

CARTA DE RELACIONS LABORALS 2024

INTRODUCCIÓ/EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Setem Catalunya, d'acord amb els seus valors i la seva activitat, aposta per una política en relació a les persones contractades que sigui justa, equitativa, respectuosa, flexible, innovadora, que promogui el creixement personal i professional, que faciliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, en general, que tingui cura i promogui el benestar de la seva plantilla.

De la mateixa manera SETEM Catalunya aposta per un model d'entitat derivat del Pla estratègic vigent, on es faciliti cada vegada més la participació de la base social. Això implica incrementar les activitats ofertes en cap de setmana. Conscients que això pot dificultar en alguns moments la conciliació amb la vida personal i familiar i comunitària, haurem de fer una revisió periòdica de diferents aspectes per anar trobant les fórmules que siguin més satisfactòries per a la plantilla i que permetin a l'entitat complir amb els seus objectius.

En conformitat amb l'article 19 lletra b) dels Estatuts de Setem Catalunya, les revisions d'aquest reglament, es fan de forma participativa entre membres de l'equip professional i la Junta de Govern i consensuada des de l'inici i amb assessorament extern quan s'escaigui. **Els aspectes vinculats amb la retribució del personal es ratifiquen per l'Assemblea General.**

Aquest reglament pretén recollir totes les millores i especificitats respecte a les normatives vigents i que són d'aplicació a la nostra entitat. Algunes clàusules que s'inclouen provenen directament d'aquestes normatives externes i es reflecteixen aquí per a un millor coneixement per part de la plantilla de tots els seus drets. Pel mateix motiu, en alguns apartats es mostren de forma comparativa les regulacions generals i les específiques de Setem. Hem decidit acollir-nos al Conveni d'Acció Social de Catalunya, tot i que no s'ajusta totalment a les característiques de la nostra activitat.

1. MARC LEGAL

Aquesta Carta de Relacions Laborals serà de caràcter normatiu i obliga a les parts signants al compliment dels acords inclosos. Per a totes les qüestions laborals la nostra entitat es regeix per ordre d'importància pels següents reglaments i/o acords:

- a) La present Carta de Relacions Laborals aprovada per la Junta de Govern i les treballadores de l'entitat.
- b) Els acords adoptats per la Junta de Govern.
- c) Els Estatuts de l'entitat.
- d) El Conveni d'Acció Social de Catalunya (en endavant CCAS) resolució TSF/2786/2017. En cas de contradicció, prevaldrà el reglament laboral de Setem Catalunya (en endavant Setem).
- e) Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (estatal)
- f) El marc legal vigent, en especial «l'Estatut dels Treballadors» (RDL 1/1995).

2. VIGÈNCIA DEL REGLAMENT

Aquest reglament té una vigència de 3 anys des de la seva aprovació. En el cas que hi hagi una millora pel que fa a la normativa estatal i autonòmica, el document s'actualitzarà abans de la data establerta. En el cas que no hi hagi una renovació o actualització després de 3 anys, aquesta Carta de Relacions Laborals continuarà vigent fins que no s'aprovi un nou

document o una versió actualitzada d'aquest.

3. CONTRACTACIÓ, IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ

3.1. El procediment de selecció del personal s'efectuarà mitjançant l'obertura d'una convocatòria al públic en general, amb l'objectiu de garantir la transparència, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre totes les persones que concorrin a l'oferta.

3.2. Des de l'entitat s'afavorirà la promoció interna del personal de l'organització. També podrà, en tot cas, prioritzar la selecció d'aquelles persones que hi estiguin prestant o hagin prestat serveis de forma voluntària, o que hagin treballat assalariada o temporalment, el perfil i la capacitat de les quals s'adapti als requisits de l'oferta laboral.

3.3. En futurs processos de contractació de personal es tindrà en compte en la selecció, persones pertanyents a col·lectius històricament marginats i discriminats pel seu gènere, pel seu origen ètnic, per la seva condició migratòria, de classe, etc.

3.4. No estaràn admeses discriminacions salarials on existeix igualtat de treball i permanència/ antiguitat dins l'Associació.

4. CATEGORIES PROFESSIONALS

4.1. Responsables de coordinació de l'Associació i Responsables Coordinació Àrea: Persones treballadores que coordinen el treball tècnic del personal contractat, i que planifiquen, coordinen i desenvolupen les funcions associades a projectes i programes de l'entitat. Han de tenir iniciativa, autonomia, i conèixer el Pla Estratègic de l'entitat. Englobat dins el grup professional grup 2.

4.2. Responsables d'activitat: Persones treballadores que planifiquen, coordinen i desenvolupen les funcions associades a projectes i programes de l'entitat. Han de tenir iniciativa, autonomia, i conèixer el Pla Estratègic de l'entitat. Englobat dins el grup professional grup 2.

4.3. Responsables d'economia i administració: Persones treballadores que s'encarreguen d'administrar tant els recursos humans com els recursos econòmics propis de l'entitat i convenis, subvencions i altres ajudes atorgades per part de les administracions públiques per l'execució dels projectes de l'entitat. Han de tenir iniciativa, autonomia, i conèixer el Pla Estratègic de l'entitat. Englobat dins el grup professional grup 2.

5. PERCEPCIONS SALARIALS I EXTRASALARIALS

5.1. En aquesta taula es mostren els sous de les 2 categories professionals existents a l'entitat comparades amb la categoria equivalent existent al CCAS.

categoria professional s/ conveni	Càrrec Setem	sou brut anual proposta nou conveni d'acció social taules 2023-24		sou brut anual Setem 2024*
		38,5h/set	35h/set	35h/set

Grup II	Llicenciat (a extingir), Tècnic superior graduat (actual diplomad)	Coordinació	24.663,10	22.421,00	29.174,76
Grup II	Llicenciat (a extingir), Tècnic superior graduat (actual diplomad)	Tècnic projectes, comunicació, economia i administració	24.663,10	22.421,00	26.156,52

* Aquests imports s'han d'aprovar en seu d'aprovació del pressupost del 2024.

5.2. Les retribucions es distribueixen en 12 pagues anuals. Les pagues extres es prorrategen de forma mensual.

5.3. Cada any a partir de la nòmina del mes de gener s'aplicarà una pujada salarial màxima de 3% lligada al IPC amb aprovació previa de Coordinació i de la Junta de Govern (segons l'IPC de l'any anterior, sempre que no suposi cap risc econòmic per a l'entitat). Si la pujada d'IPC és major al 3% es negociarà i aprovarà per AGO.

En cas que en aquell moment hi hagi dificultats econòmiques; una previsió pessimista dels anys posteriors; o que aquest increment suposi una càrrega econòmica no sostenible per a l'entitat, i atès que les remuneracions superen les del CCAS, la Junta de Govern consensuarà amb les treballadores no aplicar aquesta regularització o que el % d'increment sigui inferior a l'oficial. S'haurà de revisar també en cada exercici la no pèrdua de poder adquisitiu any rere any.

5.4 Dietes: Consta de les següents percepcions extrasalarials:

- Transport públic i allotjament amb presentació de factura.
- Transport amb vehicle propi: 0,26 €/km i peatges amb presentació de factura.
- Manutenció: màxim 30 €/dia.

5.5 Les persones treballadores podran sol·licitar un màxim de dues bestretes l'any d'una part o el total d'un sou net mensual, el qual haurà de ser compensat mitjançant la reducció proporcional o total del sou del/dels mes/mesos posterior/s de la persona a la qual s'ha atorgat, fins a un màxim de sis mesos, sempre i quan ho permeti la tresoreria de l'entitat.

5.6 Les persones que, a causa de la tipologia de la feina que realitzen, tenen períodes puntuals de dedicació que implica la disponibilitat de ser contactades durant les 24 hores del dia (inclòs si es pernocta per motius de feina), i per viatges de treball dins o fora de l'Estat Espanyol, tindran un reconeixement econòmic de 23,50 euros per cada dia amb aquestes característiques.

6. JORNADA LABORAL

6.1. Jornada de 1.567 hores anuals, 35 hores setmanals segons reglament de Setem.

6.2. Durant el mes de gener de cada any s'aprovarà, consensuat amb les persones treballadores el calendari laboral que regirà l'any.

6.3. Tot i que la jornada de referència segons el Conveni d'Acció Social de Catalunya, és de 38,5 hores, Setem aposta pel repartiment del temps de treball sent la jornada màxima de 35 hores.

6.4. Sota la lògica de flexibilitzar la jornada laboral, aquesta s'acordarà amb cada persona treballadora, distribuint-la entre les 8 del matí i les 8 de la tarda, de dilluns a divendres. Aquest horari serà adaptable en funció de la feina a desenvolupar en esdeveniments de l'any puntuals, que requereixin treballar en cap de setmana, festius i/o fora de l'horari habitual establert.

6.5. Actualment s'ha acordat un horari d'oficina adaptat a les necessitats actuals de Setem i atenent a les jornades actuals de les treballadores. Entre l'equip tècnic i Junta es consensuarà l'horari l'ampliació i/o modificació d'aquest horari d'oficina.

6.6 Es respectarà la desconexió digital quan la persona acabi la seva jornada laboral, per això existeix un calendari amb l'horari de cada treballadora perquè se sapiga l'hora de començament i finalització de la jornada diària.

6.7 En funció dels projectes subvencionats actuals de cada exercici que estiguin en vigor i de l'estat econòmic general de l'entitat, el responsable econòmic i la coordinació de l'entitat podrà recomanar a Junta de Govern que es puguin reduir proporcionalment les jornades laborals de les persones treballadores, per tal d'ajustar-se a la realitat econòmica i financera i de no generar dèficit al tancament de l'exercici corresponent, sempre que reuneixin els requisits establerts a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors. Així i tot, aquestes decisions seran negociades entre cada treballadora i la Junta de govern.

7. CALENDARI LABORAL I FESTIUS

7.1. Durant el mes de gener la persona responsable de RRHH comunicarà a l'equip el calendari laboral de l'any en curs.

7.2. No es treballarà els dies festius nacionals, autonòmics i els de la ciutat de Barcelona, tot i que el dia 12 d'octubre festa de la Hispanitat, i dia declarat no festiu per Setem, les persones treballadores podran triar si treballen o no poden treballar per necessitats de conciliació familiar. Si es treballa es podrà gaudir d'un dia festiu a triar en substitució del 12 d'octubre.

7.3 Les treballadores que visquin fora de Barcelona i que tinguin necessitats associades a la conciliació familiar, podran canviar els festius a Barcelona pels de la seva localitat.

7.4. Sempre es tindrà en compte la situació familiar de cada treballadora per millorar-li la conciliació laboral-familiar.

8. DESCANS LABORAL

Cada treballadora pot gaudir d'un descans de 5 minuts per hora treballada. Aquest descans serà considerat temps efectiu de feina, i podrà ser acumulat en la mateixa jornada a discreció de la persona treballadora.

9. TELETREBALL

9.1. Qualsevol persona contractada podrà demanar com a màxim la realització d'un 60% de la jornada laboral en la modalitat de teletreball, sempre i quan aquest canvi permeti desenvolupar correctament les funcions del lloc de treball. Es compensarà pel teletreball un màxim de 24

euros bruts mensuals i serà proporcional a la jornada que cada integrant de l'equip tècnic tingui.

9.2. En casos excepcionals, com problemes de mobilitat, cura de menors, acords en seu de contractació negociats i aprovats per la Coordinació i la Junta de Govern, i/o altres situacions com ara una jornada molt reduïda (menys de 15 hores setmanals) es podrà sol·licitar que el teletreball sigui del 80% de la jornada, i que es vingui presencialment a l'oficina només 1 dia a la setmana.

Aquests casos hauran de ser aprovats per la Coordinació de l'entitat o en cas de no haver persona responsable de la coordinació, s'ha de aprovar per la Junta de Govern.

9.3 El lloc on es realitza el teletreball estarà subjecte a la normativa de prevenció de riscos laborals.

9.4. La petició se sol·licitarà per escrit a la persona de referència de RRHH i a la Coordinació, fent constar l'horari que es farà en aquesta modalitat i el període per al qual es sol·licita, garantint que durant la realització del teletreball estarà accessible. També, es garantirà que el teletreball no afectarà a la dinàmica de treball normal de l'entitat ni afectarà a la seguretat de les dades utilitzades. Es valorarà la petició, així com les raons aportades i es comunicarà la decisió a la persona interessada.

9.5 Cada any es consensuarà amb la Coordinació, la possibilitat de teletraballar durant tot el mes d'agost.

10. HORES INCIDENTALS

10.1. Donada la flexibilitat laboral no es preveu el pagament de les hores incidentals a la jornada laboral pactada.

10.2. No és convenient acumular més de 35 hores incidentals en els casos de jornada completa. Per jornades de menys hores s'aplicarà la part proporcional. Si per necessitats puntuals d'un projecte, es prevé un augment considerable d'hores incidentals, s'ha de parlar amb coordinació per tenir vistiplau.

Aquestes hores acumulades es podran compensar dins de la jornada laboral de les persones treballadores, realitzant aquesta compensació sempre que sigui possible per l'organització del projecte i/o activitat, de manera immediata a la generació de les hores incidentals i atenent els següents aspectes.

- A nivell trimestral es revisarà l'acumulació d'hores de les persones treballadores.
- Les hores treballades en dissabtes i festius, pel desenvolupament d'activitats incloses en els projectes, es recuperaran a raó de 1,5 hores per cada hora treballada.
- Una part dels dies a compensar per l'acumulació d'aquestes hores es podran realitzar de manera continuada amb les vacances, sempre que no sigui un problema organitzatiu. Aquest tipus de recuperació s'haurà de consensuar amb la Coordinació.
- Establir torns a l'hora de compensar les hores incidentals per tal d'assegurar el manteniment de les diferents àrees de treball de l'entitat.
- També es recomana que les hores acumulades es vagin recuperant mitjançant endarrerir les entrades i/o avançar les sortides de jornada.
- Aquestes hores no es podran recuperar en caps de setmana o festius.
- En el cas de la celebració de l'Assemblea General Ordinària o Extraordinària, es consideraran hores incidentals des del començament dels preparatius del mateix dia

fins al tancament de la sessió. El dinar i les activitats informatives o lúdic-recreatives després de l'AGO, no computaran com hores incidentals.

10.3. La persona responsable de RRHH de l'equip tècnic vetllarà per a que totes les persones treballadores puguin compensar les hores incidentals generades i per què la compensació d'hores estigui d'acord amb aquests paràmetres.

10.4. La compensació de les hores acumulades serà reglamentada mitjançant un procediment intern.

10.5. Mitjançant el full de càlcul i/o programa de gestió horària, s'anirà controlant les hores de més que s'han treballat.

10.6. Cada persona treballadora que acumuli més de 35 hores incidentals i prevegi que no les pot compensar immediatament, haurà de comunicar com i quan compensarà les hores incidentals, anticipant les dificultats que es puguin donar. Si es dona alguna desviació per motius d'organització o personal, es comunicarà a Coordinació per valorar com resoldre aquesta situació amb l'antelació suficient.

Les persones treballadores que hagin de desplaçar-se per motius de feina fora de la població on té la seu Setem Catalunya, incloses formacions o jornades de treball de l'equip, comptarà dins la seva jornada laboral les hores de desplaçament realitzades, que s'han de calcular com desplaçament des de la seu de Setem Catalunya fins a la destinació on es realitza l'activitat, i tant l'anada com a la tornada i calculant el recorregut bé en cotxe particular o en transport públic. En qualsevol cas, s'ha de justificar mitjançant nota de despeses, factures o bitllets de transport.

11. VACANCES

11.1. Vacances de 23 dies laborables retribuïts per any treballat que es computaran per any natural. Les vacances no es podran acumular d'un any a l'altre i s'han de realitzar abans del 31 de gener de l'any següent. La recuperació de dies de lliure disposició i de dies de vacances serà fins al 31 de gener. En casos excepcionals es consensuarà amb la Coordinació la recuperació en un altre període de l'any, sense excedir de 3 mesos des del començament.

11.2. Durant el període d'estiu, entre el 15 de juny i el 15 de setembre, tothom haurà de realitzar un mínim de 15 dies de vacances. En cas d'haver dificultats en realitzar aquests dies de vacances en el període establert caldrà avisar amb dos mesos d'antelació a la persona responsable de Coordinació, la qual acordarà un període alternatiu.

11.3. Màxim pel 15 de maig s'ha de comunicar els dies de vacances que es gaudiran durant el període d'estiu.

12. PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

12.1. Els permisos, llicències i excedències queden regulats al capítol 9 del Conveni d'Acció Social de Catalunya segon indica la llei als articles del 38 al 47. La present normativa no presenta una millora respecte al Conveni.

12.2. En cas d'excedència la persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball propi o similar durant un any o més, en cas que la plaça continuï existint i sempre que la Junta de Govern així ho aprovi per escrit amb un document que la persona treballadora que demana

l'excedència farà arribar a la Coordinació i la Junta de Govern.

El període durant el qual la persona treballadora romangui en situació d'excedència no serà computable a efectes d'antiguitat. És requisit indispensable tenir una antiguitat de dos anys per poder demanar aquest permís. Per poder tornar a demanar-ne un altre cal que passi un període mínim de 2 anys des del final de l'anterior excedència.

Aquestes sol·licituds es podran denegar per motius organitzatius o d'estructura i serà la Coordinació qui comuniqui la decisió amb el vistiplau de la Junta de Govern.

12.3. Hores de lliure disposició.

S'ajustarà al Conveni i en proporció a la jornada laboral que estigui contractada.

13. BAIXES PER MALALTIA

13.1 En els casos d'Incapacitat temporal (IT), per malaltia comuna o accident no laboral, i des del primer dia d'inici de la baixa fins que es compleixin quinze dies, Setem pagarà el 100% de la seva retribució a la treballadora. A partir del dia 16 i durant els primers tres mesos de la baixa, Setem compensarà al percentatge que aporta la seguretat social fins al 100%. Si la baixa per malaltia comuna o accident no laboral es prorroga per més temps, només tindrà la cobertura i aportació reglamentària per la Seguretat social.

13.2 En els casos d'incapacitat temporal (IT) per accident laboral, per malaltia professional o malaltia comuna, la seg. social pagarà el 75% de la base reguladora des del dia següent de la baixa, (SETEM 25%).

13.3 En cas de malaltia, la persona treballadora podrà absentar-se un dia per indisposició sense necessitat de presentar cap document mèdic que ho certifiqui. Aquesta mesura es pot aplicar només 2 vegades l'any.

14. PARTICIPACIÓ EN ACTIVITATS FORMATIVES

14.1. La participació en activitats formatives queda regulada al capítol 8 del CCAS. "Jornada, hores extraordinàries, vacances, reciclatge i formació continua."

14.2. Formació impartida per Setem: Es tracta d'aquella formació realitzada, organitzada o coordinada per l'entitat. L'accès a aquesta formació es realitzarà seguint les condicions definides en la "normativa d'accès bonificat a la formació".

14.3 Es podrà destinar a formació 25 hores anuals de la jornada laboral de cada persona treballadora per una jornada de 35 hores/setmanals; en jornades inferiors, s'ha de calcular proporcionalment les hores de formació anuals que correspongui.

14.4 Cada any al pressupost anual de l'entitat es destinarà una partida destinada a formació, amb un import a determinar segons la situació econòmica actual.

15. ATENCIÓ DE CONSULTES, RECLAMACIONS I RESOLUCIÓ D'INCIDÈNCIES

16.1. Qualsevol persona treballadora podrà adreçar-se a la persona responsable de Coordinació, de RRHH de l'equip tècnic, i/o a la Junta de Govern per expressar les seves preocupacions en relació a les qüestions laborals, humanes i organitzatives.

16.2. Totes les persones de l'entitat fomentaran el diàleg com a via de solució de possibles

conflictes, fet sempre des del respecte.

Signat a Barcelona, ____ de _____ de 2024

En representació de l'equip tècnic,

En representació de l'entitat,

Xavier Miralles
Economia i finances

Susana García
Administració

Elena Romagosa
Presidenta

Núria Árboles Miralles
Vocal

ANNEX 1 REGLAMENT LABORAL 2024

Annex subjecte a l'aprovació de l'Assemblea de sòcies i socis de l'Associació Setem Catalunya en cas de modificació.

A1. Gratificació per trienni laboral

Les persones treballadores amb una antiguitat mínima de tres anys dins de la Associació Setem Catalunya, tenen dret de percebre un increment anual durant tres períodes cada tres anys, fins a un màxim 1.750€ bruts, repartit entre les 12 pagues de la següent manera:

- 1r Trienni - 1.000 euros bruts/anuals
- 2n Trienni - 500 euros bruts/anuals
- 3r Trienni - 250 euros bruts/anuals

L'aplicació de l'increment té caràcter retroactiu. La modalitat del pagament de la gratificació de les treballadores que ja han aconseguit els tres anys d'antiguitat, s'acordarà entre la persona treballadora i la Coordinació, segons la disponibilitat de tresoreria de l'entitat, amb aprovació prèvia de la Junta de Govern.

Si la Junta de Govern considera que durant un determinat any no és aplicable aquest increment amb les persones treballadores que en aquell any aconsegueixen els tres anys d'antiguitat, perquè representa un risc econòmic per a l'entitat, la Junta de Govern podrà revocar temporalment la gratificació.

Signat a Barcelona, ____ de _____ de 2024

En representació de l'equip tècnic,

En representació de l'entitat,

Xavier Miralles
Economia i finances

Susana García
Administració

Elena Romagosa
Presidenta

Núria Árboles Miralles
Vocal