



Condiciones Laborales

Codificación: S.3.0-1

Carácter: Obligatorio

Versión: 1.2

# Condiciones Laborales

Federacion de Asociaciones de medicusmundi

Realizado: FAMME

Aprobado: Asamblea Albacete

Revisado: Consejo + Asociaciones

Aprobado: Asamblea araba/álava

Fecha: 22 noviembre 2008

Fecha: 11 noviembre 2017

## CONDICIONES LABORALES EN MEDICUSMUNDI

### INDICE

|               |  |           |
|---------------|--|-----------|
| <b>0.</b>     | <b>Preámbulo</b>   | <b>3</b>  |
| <b>I</b>      | <b>Normativa consultada</b>  | <b>5</b>  |
| <b>II.</b>    | <b>Selección y contratación de personas.</b>                           | <b>5</b>  |
|               | 1 Provisión de vacantes  |           |
|               | 2 Periodos de prueba.  |           |
|               | 3 Modalidades de contrato.   |           |
|               | 4 Ascensos entre categorías  |           |
| <b>III.</b>   | <b>Formación.</b>  | <b>7</b>  |
| <b>IV</b>     | <b>Excedencias</b>   | <b>8</b>  |
| <b>V.</b>     | <b>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>            | <b>8</b>  |
|               | 1 Permiso retribuido por maternidad.                                   |           |
|               | 2 Permisos especiales no retribuidos con reserva de puesto de trabajo. |           |
| <b>VI.</b>    | <b>Seguridad y salud laboral</b>                                       | <b>9</b>  |
|               | 1 Mutuas   |           |
|               | 2 Revisión médica  |           |
|               | 3 Protección de la maternidad  |           |
|               | 4 Seguros  |           |
|               | 5 Prevención de riesgos laborales                                      |           |
| <b>VII.</b>   | <b>Extinción de la relación laboral.</b>                               | <b>11</b> |
|               | 1 Ceses.   |           |
|               | 2 Jubilación obligatoria.  |           |
| <b>VIII.</b>  | <b>Tiempo de trabajo / Organización del trabajo.</b>                   | <b>11</b> |
|               | 1 Calendario laboral.  |           |
|               | 2 Jornada laboral  |           |
|               | 3 Descanso Semanal.  |           |
|               | 4 Vacaciones   |           |
|               | 5 Permisos retribuidos   |           |
| <b>IX.</b>    | <b>Régimen económico.</b>  | <b>14</b> |
|               | a Salario base   |           |
|               | b Complementos salariales  |           |
|               | c Otras percepciones compensatorias                                    |           |
|               | d Antigüedad   |           |
| <b>X.</b>     | <b>Compensaciones no salariales.</b>                                   | <b>16</b> |
|               | 1 Horas extras   |           |
|               | 2 Gastos de transporte   |           |
|               | 3 Ayuda de estudios  |           |
|               | 4 Dietas.  |           |
|               | 5 Alojamiento / vivienda   |           |
| <b>XI.</b>    | <b>Cláusula de descuelgue.</b>   | <b>16</b> |
| <b>XII.</b>   | <b>Faltas y sanciones.</b>   | <b>17</b> |
| <b>XIII.</b>  | <b>Derechos sindicales.</b>  | <b>17</b> |
| <b>XIV.</b>   | <b>Régimen asistencial</b>   | <b>18</b> |
| <b>XV</b>     | <b>Categorías profesionales</b>  | <b>18</b> |
|               | a. Personal en sede  |           |
|               | b. Personal Cooperante   |           |
|               | c. Personal Local  |           |
| <b>XVI</b>    | <b>Disposiciones Finales</b>   | <b>23</b> |
|               | 1ª. Actualización de las tablas salariales                             |           |
|               | 2ª. Entrada en vigor   |           |
|               | 3ª. Seguimiento del documento  |           |
| <b>Anexos</b> |  | <b>25</b> |
|               | Anexo 1. Tabla salarial Bruta anual                                    |           |
|               | Anexo 2. Normas para la contratación y selección de personal           |           |

## 0. PREAMBULO

La **Federación de Asociaciones de Medicus Mundi en España** (en adelante **medicmundi**) es una organización de solidaridad internacional, con personalidad jurídica propia, de carácter federal, no gubernamental, sin ánimo de lucro, que se declara independiente de los poderes públicos y de cualquier otra institución o grupo de interés de carácter económico, político o religioso, constituida sobre la base de asociaciones independientes.

**medicmundi** ha sido declarada de **Utilidad Pública** en virtud de Orden del Ministro de Interior de fecha 27 de febrero de 1998 y cumple los requisitos establecidos en el Título II de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre. Así mismo, con fecha 20 de diciembre de 1999, ha sido inscrita en el Registro de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo de la Secretaría General de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y en 2005 obtiene la acreditación de ONGD Calificada por la AECID.

Desde su fundación en 1963, su actuación se sustenta en el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas, tratando de contribuir a generar cambios en la sociedad, fomentando una cultura de solidaridad y compromiso ciudadano, que hagan posible la erradicación de la pobreza y permitan que la salud sea un derecho al alcance de todas las personas.

La **Federación de Asociaciones de Medicus Mundi en España** es una organización que debe cuidar y conservar un estilo organizativo acorde con sus fines. Los valores que promulgamos hacia las comunidades del Sur y la sociedad del Norte deben orientar también las relaciones internas.

Las personas contratadas por **medicmundi** adquieren la condición de trabajadores y trabajadoras, con todos los deberes y derechos que su condición les otorga. Los derechos laborales, conquista social de lucha de muchos años y parte de los derechos humanos inalienables, son irrenunciables.

Los Órganos de Gobierno (las Juntas Directivas o el Consejo Ejecutivo) cumplen funciones de empleadoras del personal contratado y establecen con él relaciones contractuales - laborales. En caso de que los intereses de la organización, al entender de los Órganos de Gobierno, y los intereses de las y los trabajadores, referidos a cuestiones laborales, no fueran coincidentes, se buscarían los medios para llegar a acuerdos satisfactorios para ambas partes, partiendo de la premisa de la existencia de acuerdo en relación al interés general y a los fines y objetivos de la Organización.

Independientemente de la cuantía global de recursos financieros disponibles en cada momento, la organización prioriza destinar el mayor importe posible a sus fines y objetivos en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo y la Educación para el Desarrollo. De ello se deriva que los recursos destinados a gestión, limitados internamente al 15%, deberán ser ajustados a estos fines sin menoscabo de los derechos de las y los trabajadores.

Aunque cuando los fondos propios de **medicmundi** lo permitiesen, tampoco parecería acorde con esta filosofía una política de salarios sin límites. Dicho esto se considera necesario establecer y mantener unos niveles salariales dignos que proporcionen a las y los profesionales contratados los recursos para una vida emancipada y autónoma, y supongan asimismo un reconocimiento profesional.

Trabajar en **medicmundi** trasciende a la mera perspectiva funcionarial, puesto que implica, además del cumplimiento de las funciones - tareas, una identificación personal y un compromiso con la filosofía, fines y objetivos de la organización. Esto se promoverá generando espacios de intercambio y transmisión de dicha filosofía, y será posible con la participación activa de trabajadoras y trabajadores.

La complejidad de las acciones y actividades que acomete nuestra organización supone que, si bien el horario laboral estará reglado de una manera homogénea, su aplicación puede requerir una cierta flexibilidad por razón de los proyectos o las actividades que estén en curso.

**medicmundi** habrá de valorar estas circunstancias y arbitrar en diálogo con las y los trabajadores las medidas pertinentes a establecer para que no se produzcan ni disfunciones en la gestión de la organización, ni agravios comparativos entre sus profesionales contratados.

La identificación y compromiso personal necesario en una organización como ésta podrá significar de forma coyuntural, pero no permanente, una dedicación que trasciende a la jornada laboral al uso. La organización a través de sus representantes, ajustándose al marco de relaciones pactado con el personal afectado, velará para que no se produzcan desajustes crónicos en la dedicación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Tanto **medicmundi** como el conjunto del personal deben apostar porque sus relaciones en todos los órdenes, y no exclusivamente las relaciones laborales, estén presididas por la confianza mutua; confianza que será necesario cultivar y alimentar desde la conciencia de que en último término se comparte un proyecto común.

La política de condiciones laborales que aquí se traslada no admite discriminación alguna por cuestiones de raza, sexo, nacionalidad, creencia política, creencia religiosa, etc. y es de aplicación a todas las personas con contrato laboral que trabajen en **medicmundi** (personal de oficina de la Asociación, personal expatriado como cooperante en proyectos, etc.) siendo obligación de los órganos de gobierno velar por su buen desarrollo y cumplimiento.

Por otro lado, algunos aspectos aquí recogidos tienen un desarrollo más concreto en el **“Procedimiento de gestión de personas y formación”** cuyo objetivo es crear, mantener y desarrollar un equipo humano con habilidad y motivación para alcanzar los objetivos de la organización con la máxima eficiencia, así como propiciar las condiciones organizacionales más favorables para lograr la satisfacción plena de los recursos humanos y la consecución de los objetivos individuales

Las retribuciones establecidas en este documento (**Anexo 1**) responden a mínimos por lo que compensarán y absorberán todas las establecidas hasta la fecha en caso de ser inferiores, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

## I. Normativa consultada

Este documento se ha elaborado teniendo en cuenta los convenios laborales de las asociaciones **medicusmundi** y la legislación vigente, interpretando y / o trasladando literalmente aspectos de la misma por lo que, en caso de duda, se recomienda consultar la normativa referenciada.

- Estatuto de los Trabajadores (ET). Consolidación de 29 de julio de 2015.  
[www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf](http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf)
- Estatuto del Cooperante (EC)  
[www.boe.es/boe/dias/2006/05/13/pdfs/A18492-18497.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2006/05/13/pdfs/A18492-18497.pdf)
- Ley de conciliación familiar y laboral (LCFL)  
[www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf](http://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf)
- Ley de Prevención de riesgos Laborales. Modificación de 29 de diciembre de 2014.  
[www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf](http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf)
- Convenio colectivo estatal de acción e intervención social  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-7435](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-7435)

## II. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

### 1 Provisión de vacantes

**medicusmundi** considera que debe ser una organización de referencia en las buenas prácticas seguidas en la contratación laboral y en el compromiso con sus trabajadores y trabajadoras, compromiso que debe estar a la altura de la causa que defiende públicamente, y por la cual es reconocida y valorada positivamente por la ciudadanía.

Para la provisión de vacantes, o plazas de nueva creación, podrán ser exigidas las pruebas de aptitud que se consideren oportunas para asegurar tanto la capacidad profesional como las condiciones relacionales y psicológicas necesarias.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica, tal y como se recoge en el **“Procedimiento de gestión de personas y formación”** elaborado por la organización. Así mismo, se tenderá a favorecer la promoción interna del personal de la organización.

### 2 Periodos de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios Colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados con contratación indefinida.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, salvo pacto entre las partes.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero, además de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Cooperante.

### **3 Modalidades de contrato.**

**La contratación indefinida**, considerada como la ordinaria por la legislación laboral, será la primera opción en **medicusmundi** para aquéllos puestos que pueden ser considerados como estructurales o fijos por su necesidad y habitualidad.

**La contratación temporal**, se utilizará cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

#### **a. Obra o servicio determinado.**

Estos contratos nos permiten abordar trabajos que tienen autonomía y entidad propia en sí misma dentro de las acciones de nuestra organización, por lo que se habilita contratar personas mientras dure esta obra o servicio. Este tipo de contratación es la recomendada para apoyar tanto la ejecución de proyectos de Cooperación como la de proyectos específicos de Educación y Sensibilización en el Norte.

Su extinción será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

#### **b. Sustitución de un trabajador o trabajadora con reserva de puesto de trabajo.**

Permite la contratación por un período de tiempo similar al que la persona con derecho a volver a su puesto de trabajo estará ausente. Se podrá utilizar para mantener cubiertos los puestos estructurales cuando la persona que ocupa el mismo está en una situación legal de no asistir al trabajo.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

#### **c. Contrato en prácticas.**

Solo será susceptible de contrato en prácticas quienes posean titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses y la retribución no podrá ser inferior al 70 % del salario de convenio según grupo profesional durante el primer año.

A la terminación del contrato de prácticas, **medicmundi** entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que constará la duración de las prácticas y el puesto o puestos de trabajo desempeñados.

**d. Contrato para la formación y el aprendizaje.**

El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de 3 años ni ser inferior a 1 año.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas.

**e. Por acumulación de tareas.**

Incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses.

**4 Ascensos entre categorías.**

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta tanto la formación, como las capacidades demostradas, así como en su caso la antigüedad del o la profesional contratado/a, considerando siempre las necesidades organizativas de la Asociación

### **III. FORMACION**

**1. Cursos de formación y perfeccionamiento**

**medicmundi** facilitará la formación y promoción profesional de sus trabajadores y trabajadoras, permitiendo la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente o la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales siempre que dicha formación tenga relación directa con el trabajo a desarrollar.

Para facilitar dicha formación, la Asociación estipulará anualmente una **partida presupuestaria, tendente al 1% de la partida que comprende el coste bruto salarial de las personas contratadas en sede**, destinada a la formación de los y las trabajadoras. De no ejecutarse el total asignado en el ejercicio, el excedente podrá acumularse al ejercicio siguiente. Así mismo, dado que en el sector existe formación subvencionada y /o gratuita, la valoración económica de la misma se podrá contemplar en la liquidación del presupuesto.

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

En cuanto a los periodos de formación no podrán superar el 5 % del total de horas anuales laborables del trabajador/a, salvo acuerdo explícito entre la Junta Directiva y el o la trabajadora.

Los cursos de formación, reciclaje y obtención de títulos, directamente relacionados con la consecución del trabajo, podrán ser propuestos por los/as trabajadores/as o por las Juntas Directivas. En el primer caso, se requerirá la aprobación de la Asociación al nivel que corresponda. El personal asistente dispondrá del tiempo necesario para cursar sus estudios y tendrán derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales así como parte de los costes que el curso comporte siempre que no se hubiera agotado la partida presupuestaria destinada a este capítulo.

En el caso de otros cursos no directamente relacionados con la consecución del trabajo, los/as trabajadores/as deberán contar con la aprobación de la Asociación para la asistencia y deberán asumir su coste, así como recuperar las horas utilizadas en la formación.

## **IV. EXCEDENCIAS**

### **1 Excedencias**

El personal contratado por **medicusmundi** podrá disfrutar de las excedencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (art 46), el Estatuto del Cooperante (art 7) así como en las restantes disposiciones legales de carácter general que regulan las relaciones de trabajo.

## **V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**medicusmundi** muestra su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento legal, además de otras causas establecidas en el Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

### **1. Permiso retribuido por maternidad**

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

Las 16 semanas de permiso por maternidad serán ampliadas en una más, hasta alcanzar las 17 semanas. En caso de parto múltiple será una semana más por cada hijo. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso retribuido y serán por cuenta de **medicusmundi**.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el/la otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

**En los supuestos de adopción y acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de una semana más de las estipuladas por la legislación vigente que se disfrutarán de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en una semana más de las establecidas en la legislación vigente por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos en

los límites señalados. En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas previstas en párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

**Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.** Por nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

**En los supuestos de adopción internacional,** cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción”.

## **2 Permisos especiales no retribuidos con reserva de puesto de trabajo.**

El o la profesional contratado/a fijo con más de un año de antigüedad en el puesto de trabajo podrá disfrutar de un permiso no remunerado con reserva de plaza por un plazo mínimo de 15 días y máximo de tres meses. Este permiso solo se podrá disfrutar una vez cada tres años y deberá ser solicitado con una antelación mínima de 3 meses anteriores del disfrute de dicho permiso.

Así mismo, en el caso de que un o una profesional contratado/a por la organización se desplazara como cooperante a un proyecto, tendrá derecho a reincorporarse, a su regreso de la misión de cooperación internacional o ayuda humanitaria, al mismo puesto de trabajo que tuvieron antes de ser enviado/a para realizar las tareas de cooperación, conforme a lo dispuesto en la legislación correspondiente”.

## **VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla). El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protegerles frente a los riesgos laborales. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores y trabajadoras.

### **1 Mutuas**

La Asociación acordará con los trabajadores/as la mutua de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales que asumirá la cobertura de las contingencias de trabajo y enfermedades profesionales.

La Asociación mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente laboral), y el control sanitario de altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

### **2 Revisión médica**

La Asociación garantizará a los trabajadores y las trabajadoras el cumplimiento de los protocolos de seguridad e higiene en el trabajo, establecidos por los servicios de prevención.

Así mismo, los trabajadores y las trabajadoras de la Asociación tendrán derecho a un reconocimiento médico anual con cargo a la Asociación. De no querer recibirlo, habrán de dejar constancia de ello por escrito.

### **3 Protección de la maternidad**

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la asociación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Asociación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Lo dispuesto aquí será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### **4 Seguros.**

A la imposición de cumplir con lo establecido en el Estatuto del Cooperante, se establece con carácter general la obligatoriedad de que todas las personas que, por motivo de trabajo asignado, se desplacen a reuniones y / o proyectos al extranjero, lo hagan disfrutando de una póliza de seguro sanitario. Dicha póliza habrá de incluir, al menos, atención médica y hospitalaria por cualquier contingencia acaecida en el desplazamiento y durante la estancia en el país de destino, así como el gasto farmacéutico ocasionado por las mismas y la medicina preventiva que requieran determinadas enfermedades o pandemias en los países de destino.

Así mismo, en el caso de que el/la cooperante se desplace con acompañante al lugar de ejecución del proyecto será obligatorio, siempre que éste/a sea su cónyuge, o persona con la que mantenga una relación análoga, o sus descendientes, contratar una póliza de seguro que al menos cubra atención médica y hospitalaria por cualquier contingencia acaecida en el desplazamiento y durante la estancia en el país de destino.

### **5 Prevención de Riesgos Laborales.**

Las Asociaciones y la Federación deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.

- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

## **VII. EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL**

### **1. Ceses.**

En el supuesto de los contratos temporales que tengan una duración superior a un año, salvo pacto en convenio, la parte que firme la solicitud de cese está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días naturales, excepto los contratos de interinidad que se estará a lo pactado.

En el supuesto de contratos indefinidos, la parte que firme la solicitud de cese está obligada a notificar por escrito a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de un mes para los grupos 0 y I y quince días para el resto de grupos.

El incumplimiento por la Asociación del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. El incumplimiento por el trabajador del plazo de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso".

### **2 Jubilación.**

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de los trabajadores y trabajadoras que define el presente convenio.

## **VIII. TIEMPO DE TRABAJO / ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a las Asociaciones, sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras.

### **1 Calendario laboral.**

Al inicio de cada año, la Asociación vendrá obligada a publicar el correspondiente calendario laboral<sup>1</sup>, que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales.

### **2 Jornada laboral.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, si bien se recomienda tender a una jornada de 37,5 horas semanales. Las necesidades expresadas por cada Asociación podrán determinar el horario de trabajo, pero nunca se incumplirán el número total de horas en el cómputo final de horas anuales a realizar. En cualquier caso, el trabajador o trabajadora deberá conocer a principio del año el calendario laboral, el total de horas anuales y el horario que deberá cumplir tanto en verano como en invierno.

Sin renunciar a la posibilidad de crear "jornadas comprimidas", o bien de ampliar la jornada intensiva a todo el año, la jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, según acuerdo entre Asociación y trabajadores/as. Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, los trabajadores

<sup>1</sup> Se podrá asumir el calendario laboral que corresponda al convenio al que se esté adscrito (oficinas y despachos, establecimiento sanitario, etc)

y las trabajadoras disfrutaran de, al menos, 13 semanas de jornada intensiva salvo acuerdo entre las partes.

Las Asociaciones procurarán establecer una flexibilidad horaria de un mínimo de una hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del trabajo a realizar lo permitan.

El personal cooperante realizará las mismas horas semanales de trabajo que el personal de oficina, distribuidas según las necesidades de los proyectos, y con respeto a los descansos establecidos legalmente.

Se facilitará la utilización de jornadas parciales y la reducción de jornada, en especial para padres y madres que tengan a su cuidado directo hijas/os menores de 10 años.

### **3 Descanso semanal.**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo. La semana que se trabaje sábado y/o domingo, para acudir a actos o reuniones en representación de la Asociación, o para llevar a cabo alguna tarea excepcional por orden de la Asociación, la libranza comprenderá uno o dos días consecutivos, según corresponda, en un plazo no superior al mes. Así mismo, se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo. El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

### **4 Vacaciones.**

El personal sujeto a la presente regulación tendrá derecho a disfrutar anualmente de unas vacaciones retribuidas, de acuerdo con sus percepciones de carácter salarial, que será de 22 días laborables por año trabajado, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado, para el personal con destino en el Estado español. En el caso del personal cooperante, los días que se deduzcan del establecimiento del calendario laboral del país donde desarrolla su trabajo, sea cual fuere la categoría profesional.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Asociación y el trabajador o trabajadora, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas, pudiendo la Asociación excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período vacacional anual podrá disfrutarse preferiblemente en dos períodos a elección del trabajador o trabajadora, si bien a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre

No obstante lo anterior en el caso del personal cooperante que desarrolle su labor fuera del territorio español, la Asociación y el trabajador o la trabajadora podrán fijar un disfrute distinto de mutuo acuerdo de las partes.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de enero del año siguiente al de su devengo.

## 5 Permisos retribuidos.

El personal contratado de la Asociación tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
2. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.
3. Una hora diaria o dos medias horas en jornada partida por lactancia, hasta que el bebé alcance los nueve meses de edad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con su asociación respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno o una de los o las progenitores/as en caso de que ambos trabajen.
4. Cuatro días naturales u ocho medias jornadas 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<sup>2</sup> de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador o trabajadora tiene que desplazarse más de 250 Km, tendrá derecho a 7 días naturales. Para los cooperantes se establecen 9 días naturales. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a.
5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.  
  
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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, y que no desempeñe actividad retribuida.
6. Un día por traslado del domicilio habitual, siendo uno más cuando la distancia entre la antigua vivienda y la nueva sea superior a 50 KM.
7. 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 período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
8. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
9. Hasta tres días de libre disposición.

---

<sup>2</sup> Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos

10. Para acudir a consultas médicas: cuando el horario de consulta coincida con el trabajo, el permiso será por el tiempo mínimo imprescindible. Dicho permiso es extensible para acompañar a familiares de primer grado. Para los casos de atención primaria se establece una limitación de 16 horas al año

11. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a diez días por año natural.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, si la reducción elegida vulnera los intereses de la Asociación y la prestación del servicio, el trabajador tendrá que demostrar que el horario elegido va en beneficio del menor. El trabajador deberá avisar a la Asociación con quince días de antelación a la fecha en que pretenda la reducción, asimismo por el mismo tiempo cuando se produzca la reincorporación a la jornada ordinaria.

Estos permisos no podrán ser acumulados al periodo de vacaciones.

## **IX. REGIMEN ECONÓMICO**

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.
- E) Antigüedad

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A tal efecto para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral lo previsto en el articulado del Real Decreto 519/2006 de 28 de abril que regula el Estatuto de los Cooperantes en su integridad.

En consecuencia, los conceptos salariales establecidos en el presente convenio serán los siguientes:

### **A) Salario base.**

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la **Tabla Salarial Bruta Anual** de **medicusmundi** que tiene en cuenta, entre otras variables, la categoría, funciones, antigüedad y el lugar donde se desarrolla el trabajo (**anexo I**).

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonaran en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudieran percibir el trabajador o la trabajadora.

### **B) Complementos salariales.**

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos Personales. Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible.

2. Complementos de puesto de trabajo: Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. Los decide la Asociación y dependen exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no son necesariamente consolidables en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron, salvo que la asociación decida otra cosa.

Los complementos de puesto de trabajo son excluyentes a la hora de su percepción y pueden ser de responsabilidad y coordinación.

- ✓ El complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o liderazgo. Afecta a las categorías 0, I y II.
- ✓ Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos definidos en un programa y/o departamento. Su cuantía la determina la Asociación y afecta a las categorías 0 y I.

### **C) Otras percepciones compensatorias.**

Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos. Como norma general estos complementos serán compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador.

Se considera sábado, domingo o festivo trabajado cuando el tiempo de trabajo haya superado las 4 horas continuas o 6 horas alternas, incluido desplazamiento.

### **D) Antigüedad**

Será de aplicación únicamente a los contratos que a la fecha de aprobación de este marco laboral lo tengan reconocido, no así a los nuevos contratos. En los casos en los que la antigüedad esté reconocida, obrará como un complemento personal por años de servicio, cuya cuantía se calculará aplicando un porcentaje o cantidad fija periódica al sueldo. De existir pacto en convenio, se estará, al menos, a lo establecido en el mismo. De no existir, la asociación deberá fijar la cuantía y periodicidad de este complemento.

## **X. COMPENSACIONES NO SALARIALES**

### **1 Horas extras.**

**medicusmundi** debe intentar limitar al máximo las horas extras, organizando el trabajo y el Capital Humano a tal efecto; en caso que de todas formas tengan que hacerse, se compensarán preferentemente con tiempo libre.

### **2 Gastos de transporte.**

Se establece con carácter general el reintegro de los gastos en los que incurra por motivo del trabajo asignado, con excepción del desplazamiento habitual al centro de trabajo. En caso de utilización del vehículo propio para el desplazamiento por motivo del trabajo asignado, para el reintegro de los costes se utilizará el máximo no sujeto a retención recogido en la Ley General Tributaria o en la legislación autonómica correspondiente.

### **3 Ayuda de estudios.**

En el caso de los/las cooperantes expatriados/as, se crea una retribución complementaria para afrontar los gastos de escolarización de sus hijos en el país de destino.

- De 0 años hasta el inicio de la escolarización la retribución complementaria será de 1.080 euros año. Figurará como complemento salarial por hijo/a y no sería necesario aportar justificante por parte de la persona cooperante.
- Desde la edad de escolarización hasta los 16 años la retribución será de 1.080 euros año. Se requeriría prueba documental que demuestre que el niño/a está escolarizado/a.

### **4 Dietas.**

Las dietas de carácter extrasalarial tienen como fin resarcir o compensar los gastos asociados al desplazamiento del trabajador/a fuera del ámbito geográfico al que esté adscrito.

### **5 Alojamiento / vivienda.**

En el caso de los/las cooperantes expatriados/as, se establece una retribución complementaria de 3.600 euros al año para afrontar los gastos fijos de residencia en el país de destino, salvo que el contrato establezca otra fórmula que ya incluya esta situación (que la organización ofrezca una vivienda y sea aceptada por el cooperante).

## **XI. CLAUSULA DE DESCUELQUE.**

Los porcentajes de incremento económico establecidos en la presente regulación interna no serán de necesaria aplicación si la Asociación acredita objetiva y fehacientemente situaciones de déficit en los dos últimos ejercicios cerrados.

En estos casos, la Junta Directiva trasladará a las trabajadoras y trabajadores una propuesta fundamentada al comienzo del año natural que afectará exclusivamente al incremento salarial.

En el plazo de 20 días naturales a contar desde la comunicación, la Asociación facilitará a los trabajadores y trabajadoras, los documentos que justifican la decisión, teniendo los mismos el plazo de 10 días siguientes para manifestar su acuerdo o desacuerdo con la medida.

El resultado de esta negociación será comunicado al Consejo Ejecutivo de la Federación que, en caso de conflicto entre las partes, estará autorizado a mediar en el mismo y establecer, en el plazo de 15 días naturales, un Dictamen que será vinculante.

Para la elaboración de dicho dictamen, el Consejo Ejecutivo podrá recabar cuanta información considere oportuna.

Los plazos son de caducidad a todos los efectos. No se podrá hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue la o las Asociaciones afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y trabajadoras, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

## **XII. FALTAS Y SANCIONES.**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica. Para la aplicación de las sanciones establecidas se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada.

### ✓ **Régimen disciplinario.**

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la Junta Directiva, de acuerdo con la graduación y sanciones que establezca la asociación.

### ✓ **Régimen de sanciones.**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Junta Directiva de la Asociación, que pondrá en conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras aquellas referidas a faltas muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

### ✓ **Sanciones.**

Las sanciones que la asociación puede aplicar a los trabajadores y trabajadoras deberán ser clasificadas, según la gravedad y circunstancias, como leve, grave o muy grave:

- Por faltas leves
  - a) amonestación verbal
  - b) Amonestación por escrito.
- Por faltas graves
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Por Faltas muy graves
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
  - b) Despido.

### ✓ **Prescripción.**

La facultad de la Asociación para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **XIII. DERECHOS SINDICALES**

### **Afiliación sindical**

Las Asociaciones no podrán despedir a ningún/a trabajador/a ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical, siempre que actúe dentro de los límites legalmente establecidos.

Tal y como se recoge en el Título II, Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores, la Asociación reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

#### **XIV. REGIMEN ASISTENCIAL**

##### **Complemento en caso de incapacidad temporal.**

En los supuestos de IT, derivada de enfermedad común o accidente no laboral las Asociaciones de **medicusmundi** garantizarán a sus trabajadoras/es el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la seguridad social, perciban la totalidad del salario pactado en el presente convenio durante, al menos, el siguiente periodo:

- a) 30 días discontinuos por año natural y
- b) hasta 90 días continuos por año natural

Solamente en situación de baja por enfermedad común, y desde el segundo proceso de baja, podrá existir una carencia de 5 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente (60%) sin los complementos propios de las demás situaciones reguladas. El total de días de carencia no computaran a los efectos de los días establecidos en el primer párrafo.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, o situación de riesgo durante el embarazo, las empresas garantizarán a sus trabajadores el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la seguridad social perciban la totalidad del salario establecido en el presente convenio hasta un máximo de ciento veinte días por año natural, en uno o varios periodos de baja.

#### **XV. CATEGORIAS PROFESIONALES**

Las categorías que se recogen en este documento responden a lo que podemos denominar figuras “puras” de la estructura organizativa, ahora bien entendemos que en gran parte de las Asociaciones existen puestos de trabajo o figuras polivalentes que de alguna forma debemos prever y definir, por lo que se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- En el supuesto de que una persona con trabajo polivalente realice una dedicación temporal igual o mayor al 75% referido a uno de los puestos definidos, esta será su adscripción de categoría profesional (lo cual no implica que en el desarrollo de sus funciones se recojan también de forma “accesoria” las que realice en ese trabajo a tiempo menor en polivalencia).
- En el supuesto de que la persona tenga una polivalencia total (quiere decir que se dedica a varios frentes sin preponderar el % de dedicación mayoritaria a uno de ellos), la ubicaremos en la Categoría II como “Técnico Polivalente”. Esta figura, sustituye la figura de Secretario Técnico.

Cada asociación deberá analizar los puestos existentes en la actualidad en su asociación para verificar que encuadran en su totalidad en las categorías reflejadas, analizando en su caso los supuestos en que esto no ocurre para tratar en este caso de valorar la creación a medio plazo de nuevas categorías profesionales. En el **anexo 1** se recogen de manera resumida las categorías definidas y el mínimo salarial asignado para cada una de ellas.

Así mismo, cada Asociación deberá definir el organigrama funcional a partir de la definición de puestos y funciones en el plazo establecido para la actualización.

## a. Personal en Sede

### ■ Categoría 0

Los trabajadores y trabajadoras de esta categoría pueden ser de libre designación por la Asociación, sin proceso de selección. Son las personas responsables de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las actividades propias de la Asociación. Establecen las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afecten a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos.

Dentro de esta categoría estarían encuadrados los siguientes puestos:

- Director/a de la FAMME
- Director / a de oficina con al menos un equipo de 4/5 personas subordinadas (incluidos cooperantes).
- Coordinador / a General con al menos un equipo de 4/5 personas subordinadas (incluidos cooperantes).
- Responsable de Proyectos de Cooperación (Director, coordinador, etc.) con al menos un equipo de 3 personas subordinadas (incluidos cooperantes).
- Responsable de Departamento asumiendo además las funciones propias de la dirección o coordinación general.

### ■ Categoría I.

Se encuadran en esta categoría personas con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a los Órganos de Gobierno y / o a las personas incluidas en la categoría 0.

Factores de encuadramiento en la categoría I:

- a) Formación. Licenciatura o diplomatura y/o experiencia acreditada de 3 años como mínimo en el área.
- b) Iniciativa / autonomía. Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones dependiendo exclusivamente de los Órganos de Gobierno y / o de las personas de la categoría 0. Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisiones sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas. Además, debe tener amplia iniciativa, capacidad de proponer y generar alternativas a las situaciones problemáticas.
- c) Mando. Responsabilidad frente a los Órganos de Gobierno y / o personas de la categoría 0, además de capacidad para dirigir y liderar grupos de trabajo. Tiene personas bajo su responsabilidad.
- d) Responsabilidad. Acceso a información clave de la asociación, compromiso con los resultados y la gestión. Responsabilidad frente a terceros. Representación externa de la Asociación.
- e) Complejidad. Visión global de la estrategia de la Asociación. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

Dentro de esta categoría estarían encuadrados los siguientes puestos:

- Responsable de oficina (Director/a) con un equipo igual o inferior a 3/4 personas.
- Responsable de proyectos con un equipo igual o inferior a 2 personas, incluidos cooperantes.

- Responsable, a tiempo completo, de la administración de proyectos. Se requiere trabajar a tiempo completo y trabajar de manera regular, al menos, con dos grupos de entidades financiadoras diferentes (financiadoras de la cooperación descentralizada, Estatal, Supraestatal u Organismos Internacionales) o, ser responsable de la gestión de un millón de euros.
- Responsables, a tiempo completo, de las áreas de Educación y Sensibilización, Comunicación, Voluntariado, Estudios, administración.
- Responsable de Delegación de una Asociación con funciones además de áreas técnicas.
- Técnico/a con funciones de apoyo a dirección y/o coordinador enclavado en categoría cero.

### ■ **Categoría II.**

En esta categoría se incluyen los trabajadores y las trabajadoras que planifican, coordinan y / o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas por delegación y/o bajo la supervisión de los Órganos de Gobierno y/o las personas de la categoría 0 y/o I. Son responsables de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de programas y/o proyectos.

#### Factores de encuadramiento en la categoría II:

- a) Formación. Licenciaturas, diplomaturas, Formación Profesional de Grado Superior y/o equivalente y/o experiencia acreditada mínima de 3 años.
- b) Iniciativa / autonomía. Nivel de autonomía medio. En base a sus conocimientos técnicos, tiene margen de decisión en lo relativo a procesos, métodos y resultados dentro del marco de trabajo programado por la Asociación. Conocen la estrategia de la entidad al menos para su área funcional y tienen acceso a aquella información que facilite las decisiones tácticas y operativas que precise. Depende de los Órganos de Gobierno y / o de las personas de la categoría 0 y/o de la persona de la categoría I responsable de su área.
- c) Mando. Responsabilidad frente a los Órganos de Gobierno y / o personas de la categoría 0 y/o de la persona de la categoría I responsable de su área. No tiene personas bajo su responsabilidad.
- d) Responsabilidad. Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica (especialista) subordinado a la persona de la categoría I responsable de su área y a directrices estratégicas.
- e) Complejidad. Actividades muy técnicas con alto grado de especialización. Objetivos muy definidos y concretos. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

#### Dentro de esta categoría estarían encuadrados los siguientes puestos:

- Técnica/o de proyectos de cooperación (dedicación exclusiva al puesto)
- Técnica/o de proyectos de educación y sensibilización (dedicación exclusiva al puesto)
- Técnica/o de administración de proyectos (dedicación exclusiva al puesto)
- Técnica/o de contabilidad (dedicación exclusiva al puesto)
- Técnica/o polivalente.

### ■ **Categoría III.**

Estarían en este grupo los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un conocimiento básico, aptitud, iniciativa y manejo de instrumentos. Proceden bajo la supervisión de las personas de la categoría 0 y/o I.

Factores de encuadramiento en la categoría III:

- a) Formación. Formación Profesional Básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia profesional.
- b) Iniciativa / autonomía. Nivel de autonomía relativo. En base a sus conocimientos técnicos, tiene margen en lo relativo a las tareas intrínsecas a su función. El grado de iniciativa es bajo.
- c) Mando. Responsabilidad frente a las personas de la categoría O y/o I. No tiene personas bajo su responsabilidad.
- d) Responsabilidad. Nivel relativo de responsabilidad.
- e) Complejidad. Actividades técnicas con bajo grado de especialización. Objetivos muy definidos y concretos. Dificultad baja en el desarrollo de las tareas.

Dentro de esta categoría estarían encuadrados los siguientes puestos:

- Secretaria / o
- Oficial administrativo.

■ **Categoría IV.**

Estarían en este grupo los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un conocimiento básico. Proceden bajo la supervisión de las personas de las categorías anteriores.

Factores de encuadramiento en la categoría III:

- a) Formación. Formación Profesional Básica y/o mínima experiencia profesional.
- b) Iniciativa / autonomía. Nivel de autonomía mínima. El grado de iniciativa es bajo.
- c) Mando. No tiene personas bajo su responsabilidad.
- d) Responsabilidad. No tienen responsabilidades.
- e) Complejidad. Actividades con bajo grado de especialización. Objetivos muy definidos y concretos. Dificultad baja en el desarrollo de las tareas.

Dentro de esta categoría estarían encuadrados los siguientes puestos:

- Personal Auxiliar y de Servicios
- Personal de Mantenimiento
- Personal de Limpieza
- Personal de Almacén

**b. Personal Cooperante**

Se encuadran dentro de la categoría de cooperantes aquellas personas que participen en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado proyecto de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria, en cualquiera de sus fases, que se realice fuera del Estado español y que tengan una relación laboral / contractual con **medicmundi**.

El personal Cooperante realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa, habilidades determinadas y manejo de instrumentos específicos.

Dentro del personal cooperante se establecen las siguientes categorías y/o grupos profesionales:

■ **Categoría 0. Representante / Coordinador Regional y/o de País:**

Los trabajadores y trabajadoras de esta categoría son propuestos/as por las Asociaciones al Consejo Ejecutivo quien debe manifestar su no objeción al nombramiento. Las propuestas podrán ser de libre designación por la Asociación. Representan a **medicmundi** en la región y/o país en el que trabajan. Entre sus tareas se encuentran las de representar, planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar las actividades que **medicmundi** realice en su zona de influencia. Dependen jerárquicamente de la asociación que lo ha propuesto si bien en cuestiones estratégicas se deberá también al Consejo Ejecutivo.

Factores de encuadramiento en la categoría 0:

- a) Formación. Para cumplir las funciones asignadas, se requiere formación universitaria superior, o experiencia equivalente, además de formación complementaria adecuada. La formación complementaria adecuada será la que determine necesaria la Asociación y el Consejo Ejecutivo para el desarrollo de las funciones asignadas.
- b) Iniciativa / autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación estratégica específica para esa región y/o país y las indicaciones de las personas de sede de la categoría 0 y, en cuestiones estratégicas, del Consejo Ejecutivo. Participan en la decisión acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la Organización y de las funciones asignadas. Alta exigencia de iniciativa.
- c) Mando. Tiene personas bajo su responsabilidad.
- d) Responsabilidad. Constituye el más alto nivel de responsabilidad en el terreno. Tiene responsabilidad estratégica e institucional sobre la acción de MM en el país o región
- e) Complejidad. Alta. Visión global de la estrategia del conjunto de la organización.

■ **Categoría I. Dirección de Oficina en el Sur, Coordinación de proyectos, programas y/o convenios regionales y/o de país**

Factores de encuadramiento en la categoría I:

- a) Formación. Para cumplir las funciones técnicas asignadas, se requiere formación universitaria superior o experiencia equivalente, además de formación complementaria o experiencia demostrable.
- b) Iniciativa / autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación estratégica específica para esa región y/o país y las indicaciones de las personas de la categoría 0 y del responsable en la Asociación del proyecto, convenio y/o programa. Alta exigencia de iniciativa.
- c) Mando. Personal a su cargo.
- d) Responsabilidad. Alta. Tiene responsabilidad sobre la gestión estratégica y táctica de la Oficina del Sur o la del proyecto, programa o convenio que coordina.
- e) Complejidad. El desempeño de su trabajo responde al mayor grado de complejidad técnica.

■ **Categoría II Personal técnico superior**

Factores de encuadramiento en la categoría II:

- a) Formación. Para cumplir las funciones técnicas asignadas, se requiere formación universitaria superior o experiencia equivalente además de formación complementaria adecuada. La formación complementaria adecuada será la que determine necesaria la Asociación para el desarrollo de las funciones técnicas asignadas.
- b) Iniciativa / autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación estratégica específica para esa región y/o país y las indicaciones de las personas de la categoría 0 y/o I y del responsable en la Asociación. (Categoría 0 y/o I.) Deciden de manera autónoma acerca de los

procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la Asociación y de las funciones asignadas. Alta exigencia de iniciativa.

- c) Mando. Podrán tener personas directamente a su cargo
- d) Responsabilidad. Media. Tiene responsabilidad sobre la gestión táctica y operativa de la intervención.
- e) Complejidad. El desempeño de su trabajo responde al mayor grado de complejidad técnica.

### ■ Categoría III. Personal Técnico

#### Factores de encuadramiento en la categoría III:

- a) Formación. Para cumplir las funciones técnicas asignadas, se requiere diplomatura, formación profesional de grado superior o equivalente y/o experiencia mínima equivalente de 1 año. La formación adecuada será la que determine necesaria la Asociación para el desarrollo de las funciones técnicas asignadas
- b) Iniciativa / autonomía. Nivel de autonomía medio. En base a sus conocimientos técnicos, tiene margen de decisión en lo relativo a procesos, métodos y resultados dentro del marco de trabajo programado. Conocen la estrategia de la asociación al menos en lo que respecta al proyecto. Depende de las personas de la categoría 0 y/o de la persona de la categoría I responsable de la oficina o proyecto y/o de la persona de la categoría II responsable de su área
- c) Mando. En ocasiones podrán tener personal local a su cargo
- d) Responsabilidad. Media. Tiene responsabilidad sobre la gestión operativa de la intervención
- e) Complejidad. El desempeño de su trabajo responde a una complejidad elevada.

### **c. Personal Local.**

En lo que se refiere al personal local adscrito a los proyectos **medicusmundi**, la organización respetará lo establecido por la legislación laboral local, pudiendo establecer aquellas mejoras que considere oportunas siempre que estas no redunden en agravios comparativos que pueden generar situaciones de injusticia.

## **XVI. DISPOSICIONES FINALES**

Sobre esta base de regulación interna cada asociación de **medicusmundi** podrá establecer uno pacto laboral para mejorar las condiciones laborales de los/las trabajadores/as, siempre conservando los mínimos establecidos en el presente acuerdo.

### **1ª. Actualización de las tablas salariales**

Las tablas salariales recogidas en el presente documento, serán actualizadas de forma anual y a año vencido en función del incremento del IPC de la Comunidad Autónoma a la que pertenece cada Asociación. Si el IPC es negativo, no se procederá a su actualización.

### **2ª. Entrada en vigor.**

Las retribuciones establecidas en este documento responden a mínimos por lo que compensarán y absorberán todas las establecidas hasta la fecha, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Las condiciones aquí recogidas entrarán en vigor el uno de enero de 2018.

### **3ª. Seguimiento del documento**

Dentro del afán de mejora continuada que persigue **medicusmundi**, cobra especial importancia implementar un estilo organizativo acorde con sus fines, que permita también orientar hacia las relaciones internas los valores que promulga la organización.

Se hace por lo tanto indispensable la existencia de un mecanismo de seguimiento y control de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de **medicusmundi**, incluidos aquellos y aquellas que llevan a cabo su labor profesional en terreno, que permita una adecuada actualización y seguimiento de los puntos del presente documento y que además establezca un canal de comunicación entre las Juntas Directivas, como empleadores/as, y los trabajadores/as, que permita garantizar los derechos de estos últimos.

Se propone para ello que las asociaciones utilicen el “Formulario de condiciones laborales” incluido en el “procedimiento de gestión de personas y formación”.



## Anexo 1. Tabla Salarial Bruta Anual

Mínimos Salariales por Categoría. No incluye los complementos.

| TABLA SALARIAL   |  |                                    |               |
|------------------|--|------------------------------------|---------------|
| Personal en Sede |  |                                    |               |
| Categoría        | Descripción  | Salario <sup>3</sup><br>base anual | Observaciones |
| Categoría 0      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Director/a de la FAMME</li> <li>- Director / a de oficina con al menos un equipo de 4/5 personas subordinadas (incluido cooperantes).</li> <li>- Coordinador / a General con al menos un equipo de 4/5 personas subordinadas (incluido cooperantes)</li> <li>- Responsable de Proyectos de Cooperación con al menos un equipo de 3 personas subordinadas (incluido cooperantes).</li> <li>- Responsable de Departamento con funciones de Coordinador/a General.</li> </ul>  | 30.000                             |               |
| Categoría I      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de oficina (Director/a) con un equipo igual o inferior a 3/4 personas.</li> <li>- Responsable de proyectos con un equipo igual o inferior a 2/3 personas (valorar si incluir, o no, cooperantes)</li> <li>- Responsable, a tiempo completo, de la administración de proyectos. Se requiere trabajar a tiempo completo y trabajar de manera regular, al menos, con dos grupos de financiadores diferentes (financiadores de la cooperación descentralizada, Estatal, Supraestatal u Organismos Internacionales) o, ser responsable de la gestión de un millón de euros</li> <li>- Responsables, a tiempo completo, de las áreas de Educación y Sensibilización, Comunicación, Voluntariado, Estudios.</li> <li>- Técnico Especialista.</li> <li>- Responsable de delegación de una Asociación + Técnico.</li> <li>- Técnico adjunto a dirección y/o coordinación</li> <li>.....</li> </ul> | 26.000                             |               |
| Categoría II     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica / o de proyectos de cooperación (dedicación exclusiva al puesto)</li> <li>- Técnica /o de proyectos de educación y sensibilización (dedicación exclusiva al puesto)</li> <li>- Técnica / o de administración de proyectos (dedicación exclusiva al puesto)</li> <li>- Técnica / o de contabilidad (dedicación exclusiva al puesto)</li> <li>- Técnica / o de comunicación (dedicación exclusiva al puesto)</li> <li>- Técnico polivalente</li> <li>.....</li> </ul>   | 23.000                             |               |
| Categoría III    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaria / o</li> <li>- Oficial Administrativo/a.</li> </ul>  | 20.000                             |               |
| Categoría IV     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal Auxiliar y de servicios</li> <li>- Personal de mantenimiento</li> <li>- Personal de Limpieza</li> <li>- Responsables de almacén</li> <li>....</li> </ul>   | 15.000                             |               |

<sup>3</sup> Mínimo salarial en función de la categoría profesional y con independencia de los complementos que la persona pudiera tener.

| <b>Personal Cooperante</b> |   |                         |                      |
|----------------------------|---|-------------------------|----------------------|
| <b>Categoría</b>           | <b>Descripción</b>  | <b>Saldo base anual</b> | <b>Observaciones</b> |
| Categoría 0                | Representante / Coordinador Regional y/o de País  | 30.000                  |                      |
| Categoría I                | Director de oficina en el sur, Coordinador de proyectos, programas y/o convenios regionales y/o de país | 27.000                  |                      |
| Categoría II               | - Personal Técnico Superior<br>- Técnico Senior   | 25000                   |                      |
| Categoría III              | - Personal Técnico  | 23000                   |                      |



## Anexo 2. Seguimiento del marco de condiciones laborales

Extraído del Procedimiento de gestión de personas y formación

### Formulario de condiciones laborales

**ASOCIACIÓN**.....

**Proyecto (si procede)** .....

Por favor, marque con una X la respuesta que considere apropiada y añada los comentarios o aclaraciones, si lo considera oportuno, en el campo de observaciones.

#### LEGISLACIÓN LABORAL

1. ¿Se cumple la jornada laboral?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

2. ¿Se cumplen las subidas salariales estipuladas?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

3. ¿Considera adecuadas sus condiciones laborales?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

#### PUESTO DE TRABAJO

1. ¿El trabajo en mi asociación está bien organizado?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

3. Las cargas de trabajo están bien repartidas en mi oficina o proyecto.

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

4. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

### ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

**En las preguntas que siguen a continuación, se entiende por responsable a aquella persona con un nivel jerárquico inmediatamente superior al suyo. Por favor, indique si se trata de Director de Oficina, CP o Responsable de Departamento, indicando cuál.**

.....

**Si es usted el Director de Oficina o CP, no conteste las siguientes preguntas.**

1. El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

2. El responsable toma decisiones con la participación del resto de personal.

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

3. El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

4. ¿La comunicación interna dentro de la asociación funciona correctamente?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

5. ¿Le resulta sencillo comunicarse con su responsable y/o Director de Oficina?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

6. ¿Existe una adecuada coordinación y comunicación con otras asociaciones de **medicusmundi**?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

### **TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN**

1. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

2. ¿Recibe colaboración de sus compañeros para sacar adelante las tareas cuando los solicita?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

3. ¿Se siento parte de un equipo de trabajo?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

4. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su lugar de trabajo?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

5. ¿El ambiente de trabajo le resulta estresante?

SÍ

NO

Observaciones

.....  
.....

### **NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD**

1. ¿Las condiciones de trabajo de su entorno laboral son seguras?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

2. ¿Considera las condiciones ambientales en las que trabaja (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) adecuadas?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

3. ¿Las instalaciones del entorno laboral (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos, etc.) facilitan su trabajo?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

4. ¿Las herramientas tecnológicas de que dispone están bien adaptadas a las necesidades de su trabajo?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

### **FORMACIÓN**

1. El plan de formación de la asociación es útil y le ayuda a desarrollarse profesionalmente.

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

2. Cuando se implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., ¿recibe la formación necesaria para incorporarlos a su rutina de trabajo?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

### **MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO**

1. ¿Se siente motivado para realizar su trabajo?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

2. ¿Considera que se reconocen adecuadamente las tareas que realiza?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

3. En general, me siento satisfecho con la labor que desarrollo en mi asociación

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

### **MEJORAS Y GESTIÓN DE CALIDAD**

1. Entre los objetivos de su asociación, ¿es prioritaria la mejora de la calidad?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

2. Desde la Dirección, ¿se ponen en marcha iniciativas de mejora?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

3. ¿Identifica usted en su actividad diaria aspectos susceptibles de mejora?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

4. En mi asociación, ¿se me consulta sobre las iniciativas de mejora?

SÍ NO

Observaciones

.....  
.....

### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Señale, por favor, tres sugerencias de mejora en las áreas que considere prioritarias.

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Otros comentarios:

### Hoja de evaluación de condiciones laborales

ASOCIACIÓN.....

Proyecto (si procede).....

En base a la siguiente tabla de equivalencias y teniendo en cuenta los formularios de condiciones laborales completados por los trabajadores de la asociación, marque con una X la casilla que considere que más se ajusta a la realidad. Además, añada los comentarios o aclaraciones que considere oportunos en el campo de observaciones.

| TABLA DE EQUIVALENCIAS     |   |
|----------------------------|---|
| Totalmente en desacuerdo   | 1 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2 |
| Indiferente                | 3 |
| Parcialmente de acuerdo    | 4 |
| Totalmente de acuerdo      | 5 |

| LEGISLACIÓN LABORAL |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1                   | Se respeta la jornada laboral de los trabajadores               |   |   |   |   |   |
| 2                   | Se cumple la subida salarial estipulada                         |   |   |   |   |   |
| 3                   | Los trabajadores consideran adecuadas sus condiciones laborales |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
.....

| <b>PUESTO DE TRABAJO</b> |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 4                        | Los trabajadores consideran que el trabajo de la asociación está bien organizado y equilibrado |   |   |   |   |   |
| 5                        | Los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades                                     |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
 .....

| <b>ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</b> |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 6                                  | En general, la valoración del responsable es positiva   |   |   |   |   |   |
| 7                                  | Los trabajadores consideran que la comunicación interna se realiza de forma adecuada y eficaz |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
 .....

| <b>TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN</b> |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 8                                      | En general, se considera que existe un ambiente de trabajo positivo               |   |   |   |   |   |
| 9                                      | Los trabajadores se sienten integrados dentro de la estructura de la organización |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
 .....

| <b>NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD</b> |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 10                                 | Las condiciones del entorno laboral son, según la opinión de los trabajadores, seguras, adecuadas y favorecen la realización de las tareas |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
 .....

| <b>FORMACIÓN</b> |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------|--|---|---|---|---|---|
| 11               | Los planes de formación ofrecidos por la asociación se consideran útiles y adecuados |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
 .....

| <b>MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO</b> |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 12                                 | Los trabajadores se sienten motivados y satisfechos con el trabajo que realizan |   |   |   |   |   |
| 13                                 | Los trabajadores ven reconocido su trabajo                                      |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
.....

| <b>MEJORAS Y GESTIÓN DE CALIDAD</b> |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>14</b>                           | Los trabajadores consideran que la mejora calidad forma parte de los objetivos prioritarios de la asociación |   |   |   |   |   |
| <b>15</b>                           | Los trabajadores participan en la mejora de la calidad   |   |   |   |   |   |

Observaciones

.....  
.....