucede, la persona coordinadora del departamento o de la región, juntamente con la persona coordinadora de gestión, pondrá en conocimiento de el problema a la persona Coordinadora de Gestión para encontrar la manera más adecuada de realizar la recuperación y de solucionar la situación.

Escala salarial, actualización salarial y antigüedad

ESTRUCTURA Y ESCALA SALARIAL

Se compone de:

Salario base. Se establece en base al grado de responsabilidad y las funciones del puesto que se ocupa, teniendo en cuenta que la filosofía de la organización es pagar un sueldo justo a sus trabajadores y trabajadoras, en consonancia con el nivel del mercado.

Complementos aplicables al personal contratado, y conscientemente deducidos del análisis y valoración del mismo, especialmente nivel de responsabilidad, formación y experiencia previa, condiciones de la zona, etc.

Personal con contrato español

El salario anual se percibirá en 14 pagas, 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente y se abonarán en los meses de junio y diciembre.

CATEGORIAS	DIRECCION	SUR	NORTE	GESTION	COMUNICACION	INVESTIGACION & REDES	ESCALA SALARIAL
CATEGORIES	DIRECTION	SOUTH	NORTH	HR & MANAGEMENT	COMMUNICATION	RESEARCH & NETWORKING	SALARY SCALE
CATÉGORIES	DIRECTION	SUD	NORD	GESTION	COMMUNICATION	RECHERCHES & RESEAUX	ÉCHELLE DE SALAIRE
1	Director/a Directeur/trice						100,00%
2		Coordinador/a de Cooperación Sur South Cooperation Coordinator Coordinateur/trice de Cooperation Sud	Coordinador/a de Cooperación Norte North Cooperation Coordinator Coordinateur/trice de Cooperation Nord	Coordinador/a de Gestión HR & Management Coordinator Coordinateur/trice de Gestion			71,95%
3					Responsable de la unidad de Comunicación Communication Unit Manager Responsable de l'Unité de Communication	Responsable de la unidad de Investigación y Redes R&N Unit Manager Responsable de l'Unité R&R	71,35%
4		Coordinador/a Regional 1 o 2 Regional Coordinator 1 or 2 Coordinateur/trice Régional/e 1 ou 2					66,37%
5		Responsable de Cofinanciación Sur South Cofinancing Manager	Responsable de Cofinanciación Norte Cofinancing North Responsable Cofinancement Nord				65,77%
6		Coordinador/a País Country Coordinator Coordinateur/trice Pays Administrador/a Regional 1 Regional Administrator 1 Administrateur /trice Régional/e 1	Coordinador/a de la Delegación Delegation Coordinator Coordinateur/trice de Délégation				65,39%

Acuerdo aprobado por JD 11/03/17

7		<p>Responsable Programas Programs Manager</p> <p>Responsable Programmes</p> <p>Administrador/a Regional 2 Regional Administrator 2</p> <p>Administrateur/trice Régional/e 2</p> <p>Responsable de CR en Barcelona CR Manager in Barcelona</p> <p>Responsable de CR à Barcelone</p>	<p>Responsable de convenio estatal Agreement Manager</p> <p>Responsable de convention Responsable de convention</p> <p>Coordinador/a de actividades de la Delegación Delegation Activities Coordinator</p> <p>Coordinateur/trice d'activités de la Délégation</p>	<p>Responsable de Recursos Humanos Human Resources Manager</p> <p>Responsable Ressources Humaines</p> <p>Responsable de finanzas Finance Manager</p> <p>Responsable Finances</p> <p>Responsable de Administración Administration Manager</p> <p>Responsable Administration</p>	<p>Responsable de campaña Campaign Manager</p> <p>Responsable de Campagne</p> <p>Responsable sitio web Website Manager</p> <p>Responsable site web</p> <p>Responsable captación de fondos Fundraising Manager</p> <p>Responsable collecte de fonds</p>	<p>Responsable de campaña Campaign Manager</p> <p>Responsable de Campagne</p>	64,37%
8		<p>Técnico/a de Cofinanciación Sur South Cofinancing Support</p> <p>Téchnicien/ne de cofinancement Sud</p> <p>Administrador/a País Country Administrator</p> <p>Administrateur/trice Pays</p> <p>Técnico/a de proyectos Project Officer</p> <p>Téchnicien/ne de projets</p> <p>Técnico/a administrativo/a y/o contable Administration and/or accounting Officer</p> <p>Téchnicien/ne administratif/ve et/ou comptable</p>	<p>Técnico/a de proyectos Project Officer</p> <p>Téchnicien/ne de projets</p> <p>Técnico/a de Cofinanciación Norte North Cofinancing Support</p> <p>Téchnicien/ne de cofinancement Nord</p> <p>Técnico/a de convenio Agreement Officer</p> <p>Téchnicien/ne de convention</p>		<p>Técnico/a sitio web Website Officer</p> <p>Téchnicien/ne site web</p> <p>Técnico/a captación de fondos Fundraising Officer</p> <p>Téchnicien/ne collecte de fonds</p>	<p>Técnico/a de campaña Campaign Officer</p> <p>Téchnicien/ne de Campagne</p>	58,25%
9		<p>Adjunto/a a Técnico/a de Coordinación Regional Regional Coordination Officer Assistant</p> <p>Assistant/e</p> <p>Téchnicien/ne de la Coordination Régionale</p> <p>Logista Logistician</p> <p>Logisticien/ne</p>	<p>Adjunto/a a Técnico de Delegación Delegation Officer Assistant</p> <p>Assistant/e</p> <p>Téchnicien/ne de la Délégation</p>				44,00%
10		<p>Personal de seguridad Security personnel</p> <p>Personnel de sécurité</p> <p>Personal de limpieza Cleaning personnel</p> <p>Personnel de nettoyage</p> <p>Personal de apoyo Support personnel</p> <p>Personnel de support</p> <p>Chofer Driver</p> <p>Chauffeur</p>					40,00%

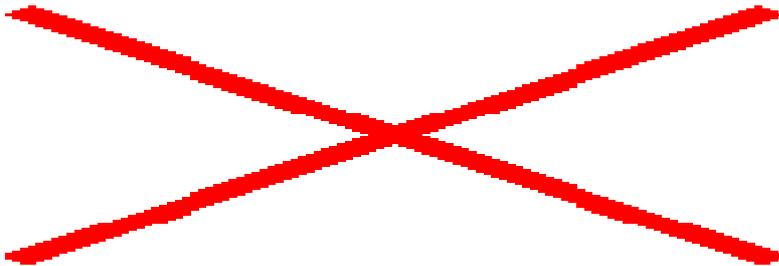
Personal local:

Justicia Alimentaria se atenderá a lo establecido en la legislación de cada país para definir el régimen salarial en cada CR.

Así, en Justicia Alimentaria hay dos modalidades de pago de salarios al personal local:

14 pagas/año: 12 pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias que se devengan en cada uno de los dos semestres naturales, en proporción al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base.

12 pagas/año en aquellos países en los que no hay estipulación legal al respecto ni cultura de percepción de remuneración salarial comparable



Se entiende que las y los trabajadores locales deben cobrar en relación al grado de responsabilidad y las funciones del puesto que ocupan, teniendo en cuenta además que su sueldo ha de estar en consonancia con el nivel económico del país de que se trate. Ante la dificultad que supone establecer una referencia entre los salarios en España y cada uno de los países en los que se trabaja, debido a la variabilidad en los tipos de cambio, factores como la inflación y coste de la vida, se propone una escala salarial a partir de la fijación del salario del Coordinador/a, país por país en función de las características especiales de cada uno, y que ha de servir como referencia para el cálculo del salario del resto de categorías.

Esta escala salarial se entiende que hay que tender a compactar, aumentando la dotación de algunas categorías. En el caso que la situación económica de la organización mejorase [en las mismas condiciones que prevé el apartado siguiente Actualización salarial], se iniciará un proceso de negociación para determinar los cambios a implementar en la escala salarial.

ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Anualmente se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC previsto en Cataluña para ese año.

En las Coordinaciones Regionales, para evitar desajustes entre el nivel de vida del país y el nivel salarial, se realizarán revisiones salariales cada año. La fuentes para realizarla será el índice del Banco Mundial.

Debido al retroceso de las políticas de cooperación por parte de la administración y, la organización ha tenido un descenso en su financiación de un 75% desde 2008, habiendo de reestructurar en dos ocasiones la estructura técnica básica en Sede y Coordinaciones Regionales. A nivel económico, ha sufrido pérdidas importantes en algunos ejercicios, especialmente en en 2010 (-62.000€) y en 2015 (-60.000€, una parte en cuenta de resultados y la otra contra fondos propios). Estos estados financieros dejan la organización en un situación complicada, con unos fondos propios migrados y una financiación año a año muy justa para una mínima estructura técnica.

En el anterior documento de política laboral (2008), se reconocía el derecho de actualización de los

Acuerdo aprobado por JD 11/03/17

sueldos a IPC + 0,5%. Este plus no se pudo ejecutar en su día por los problemas económicos y en el momento de firma de este acuerdo tampoco por los resultados económicos anteriormente descritos. Aún así, es voluntad de la organización poder actualizar los sueldos IPC + este 0,5% reconociendo la pérdida de poder adquisitivo sufrido por parte de las personas trabajadoras. En este sentido, se compromete a aumentar este 0,5% en el año siguiente cuando se consiga reponer al menos el 50% de estos fondos propios perdidos (beneficios de 60.000€ en el último o últimos años) y siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria en el año en cuestión.

Esta pérdida de poder adquisitivo se ha dado, a parte de en España, también en aquellos países donde no es ley la actualización salarial (todos excepto en Bolivia) y habrá que hacer un estudio del poder adquisitivo perdido por las personas trabajadoras para ver en qué porcentaje mayor que el IPC hay que subir los sueldos. En el caso de las Coordinaciones Regionales, al tratarse todas de personal ligado a financiación, este aumento superior al IPC irá ligado a la capacidad de financiación que determinará la Responsable de Financiación del Departamento Sur.

ANTIGÜEDAD

El personal, a partir del tercer año ininterrumpido de trabajo con Justicia Alimentaria, se podrá acoger a la realización de un viaje de intercambio, de diez días de duración, con otro proyecto o con la Sede de Justicia Alimentaria. Este viaje se hará siempre y cuando el gasto asociado se pueda financiar dentro de los proyectos que estén en este momento en ejecución y se podrá disfrutar una sola vez.

Este derecho se podrá cambiar por un curso de formación de un coste máximo de 1.000€ siempre y cuando pueda ser financiable por algún proyecto que haya en ejecución.

Se creará una comisión mixta para estudiar las posibilidades de Norte y Sur para obtener financiación para este derecho por antigüedad. En cualquier caso, será la persona coordinadora de gestión quién terminará por aceptar la solicitud de la persona trabajadora.

Ya que el Convenio Colectivo estipula que deben existir los trienios como complemento salarial, se considera que el monto del mismo debe ser una cantidad simbólica que queda establecida en 1€ al mes por trienio cumplido.

Vacaciones

Se fijan en 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado, a negociar siempre en coordinación con el resto del equipo y sin que afecte al rendimiento del mismo. Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural y deberán disfrutarse antes del 15 de Enero del año siguiente (15 de febrero para el personal de las Coordinaciones Regionales) al de su devengo.

Además de estos 23 días, se disfrutará de las fiestas oficialmente reconocidas durante el año y la adopción de dos de los puentes que se reparten durante el mismo.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas como mínimo con 2 meses de antelación. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos dos meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute. Estas vacaciones tendrán que ser autorizadas por la persona coordinadora del departamento o, en su defecto, la persona coordinadora de gestión.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Se garantizará que las vacaciones concedidas se cumplan estrictamente.

Permisos retribuidos

La legislación laboral establece que el/la trabajador/a podrá, previo aviso o justificación, ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por un tiempo determinado y por diversos motivos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Un mínimo de 3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia ó 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma. Este permiso puede tener un máximo de 13 días laborables.
- 2 días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia ó 4 naturales, al menos 4 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
- 1 día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario sea inferior a 24 horas, y se produzca en la misma provincia de residencia ó 3 naturales, al menos 1 de ellos laborable, si es fuera de la misma.
- 3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia ó 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Para el personal local: Se reconoce como permiso retribuido el que se origina en los casos de maternidad, adopción o acogimiento, en cuyo caso se estará a lo que dicten las normas del país, siempre respetando un mínimo de 10 semanas. En los casos de personal con contrato español no se trata de un permiso retribuido sino de una baja maternal/paternal.
- Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores “La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al

Acuerdo aprobado por JD 11/03/17

trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público". En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección en dos fracciones de 30 minutos. Así mismo, la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. Respecto a este punto, la JD de Justicia Alimentaria aprueba incrementar a dos horas el tiempo de ausencia establecido.

- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, de dispondrá de un máximo de 16 horas anuales. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

- A los efectos de permisos: Se equiparán las uniones de hecho con la figura jurídica del matrimonio. El parentesco de consanguinidad o afinidad comprende: Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera. Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

- El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de hasta 3 días cada año natural por asuntos particulares no incluidos anteriormente. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previo acuerdo con la dirección de la entidad.

- Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación, sin que excedan en su conjunto de 9 permisos al año. En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para obtener el permiso de conducir.

- Atendiendo a las especiales condiciones de vida (aislamiento, continuas tensiones vividas en la zona, necesidad de información constante sobre la inestabilidad de la zona y escasas posibilidades de movilidad) del personal de la RDCongo, se le concede el disfrute de 5 días laborables consecutivos cada 2 meses de trabajo. Este permiso es independiente de sus vacaciones y por tanto, no afecta al cómputo vacacional que se haya devengado.

- La JD estudiará de manera individual las solicitudes de permiso retribuido de un mes de duración cuando se den las siguientes circunstancias en la persona solicitante:

- Mínimo de 10 años de antigüedad en la organización.
- Haberse visto sometido en el período anterior a la solicitud a elevadas cargas de trabajo y tensión.
- Presentar signos de cansancio que puedan repercutir en su rendimiento laboral.

Permisos no retribuidos

El personal con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular a una licencia no retribuida de una duración anual máxima de quince días naturales consecutivos. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar, y será autorizada por la persona coordinadora del departamento o, en su defecto, la persona coordinadora de gestión.

Derechos específicos del personal expatriado

COMPLEMENTOS SALARIALES

Se trata de complementos incluidos en la nómina pero no aplicables a las pagas extraordinarias

- Una cantidad fija mensual como retribución complementaria para afrontar los gastos fijos de residencia en el país de destino, que se decidirá en función de las circunstancias del país. Este complemento es aplicable únicamente al personal expatriado.
- Una cantidad fija mensual como retribución complementaria para afrontar los gastos de escolarización de los/las hijos/as en edad escolar. Se trata de un complemento aplicable únicamente al personal expatriado y se fija en 10€ al mes por hijo/a entre los 6 y los 16 años de edad.
- Una cantidad fija mensual, hasta un máximo de 120,20 Euros mensuales, por ubicación en zonas con características que dificulten especialmente la residencia –aislamiento, dificultades excepcionales en las vías de comunicación, escaso y complicado acceso a suministros, etc. Será el área de RRHH la que determine en qué casos procede aplicar este complemento.

SEGUROS

Personal expatriado: Pago de un seguro multiasistencia internacional durante todo el periodo de desplazamiento para la persona expatriada, y que recoge las exigencias del Estatuto del Cooperante. (Ver en anexo el artículo 10 apartado e) del Estatuto de los Cooperantes). Justicia Alimentaria se compromete a cubrir además a los y las hijas dependientes de la persona expatriada mediante un seguro médico local. En el caso de que en el país de destino sea imposible realizar una contratación de este tipo, se optará por el mismo seguro internacional que el de la persona expatriada.

Personal local: Cuando la legislación del país obligue a incluir a la persona contratada en el régimen de Seguridad Social y ofrezca una asistencia sanitaria completa, no se contratará ningún seguro alternativo. Cuando la aseguración no sea obligatoria, o siéndolo no ofrezca una asistencia sanitaria completa en la población de residencia, Justicia Alimentaria contratará un seguro para el personal local, que cubrirá al/la trabajador/a y a sus hijos/as dependientes. Las coberturas mínimas de dicho seguro serán en materia de asistencia sanitaria, vida y accidentes. En el caso de que esto no sea posible, se establecerá una cantidad determinada para gastos de enfermedad.

VIAJE ANUAL

Por cada año vencido de contrato, el personal expatriado tiene derecho a un viaje anual a España que puede ser utilizado para desplazarse a cualquier otro país durante las vacaciones anuales. En este segundo supuesto,

La organización cubre como máximo el equivalente al desplazamiento hasta España. Justicia Alimentaria subvenciona el 40% del billete de ida y vuelta del viaje anual del o la cónyuge, o persona con la que mantenga una relación análoga.

TRASLADO EQUIPAJE

Tal como establece el Estatuto de los Cooperantes, la organización cubre los gastos de traslado de bienes muebles al lugar de destino, que comprende 50 kgs. de peso por envío aéreo para el expatriado y 35 kgs por cada acompañante, siempre que éste sea su cónyuge, o persona con la que mantenga una relación análoga, o sus descendientes.

APOYO A LA INSTALACIÓN DE LA VIVIENDA

Disfrutará de esta ayuda el personal expatriado. La ayuda por este concepto en ningún caso podrá exceder los 1.200€, dependiendo de las circunstancias del alojamiento y previo estudio, y debiendo ser consumidos durante los 6 primeros meses tras la llegada al lugar de residencia. Los bienes comprados con cargo a esta ayuda son propiedad de Justicia Alimentaria debiendo quedarse en las dependencias de la CR, una vez finalizada la relación contractual con la persona beneficiaria de la ayuda.

USO PRIVATIVO DE VEHÍCULOS

Autorización para el uso privado de vehículos de la Coordinación Regional, corriendo los gastos y riesgos por cuenta de la/el contratado/a. Ver en Anexos la normativa de dicho uso.

Contratación, fin de la contratación

En materia de contratación, Justicia Alimentaria se mantendrá dentro de la legalidad vigente en cada momento y, respetando los derechos de las/os trabajadoras/es y su propio Código Ético, promoverá contratos socialmente adecuados.

Toda incorporación laboral efectuada mediante contrato escrito se realizará según convenio, con un período de prueba, cuya duración será, según los grupos del convenio de oficinas y despachos, de:

- 6 meses para los grupos 0, I y II
- 3 meses para el grupo III
- 1 mes para el grupo IV
- 15 días para aquellos contratos de muy corta duración para la realización de una actividad muy concreta.

El período de prueba será pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

Se considerará extinguida la relación contractual por:

- Finalización del período por el cual se había realizado el contrato.
- Cese voluntario: El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa, deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días para los grupos III y IV y treinta días para los grupos 0,I y II respecto a la fecha de su baja definitiva. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.
- Motivos considerados pertinentes por la organización, siendo responsable de la toma de decisión la Dirección, con la ratificación de la JD, respetando los periodos de aviso, y permitiendo siempre el derecho de apelación ante la Junta Directiva.

Excedencias

Se trata de aquellas situaciones de suspensión del contrato de trabajo, en las que el/la trabajador/a deja de prestar sus servicios temporalmente y la empresa deja de pagarle el salario. En este caso, Justicia Alimentaria, como cualquier empresa, está obligada a atenerse a lo estipulado por la legislación laboral vigente. Según ésta hay de dos tipos:

VOLUNTARIA

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a cinco años (deberá tener un plazo determinado), y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria. El trabajador excedente se reincorporará a su plaza siempre y cuando la excedencia sea máximo de un año.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las Entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización. El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la Entidad para la que presta servicios. La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Tres meses antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de dos ó tres años- según el motivo de excedencia- en cómputo total. El trabajador excedente se reincorpora de manera automática a su puesto de trabajo, que ha sido cubierto durante ese tiempo con un contrato de sustitución.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

FORZOSA

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público o sindical del ámbito superior. Las excedencias deben solicitarse frente a RRHH que será quien las aprobará o revocará, siendo la decisión ratificada por Junta Directiva.

Formación

Justicia Alimentaria reconoce como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la organización.

La organización deberá presupuestar una cantidad anual para el acceso del personal a cursos de formación, así como para la contratación de asesorías externas u otro tipo de formación colectiva. Debido al estado actual económico de la organización, se hará un esfuerzo para que todos los proyectos para subvencionar incluyan una parte formativa para las personas trabajadoras.

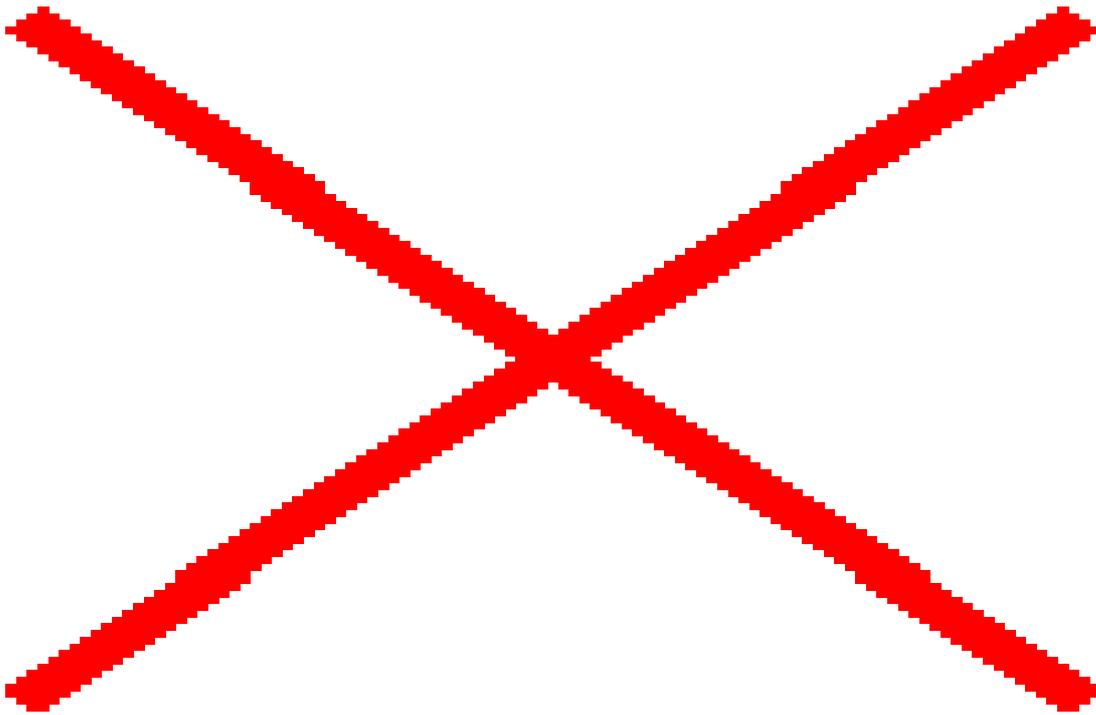
El tipo de formación, la forma de proceder y demás elementos se desarrollaran en un Plan de Formación que se deberá aprobar después de la aprobación de este acuerdo.

La formación, cuando se determine como obligatoria por Justicia Alimentaria, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado.

Dietas y desplazamientos

Justicia Alimentaria se hará cargo de los mismos cuando se realicen por cuenta de la organización ya sea dentro como fuera del lugar en el que se ubica el centro de trabajo.

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como finalidad compensar al trabajador/a por la disponibilidad de su tiempo además de por el gasto ocasionado. Actualmente está vigente la tabla de dietas, reseñada a continuación, que percibe el personal contratado por la organización. Esta tabla de dietas se irá revisando periódicamente para evitar desfases pronunciados respecto a la situación real de los precios.



[PENDIENTE CUADRO POR CADA PAÍS DE CADA CR. PEDIDO A LAS CRs]

(*) En relación al monto del alojamiento, RRHH orientará mediante presupuesto.

(**) La manutención de terreno será ajustada a los montos definidos en cada CR. En caso de producirse en un país en la que no exista CR, el monto a aplicar será de 36,06 €/día.

(***) Se aplicarán en el caso extraordinario de que una persona determinada haya sido designada por la organización para una labor que suponga un desplazamiento, y que el mismo le suponga un costo económico no cubierto por las dietas. El Departamento de RRHH es el encargado de someter a consideración la posibilidad de aplicar esta compensación.

En el caso del personal adscrito a las CR cabe hacer la siguiente distinción:

a) personas que habitualmente desarrollan su trabajo en la oficina de la CR. En relación a las dietas, estas personas cobran el monto establecido en la CR a la que están adscritas.

b) personas que por la naturaleza de su trabajo tienen que estar habitualmente fuera de la oficina de la CR (60% de su tiempo), teniendo que desplazarse por ello a diferentes localidades. Este aspecto queda reflejado en el contrato de trabajo, en el que se especifica el hecho concreto de los desplazamientos continuados así como el cobro de un complemento salarial por disponibilidad, equivalente al 6% de su sueldo base. Además la persona en esta situación, es compensada contra factura -o comprobante similar- por los gastos reales en los que incurra para su manutención, sin cobrar en ningún caso dietas.

Estas dietas se revisaran cada 3 años conforme el IPC para manutención. En el caso de kilometraje, cada tres años se hará un estudio de coste del precio de la gasolina (estableciéndose sobre la media del último año), garantizando que la organización cubrirá un mínimo de 0,04€ / km por encima del precio de la gasolina determinado.

En el caso de trabajadoras que realicen sus viajes con gastos a justificar a financiadores que determinen costes menores que los aquí determinados, la organización buscará la manera de

Acuerdo aprobado por JD 11/03/17

compensar esa diferencia para que no haya agravios comparativos.

Vigencia y revisión de este acuerdo

Este acuerdo se ha cerrado con el acuerdo de l'ATT y la JD, representados por la representante legal de las personas trabajadoras y el Director de la organización. Si alguna de las dos partes quiere modificar cualquier parte del contenido, deberá comunicar a la otra y se deberá formalizar una reunión.

Para el seguimiento de los acuerdos establecidos en este documento, se establece una Comisión Paritaria que se reunirá un mínimo de una vez semestral con las siguientes funciones:

- Adecuación del acuerdo a futuras reformas legislativas que la afecten.
- Tratar las revisiones puntuales ya previstas en algunos elementos de este acuerdo.
- Debatir sobre conflictos en la interpretación en la ejecución del mismo.
- Evaluación obligatoria 3 años después de su vigencia.

Este acuerdo tiene una vigencia de 6 años a contar desde el día después de la firma del acuerdo

Este acuerdo se firma pendiente de información por parte de las Coordinaciones Regionales en cuanto a la aplicación de los derechos y deberes contenidos a las personas trabajadoras de fuera de España. Por tanto, este acuerdo solo es de aplicación, mientras otro futuro acuerdo no indique lo contrario, a las personas trabajadoras con contrato español.

Núria Llabrés Prat
Representante legal trabajadoras/es

Ester Comas i Argemí
Presidenta

Barcelona, 1 de abril de 2017