



Coordinadora de
ONGD Navarra

Nafarroako GGKEen
Koordinakundea

CONDICIONES LABORALES COORDINADORA ONGD DE NAVARRA

24-2-2020

1. Jornada de trabajo

| | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| | 100% jornada |
| Jornada anual completa | 1680 horas. |
| Vacaciones: | 23 laborables. |
| Horas día (media) | 7.43 |
| Jornada continua | Del 15 de junio al 15 de septiembre |
| Días de asuntos propios | 2 |

-La jornada de trabajo a tiempo completo es de 1680 horas, desde febrero de 2008 (aprobado por Junta de Gobierno).

2. Vacaciones y permisos

- 23 días de vacaciones. En caso de que según el calendario de cada año se produzcan días de exceso de trabajo estos se librarán en concepto de exceso de calendario.
- 2 días de asuntos propios.

NOTA: A partir de 2020 se calendarizan se pasa un día de asuntos propios (de 3 pasan a 2 días) a vacaciones (que pasan de 22 a 23 días) para cumplir convenio reconociendo la coordinadora como mejor respecto del convenio 1 día más de asuntos propios.

3. Horario de trabajo (franja horaria en la que desarrolla la jornada):

- Del 16 de septiembre, al 14 de junio: entre 8 y 18,30 h (con margen de entrada y salida de 1/2 hora).
- Del 15 de junio al 15 de septiembre: entre 8 y 15h (margen de entrada y salida de 1/2 hora).

Garantizando que la oficina esté atendida siempre mañana y tarde de lunes a jueves.

4. Distribución de la Jornada

- La jornada anual se computa en horas. Según consta en el Manual de Procedimientos de la Coordinadora (página 17): "Se ha optado por introducir el cómputo general de

Ara

J. J. J. J.

horas anuales", considerando que se adapta mejor a nuestro modelo organizativo, sustituyendo el concepto de "jornada laboral", diaria o semanal, más rígido. En este caso el personal es contratado por un número de horas al año.

Esto permite distribuir el total de horas contratadas de forma flexible a lo largo del año, conjugando criterios de cargas de trabajo temporal, flexibilidad horaria y necesidades personales.

La jornada de trabajo se distribuye de la siguiente manera para Jornada completa:

- 7 horas de lunes a viernes, por las mañanas.
- 2, 1/2 horas una tarde por semana (de lunes a jueves), de forma rotatoria, garantizando que todas las tardes la oficina está atendida.
- 7h. en horario de verano.

Para las trabajadoras con jornadas parciales desde el año 2013, del 1 al 15 de julio, no se les computan horas (2017-actual).

Al margen de dicho horario las partes expresamente reconocen flexibilidad para el desempeño de las tareas laborales, dentro de la autonomía y la responsabilidad personal de las trabajadoras. Dentro de esta confianza mutua se permite tanto alargar la jornada como disminuirla a voluntad de las trabajadoras y siempre que se cumpla con la jornada anual estipulada y con el correcto y adecuado desempeño de las funciones laborales de cada persona trabajadora. Esta flexibilidad queda expresamente supeditada al cumplimiento de los objetivos de la coordinadora y en caso de que se detecten abusos ya sea tanto de la parte social como de la coordinadora y o que dicha flexibilidad cause cualquier problemática ya sea de índole social o laboral, la coordinadora se compromete a regular esta flexibilidad de manera consensuada con las trabajadoras.

5.- Compensación de horas fuera del horario establecido debido a la aplicación de jornada irregular.

Debido a la actividad desarrollada en la Coordinadora, especialmente para ciertos puestos y en función de necesidades puntuales urgentes, ocasionalmente será necesario trabajar fuera del horario laboral establecido. A tal fin se destinarán hasta un máximo del 5 % de la jornada anual en concepto de jornada irregular a los efectos del artículo 34 del ET. Las personas trabajadoras que trabajen fuera del horario laboral por esta jornada irregular tendrán la posibilidad de disfrutar días libres en compensación con los siguientes criterios:

- 1 hora por hora trabajada fuera del horario en días laborales.
- 1 hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora trabajada los fines de semana o festivos más el tiempo del desplazamiento

6.- Remuneración salarial

| Salario bruto anual a jornada completa para 2020 | |
|---|-------------|
| Coordinación – Grupo 1 | 31.741,32.- |
| Resto de puestos – Grupo 2 | 27.139,72.- |

Tabla 2

Personal contratado previo a la regularización laboral al Convenio de Intervención Social

La Junta acuerda en reunión del 10-4-2018, con el fin de subsanar un error de terminología del documento de novación firmado el 1 de enero de 2017, modificar las nóminas, sustituyendo el concepto "mejora voluntaria" con carácter absorbible y compensable por los complementos experiencia profesional y ad personam, ambos no absorbibles ni compensables. Según este acuerdo la estructura salarial de su nómina quedará de la siguiente forma:

- Salario base, revalorizable según convenio
- complemento experiencia, revalorizable según convenio
- complemento ad personam, por decisión de Junta 11-12-2018, revalorizable según los mismos criterios del convenio para el salario base

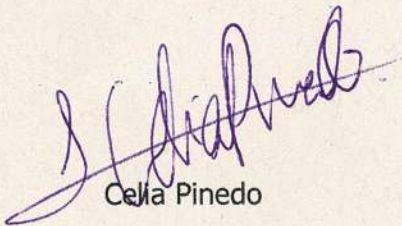
Personal contratado posteriormente a la vigencia del Convenio de Intervención Social

La estructura salarial que se decide es:

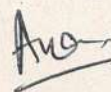
- salario base
- complemento experiencia (si así se reconoce por la experiencia acreditada en otras entidades sociales)
- complementos puestos de trabajo y/o características exigibles al puesto de trabajo a desempeñar que se determinarán según las circunstancias de cada caso.

Los complementos se revalorizarán según convenio. En el caso de que haya que añadir otro complemento para mantener la cuantía salarial vigente se denominará según criterio de la asesoría laboral, indicando los motivos y las implicaciones. Dicho complemento **se revalorizará con los mismos criterios establecidos por el convenio de intervención social para el salario base.**

Documento aprobado en la Junta del día 3 de marzo de 2020



Celia Pinedo
Presidenta



Ana Moreno
Secretaria