

## **ACUERDO LABORAL DE JUSTICIA ALIMENTARIA**

### **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. Cada persona trabajadora está sujeta a la normativa laboral del país donde trabaja; por eso, en este acuerdo se concretan los derechos y deberes de trabajadores/as por país.

El documento se debe de interpretar como un complemento de la normativa vigente, en concreto del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y del Estatuto del Cooperante en el marco del Estado Español.

El Convenio para las personas contratadas en España y las legislaciones de cada país, son el marco de referencia para todas las cuestiones de tipo laboral y este documento refleja mejoras en determinados aspectos, así como homogeneización de ciertas condiciones entre la normativa española y la de los otros países.

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 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 reunirán 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

La duración de la jornada anual del trabajo será la establecida en el convenio colectivo de aplicación.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará la ley de cada país con un máximo de 40h semanales.

Al comienzo de cada año, se realizará el cálculo de la jornada anual (para jornada completa) a realizar en función de los días laborables del calendario, descontando los días de vacaciones, los puentes y los de libre disposición. Por la diferencia entre la jornada anual establecida en el convenio y la jornada resultante del cálculo anterior, se asignarán un número de días que se sumarán a los de libre disposición de ese año concreto, asegurando así que no se supera la jornada anual de trabajo.

Los horarios de entrada y salida serán flexibles, siempre asegurando la coordinación de los equipos y el cumplimiento de los objetivos. Se podrá pactar hacer una jornada continuada, independiente del número de horas de la misma, cuando sea solicitado por la persona trabajadora por motivos de conciliación, y aprobado por su responsable, con el visto bueno del coordinador/a de gestión.

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.

## Recuperación de horas

Las horas extras realizadas en sábados, domingos y festivos se compensarán en la proporción establecida en el artículo 24 del convenio colectivo. Las horas extras realizadas en los días laborables, por el marco de flexibilidad establecido en el punto anterior, se compensarán hora por hora.

Cuando por exigencias de la labor desempeñada, se deba trabajar en sábado, domingo o festivos, o se exceda el cómputo de horas semanales de lunes a viernes, se podrá recuperar dichos días u horas por periodos de descanso en los seis meses siguientes a su realización, 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 del problema a la persona Coordinadora de Gestión para encontrar la manera más adecuada de realizar la recuperación y de solucionar la situación. Anualmente se revisará por parte de las personas responsables de equipo junto con la persona coordinadora de gestión, los casos que puedan encontrarse en dicha situación de estructuralidad, con objetivo de implementar medidas correctoras.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará lo establecido en este acuerdo laboral.

### Clasificación profesional del personal contratado bajo legislación española

Se establecen las siguientes categorías profesionales para el personal contratado de Justicia Alimentaria:

<b>CATEGORIAS</b> <b>CATEGORIES</b> <b>CATÉGORIES</b>	<b>DIRECCIÓN</b> <b>DIRECTION</b> <b>DIRECTION</b>	<b>SUR</b> <b>SOUTH</b> <b>SUD</b>	<b>NORTE</b> <b>NORTH</b> <b>NORD</b>	<b>GESTION</b> <b>HR &amp; MANAGEMENT</b> <b>GESTION</b>	<b>COMUNICACIÓN</b> <b>COMMUNICATION</b> <b>COMMUNICATION</b>	<b>INVESTIGACIÓN &amp; REDES</b> <b>RESEARCH &amp; NETWORKING</b> <b>RECHERCHES &amp; RESEAUX</b>
<b>1</b>	Director/a Director Directeur/ Directrice					
<b>2</b>		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		
<b>3</b>					Responsable de la unidad de Comunicación Communication Unit Manager Responsable de l'Unité de Communication	Responsable unidad de Investigación y Redes R&N Unit Manager
<b>4</b>		Coordinador/a Regional 1 o 2 Regional Coordinator 1 or 2 Coordinateur/trice Régional/e 1 ou 2				
<b>5</b>		Responsable de Cofinanciación Sur South Cofinancing Manager	Responsable de Cofinanciación norte Responsable Cofinancing North Responsable Cofinancement Nord			
<b>6</b>		Coordinador/a País	Coordinador/a de la			

		Country Coordinator Coordonateur/trice Pays Administrador/a Regional 1 Regional Administrator 1 Administrateur /trice Régional/e 1	Delegación Delegation Coordinator Coordonateur/trice de Délégation			
<b>7</b>		Responsable Programas Programs Manager  Responsable Programmes Administrador/a Regional 2  Regional Administrator 2 Administrateur/trice Régional/e 2  Responsable de CR en Barcelona CR Manager in Barcelona Responsable de CR à Barcelone	Responsable de convenio estatal Agreement Manager  Responsable de convention Coordinador/a de actividades de la Delegación Delegation Activities Coordinator Coordonateur/trice d'activités de la Délégation	Responsable de Recursos Humanos Human Resources Manager Responsable Ressources Humaines Responsable de finanzas Finance Manager  Responsable Finances  Responsable de Administración Administration Manager Responsable Administration	Responsable de campaña Campaign Manager  Responsable de Campagne Responsable sitio web Website Manager  Responsable site web  Responsable captación de fondos Fundraising Manager  Responsable collecte de fonds	Responsable de campaña Campaign Manager
<b>8</b>		Técnico/a de Cofinanciación Sur South Cofinancing Support Téchnicien/ne de cofinancement Sud Administrador/a País Country Administrator Administrateur/trice Pays Técnico/a de proyectos Project Officer Téchnicien/ne de projets Técnico/a administrativo/a y/o contable Administration and/or accounting Officer Téchnicien/ne administratif/ve et/ou comptable	Técnico/a de proyectos Project Officer  Téchnicien/ne de projets Técnico/a de Cofinanciación Norte North Cofinancing Support Téchnicien/ne de cofinancement Nord Técnico/a de convenio Agreement Officer Téchnicien/ne de convention		Técnico/a sitio web Website Officer  Téchnicien/ne site web Técnico/a captación de fondos Fundraising Officer  Téchnicien/ne collecte de fonds	Técnico/a de campaña Campaign Officer
<b>9</b>		Adjunto/a a Técnico/a de Coordinación Regional Regional Coordination Officer Assistant	Adjunto/a a Técnico de Delegación Delegation Officer Assistant			

		Assistant/e Technicien/ne de la Coordination Régionale Logista Logistician Logisticien/ne	Assistant/e Technicien/ne de la Délégation			
<b>10</b>		Personal de seguridad Security personnel Personnel de sécurité Personal de limpieza Cleaning personnel Personnel de nettoyage Personal de apoyo Support personnel Personnel de support Chofer Driver Chauffeur				

Para el personal contratado bajo legislación española, se establece la siguiente equivalencia entre las categorías anteriores y las establecidas en la clasificación profesional del convenio colectivo estatal de acción e intervención social:

<b>Equivalencia entre categorías del nuevo convenio con respecto a las actuales</b>		
<i>Convenio de acción e interv social</i>		<i>Política laboral</i>
Grupo profesional 0	Director/a y Dirección dptos. CR's y Coordinadoras de	Categorías 1, 2 y 3
Grupo profesional 1	delegación	Categorías 4, 5 y 6
Grupo profesional 2	RP's y Técnicos/as	Categorías 7 y 8
Grupo profesional 3	Auxiliares	Categoría 9
Grupo profesional 4	Apoyo	Categoría 10

### **Estructura retributiva del personal contratado bajo legislación española**

En relación con las categorías profesionales, se establece la siguiente baremación para los salarios:

- Personal con contrato bajo legislación española:

<b>CATEGORIAS</b>	<b>ESCALA SALARIAL</b>
<b>CATEGORIES</b>	<b>SALARY SCALE</b>
<b>CATÉGORIES</b>	<b>ÉCHELLE DE SALAIRE</b>
<b>1</b>	100,00%
<b>2</b>	71,95%
<b>3</b>	71,35%
<b>4</b>	66,37%
<b>5</b>	65,77%
<b>6</b>	65,39%
<b>7</b>	64,37%
<b>8</b>	58,25%
<b>9</b>	44,00%
<b>10</b>	40,00%

### **Estructura salarial del personal contratado bajo legislación española**

Los conceptos salariales aplicables y sus importes correspondientes son los establecidos en el convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Los salarios para cada categoría se componen de los importes de los conceptos retributivos establecidos en el convenio colectivo, incrementados en un complemento, que se denominará “complemento ad personam” para las personas con contrato laboral vigente a 31 de diciembre de 2024 y “complemento personal” para las personas que se contraten a partir del 1 de enero de 2025.

La estructura salarial tomando como referencia los salarios de 2024, y atendiendo a la diferente distribución de conceptos retributivos, responde a los importes que se establecen en el anexo I.

El salario bruto anual se percibirá en 12 pagas, por tanto las pagas extraordinarias van prorrateadas en cada una de las doce mensualidades, con devengo semestral.

### **Clasificación profesional y retribución para el personal con contrato bajo legislación de otros países.**

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.

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SUR</b>	<b>ESCALA SALARIAL</b>
<b>CATEGORIES</b>	<b>SOUTH</b>	<b>SALARY SCALE</b>
<b>CATÉGORIES</b>	<b>SUD</b>	<b>ÉCHELLE DE SALAIRE</b>
<b>1</b>	Coordinador/a Regional 1 o 2 Regional Coordinator 1 or 2 Coordinateur/trice Régional/e 1 ou 2	100%
<b>2</b>	Coordinador/a País Country Coordinator Coordinateur/trice Pays Administrador/a Regional 1 Regional Administrator 1 Administrateur /trice Régional/e 1	95%
<b>3</b>	Responsable Programas Programs Manager Responsable Programmes Administrador/a Regional 2 Regional Administrator 2 Administrateur/trice Régional/e 2	90%
<b>4</b>	Administrador/a País Country Administrator Administrateur/trice Pays Técnico/a de proyectos Project Officer Technicien/ne de projets Técnico/a administrative y/o contable	85%

	Administration and/or accounting Officer Technicien/ne administratif/ve et/ou comptable	
<b>5</b>	Adjunto/a a Técnico de Coordinación Regional Regional Coordination Officer assistant Assistant/e Technicien/ne de la Coordination Régionale Logista Logistician Logisticien/ne	76%
<b>6</b>	Personal de seguridad Security personnel Personnel de sécurité Personal de limpieza Cleaning personnel Personnel de nettoyage Personal de apoyo Support personnel Personnel de support Chofer Driver Chauffeur	55%

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

Es voluntad de la organización que los salarios no pierdan valor como consecuencia de la inflación, por lo que se acuerda un mecanismo de actualización de los mismos que se realizará cada año.

Para el personal contratado bajo legislación española, los salarios para cada categoría se actualizarán al 1 de enero de cada año, aplicando al salario bruto anual del año anterior el porcentaje de incremento de Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año anterior, publicado por el INE.

En las Coordinaciones Regionales, para evitar desajustes entre el nivel de vida del país y el nivel salarial, se realizarán revisiones salariales cada año. Dichas revisiones consistirán en incrementar los salarios de cada categoría en el porcentaje de incremento del índice de precios que haya establecido el banco nacional de cada país.

En caso de que, por el motivo que fuera, estas actualizaciones de salarios no puedan realizarse en los salarios de los primeros meses del año, su aplicación será retroactiva en el momento en que puedan llevarse a efecto.

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 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 una 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 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. Aun 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, aparte 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. Este estudio se hará antes de 2019 y sus conclusiones se aplicarán con un acuerdo de

Junta Directiva no más tarde de 6 meses desde el cierre del estudio. 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. 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.

## **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. En caso de incompatibilidad en la asignación de las vacaciones en las personas trabajadoras en una unidad/departamento/CR/delegación, tendrán preferencia las personas con necesidades de cuidados o conciliaciones. Será la vocal de género + Dirección + Coordinador/a de Gestión quién resolverá el conflicto internamente con perspectiva feminista).

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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral. En caso que el marco legal del país contenga condiciones mejores, se aplicará el marco legal del país.

### 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral. En caso que el marco legal del país contenga condiciones mejores, se aplicará el marco legal del país.

- 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral. En caso que el marco legal del país contenga condiciones mejores, se aplicará el marco legal del país.

- 5 días naturales, de los cuales al menos 2 serán laborables, en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral.

- 2 días por traslado del domicilio habitual.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral.

- 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 cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso 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 las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará la ley de cada país.

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

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará la ley de cada país.

- 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará la ley de cada país.

- Permiso retribuido por lactancia:

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

- Opción 1: Por un hijo o hija menor de doce meses, hasta dos horas de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la

jornada normal en dos horas al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

- Opción2: Las mismas dos horas de la opción 1 se pueden disfrutar:
  - o Acumulando 1 hora de lactancia hasta los 12 meses del hijo/a menor, con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta.
  - o Disfrutando la otra hora de lactancia: por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.
- Esta medida contiene una mejora de Justicia Alimentaria a lo establecido en el convenio colectivo, ampliando a 2 horas el tiempo de lactancia dentro de los primeros 12 meses del hijo/a.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral.

- 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. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará la ley de cada país

- 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral.

- 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este

#### acuerdo laboral.

- 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 RD Congo, 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.

- Se suspenderá el contrato de trabajo por nacimiento adopción de hijo/a para ambos progenitores por un periodo de 16 semanas ininterrumpidas cada uno de ellos, ampliables en dos semanas más por hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple. De dicho periodo, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre y el otro progenitor.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará un permiso de maternidad 10 semanas, siempre y cuando el marco laboral del país no sea superior a este acuerdo concreto.

Para los trabajadores locales de las coordinaciones regionales se les aplicará un permiso de paternidad de 5 días, siempre y cuando el marco laboral del país no sea superior a este acuerdo concreto.

#### 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará la ley de cada país

### **Trabajo a distancia o teletrabajo**

Justicia Alimentaria apuesta por esta modalidad de organización del trabajo, con los objetivos principales de poner foco en cuanto a la realización del trabajo en la consecución de objetivos y resultados, aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal y facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio. Además, con el ahorro en tiempo y costes de desplazamiento se consigue reducir el impacto medioambiental.

La fórmula, con carácter general, consiste en 3 días de trabajo presencial y 2 días de trabajo a distancia, pudiendo desarrollarse este último en el domicilio de la persona, o bien en cualquier otro lugar en el que se den las condiciones adecuadas para llevarlo a cabo.

El trabajo a distancia se llevará a cabo mediante el uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (telefonía) que la organización pone a disposición de las personas trabajadoras. La persona trabajadora se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la organización ha implementado.

### **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 la establecida en el convenio colectivo.

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.

[Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral, con la adaptación legal del país para los tipos de contrato](#)

#### 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 4 meses ni superior a 5 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 conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, sin embargo, en Justicia Alimentaria se mejora esta norma, permitiéndose la reincorporación a su plaza (reserva de puesto) siempre y cuando la excedencia sea máxima 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 tres 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, enfermedad o discapacidad, 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.

Si bien el convenio solo contempla la reserva de puesto para el primer año, Justicia Alimentaria permite que el trabajador excedente se reincorpore de manera automática a su puesto de trabajo, que habrá 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 organización 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.

Para las personas trabajadoras con contrato local de las coordinaciones regionales se les aplicará este acuerdo laboral.

Para la excedencia forzosa, se aplicará la ley del país.

## 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 desarrollarán 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 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.

Concepto	Europa	África y Caribe	Centroamérica y Suramérica
Hotel	según facturas	según facturas	según facturas
Manutención	50,00 €	45,00 €	40,00 €

CONCEPTO	GUATEMALA	CENTROAMÉRICA
HOTEL	250	436
ALIMENTACIÓN	175	150
TAXI	125	70
TOTAL MN	550	656
TOTAL EUROS	€ 64,71	€ 77,18

(en quetzales)

t/c EURO/QTZ

8,5

CONCEPTO	BOLIVIA URBANA	BOLIVIA RURAL
HOTEL NOCHE	250	100
ALIMENTACIÓN X 1 DIA	200	150
TAXI AEROPUERTO 4 CARRERAS	280	0
TAXI URBANO	60	
TRANSPORTE RURAL (GASOLINA)*		800
TOTAL BOLIVIANOS	790	1050
TOTAL EUROS	€ 95,18	€ 126,51

(en peso boliviano)

t/c EURO/BOL

8,3

\* PROMEDIO A ZONAS DE DESPLAZAMIENTO DE PROYECTOS

Concepto	Viajes interiores en Honduras	Centroamérica, Panamá y Belice	España
Hotel	1.200,00	1.440,00	según facturas
Alimentación	450	720	1.200,00
Máx. Taxi	200	720	245
Total Lempiras	1.850,00	2.880,00	1.445,00
Total Euros	75,51 €	€ 117,55	€ 59,00

(en lempiras)

t/c EURO/LEMP

24,5

REP DOMINICANA		EXTERIOR		
	Rep. Dom	Cuba	Haití	España
<b>CATEGORÍA</b>	<b>RD\$</b>	<b>\$</b>	<b>\$</b>	<b>€</b>
<i>A</i>	<i>L. 2,400.00</i>	<i>\$ 75.00</i>	<i>\$ 90.00</i>	<i>€</i>
<i>Hotel</i>	<i>1.300,00</i>	<i>30</i>	<i>50</i>	<i>según facturas</i>
<i>Total Alimentación</i>	<i>850</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>50</i>
<i>Desayuno/Si la hora de salida es 7:00am</i>	<i>250</i>			
<i>Almuerzo</i>	<i>350</i>			
<i>Si el regreso es pasado las 7:00pm</i>	<i>250</i>			
<i>Máx. Taxi, zona metropolitana</i>	<i>250</i>	<i>15</i>	<i>10</i>	<i>20</i>
<b>TOTAL</b>	<b>3.250,00</b>	<b>75,00</b>	<b>90,00</b>	<b>70,00</b>
<b>TOTAL EUR</b>	<b>53,06 €</b>	<b>60,98 €</b>	<b>73,17 €</b>	<b>70,00 €</b>

(en pesos)

t/c EURO/PESO RD

61,25

t/c EURO/DÓLAR

1,23

La mantención 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 revisarán 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 compensará la falta de financiación con fondos propios.

### **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 en un plazo no superior a 15 días.

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. En concreto, está planificado en 2025 revisar la clasificación profesional y la política retributiva, la normativa de dietas y

desplazamientos, y las duraciones de las bajas maternas/paternales en terreno.

- Debatir sobre conflictos en la interpretación en la ejecución del mismo.
- Evaluación obligatoria 2 años después de su vigencia.

Este acuerdo tiene una vigencia de 4 años a contar desde el día después de la firma del acuerdo.

Barcelona, 30 de enero de 2025

Fdo.: Dina Bashir Alfadl Mohammed  
Representante legal trabajadoras/es

Fdo.: Andrea Deodato  
Presidenta de la Junta Directiva

## Anexo 1: Tablas salariales para 2024.

Equivalencia entre las tablas salariales según la anterior política salarial y las tablas según la aplicación de los conceptos retributivos del nuevo convenio.

Tablas salariales para el personal de nueva incorporación a partir del 1 de enero de 2025 - Con antigüedad												
	Grupo salarial		Política laboral JA		Convenio de acción e intervención social							
	Política laboral	Convenio Acc e int soc	Salario bruto	Salario bruto	Salario Base	Compl pers	Plus resp	Plus coord	Compl ant	Prorr p extra	Salario bruto	
			mensual	anual							mensual	anual
Director	1	0	4.298,69	<b>51.584,24</b>	2.064,78	1.229,41	455,47			549,03	4.298,69	<b>51.584,26</b>
Coordinación dpto	2	0	3.092,91	<b>37.114,94</b>	2.064,78	195,89	455,47			376,78	3.092,91	<b>37.114,94</b>
Responsable de unidad	3	0	3.067,11	<b>36.805,36</b>	2.064,78	173,77	455,47			373,09	3.067,11	<b>36.805,36</b>
Coordinación regional	4	1	2.853,04	<b>34.236,46</b>	1.761,14	317,78	354,25		62,90	356,97	2.853,04	<b>34.236,46</b>
Responsable de financ	5	1	2.827,25	<b>33.926,96</b>	1.761,14	295,68	354,25		62,90	353,28	2.827,25	<b>33.926,96</b>
Coordinación delegación	6	1	2.810,91	<b>33.730,94</b>	1.761,14	281,68	354,25		62,90	350,95	2.810,91	<b>33.730,94</b>
Resp prog / finanzas	7	2	2.767,06	<b>33.204,78</b>	1.589,36	724,72			57,69	395,29	2.767,06	<b>33.204,78</b>
Técnico/a proyectos	8	2	2.507,85	<b>30.094,25</b>	1.589,36	502,54			57,69	358,26	2.507,85	<b>30.094,25</b>
Adjunto a técnico	9	3	1.891,42	<b>22.697,07</b>	1.393,29	175,44			52,49	270,20	1.891,42	<b>22.697,07</b>
Personal de apoyo	10	3	1.719,47	<b>20.633,70</b>	1.393,29	28,06			52,49	245,64	1.719,47	<b>20.633,70</b>

Tablas salariales para el personal de nueva incorporación a partir del 1 de enero de 2025 - Sin antigüedad												
	Grupo salarial		Política laboral JA		Convenio de acción e intervención social							
	Política laboral	Convenio Acc e int soc	Salario bruto	Salario bruto	Salario Base	Compl pers	Plus resp	Plus coord	Compl ant	Prorr p extra	Sal br mes	Sal bruto año
			mensual	anual							Sal br mes	Sal bruto año
Director	1	0	4.298,69	51.584,24	2.064,78	1.229,41	455,47			549,03	4.298,69	51.584,26
Coordinación dpto	2	0	3.092,91	37.114,94	2.064,78	195,89	455,47			376,78	3.092,91	37.114,94
Responsable de unidad	3	0	3.067,11	36.805,36	2.064,78	173,77	455,47			373,09	3.067,11	36.805,36
Coordinación regional	4	1	2.853,04	34.236,46	1.761,14	317,78	354,25			346,49	2.779,66	33.355,90
Responsable de financ	5	1	2.827,25	33.926,96	1.761,14	295,68	354,25			342,80	2.753,87	33.046,40
Coordinación delegación	6	1	2.810,91	33.730,94	1.761,14	281,68	354,25			340,47	2.737,53	32.850,38
Resp prog / finanzas	7	2	2.767,06	33.204,78	1.589,36	724,72				385,68	2.699,76	32.397,09
Técnico/a proyectos	8	2	2.507,85	30.094,25	1.589,36	502,54				348,65	2.440,55	29.286,56
Adjunto a técnico	9	3	1.891,42	22.697,07	1.393,29	175,44				261,46	1.830,19	21.962,25
Personal de apoyo	10	3	1.719,47	20.633,70	1.393,29	28,06				236,89	1.658,24	19.898,88

Nota: Las tablas salariales están confeccionadas sobre los salarios de 2024, sin aplicar la subida que corresponda a 2025.