

MARC LABORAL DE LA XARXA PER A LA CONSERVACIÓ DE LA NATURA

Els estatuts de la Xarxa per a la Conservació de la Natura (en endavant, XCN) preveuen la possibilitat de contractar personal que s'encarregui de les tasques de secretaria, administració, comunicació, suport a les entitats i de la resta de tasques que es considerin necessàries per tal d'assolir les finalitats de la XCN.

Les persones assalariades estan vinculades a l'associació a través d'una relació laboral i, per tant, estan emprades per l'**Estatut dels treballadors**¹ i pel conveni existent del sector. En el cas de la XCN, el conveni del qual forma part és el **Conveni de Despatxos i Oficines de Catalunya 2017-2018**².

La XCN compleix amb totes les seves obligacions respecte a les persones treballadores del seu equip. Tot el seu personal està donat d'alta a la seguretat social, les nòmines segueixen un criteri de confecció jeràrquic respecte a l'organització, es reconeixen els drets i deures de les persones treballadores i es compleix amb la normativa de prevenció de riscos laborals.

El present document té per objecte recollir, de manera sintètica, les condicions de treball del personal laboral de la XCN acordades entre la Junta Directiva de l'associació i els treballadors i treballadores de l'organització. Es regulen aspectes tals com la política de contractació de l'associació, la distribució de la jornada laboral, les condicions econòmiques i els permisos laborals.

En tot allò no regulat pel present Marc laboral, s'aplicaran les disposicions del Conveni de Despatxos i Oficines de Catalunya 2017-2018.

1.- JORNADA LABORAL I DISTRIBUCIÓ HORÀRIA

a. Jornada laboral i criteris de flexibilitat

La **jornada laboral** completa a la XCN és de **39 hores** a la setmana.

L'**horari d'oficina** de la XCN és el següent:

de 9 a 14h. i de 15 a 18h. (dl., dm., dc., dj.)
de 9 a 15h. (dv.)
de 9 a 15h. (jornada intensiva els mesos de juliol i agost)

Es vetlla perquè **horaris laborals** s'ajustin a l'horari d'oficina, però el treballador te l'opció d'ajustar-lo a les seves necessitats personals i laborals, amb el ben entès que es compleixin les 39 hores setmanals i es segueixin els següents **criteris de flexibilitat**:

¹ Aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

² RESOLUCIÓ TSF/2442/2017, publicació al DOGC de 25/10/2017.

- Un marge d'entrada i sortida de $\pm 1/2$ hora que s'ha de pactar amb la coordinació de l'equip i combinar de manera que es respecti l'horari d'atenció al públic.
- Un marge de $\pm 1/2$ h ocasional sense avisar. Els retards majors cal avisar-los a la resta de l'equip.
- Possibilitat de confeccionar horaris laborals diferents a aquest esquema bàsic, dins les necessitats de cada persona i les possibilitats de la XCN.

Des de la XCN es fomenta un horari flexible amb el qual el treballador pugui fer compatible la càrrega familiar amb les obligacions laborals. Hi ha l'opció de modificar i adaptar l'horari laboral a les necessitats del treballador, tot i que sempre es requereix d'un consens de la proposta amb la coordinació de l'equip tècnic, la qual tindrà en compte la viabilitat de la distribució de l'horari proposat.

b. Compensació d'hores extraordinàries

SUPÒSIT	REGLES DE COMPENSACIÓ
Hores extraordinàries per excés habitual	<p>1r) Mirar de limitar-les. Evitar acumular-les per bescanviar-les per dies laborables i evitar acumular-les com a complement salarial.</p> <p>2n) Mirar de recuperar-les en la mateixa proporció en dies propers i de forma semblant (exemple: si avui s'ha sortit una hora tard, l'endemà es surt una hora abans);</p> <p>3r) Si, tot i aplicar les regles anteriors, s'acumulen hores extraordinàries, caldrà revisar l'horari i les atribucions amb la coordinació de la XCN i/o pactar com recuperar-les/compensar-les. En qualsevol cas, es vetllarà perquè es recuperin i/o compensin dins els tres mesos a comptar des de la seva realització.</p>
Hores extraordinàries en cap de setmana	<p>Les hores extraordinàries en cap de setmana donen dret a disposar d'un temps lliure equivalent en horari laborable. En consonància a allò que estableix el conveni col·lectiu aplicable, sempre es disposarà d'un cap de setmana de 48h de descans seguides.</p>
Hores extraordinàries en projectes específics	<p>1r) Es negocia prèviament en cada cas les condicions amb que es retribueixen les hores extraordinàries (augment de jornada³, primes, dies lliures, etc.).</p> <p>2n) S'entén que, llevat de casos molt excepcionals, els augments, primes o compensacions pactades es faran efectives immediatament després de l'execució del projecte, sempre que no sigui possible durant el mateix mes en que s'han dut a terme les hores extra.</p> <p>3r) Sempre que sigui possible es preveurà la contractació de personal de suport per evitar l'alteració dels horaris dels treballadors i treballadores.</p>
Hores no compensades a finals d'any	<p>S'ha de vetllar perquè aquest supòsit es redueixi al mínim</p>

³ Només per personal laboral amb jornada parcial.

	<p>indispensable, en qualsevol cas.</p> <p>Les hores extres no compensades l'any anterior s'hauran de compensar dins el primer trimestre de l'any següent, amb caràcter obligatori per tots els treballadors i treballadores. Les hores extraordinàries que no es compensin dins aquest termini es pagaran durant el mes següent del primer trimestre de l'any amb un 50% de recàrrec, segons conveni.</p>
--	--

c. Regles per al còmput d'hores

1. Les **hores de viatge** computen com a hores treballades, excepte les d'anar des de casa a la seu o delegació de la XCN que consta en el contracte. Si el personal surt directe des de casa per anar a una reunió, gestió, etc. de la XCN, es computen les hores de viatge des de casa de la persona treballadora.
2. Les **hores d'àpats** en jornades i altres, només computen si es dediquen expressament a representar la XCN. Les hores lliures no computen a efectes d'hores treballades.
3. La **pernoctació fora del domicili personal per motius laborals** es computa com a dues hores més treballades, d'acord amb els criteris de la regla anterior.

2.- CATEGORIES PROFESSIONALS I CONDICIONS SALARIALS

2.1.- La XCN té la seva pròpia estructura salarial que es correspon amb les diferents categories professionals, que compleixen amb les condicions mínimes que s'estableixen al **Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya 2017-18**.

2.2.- Les categories professionals de la XCN, i les tasques associades a les mateixes, són les següents:

Categoria professional	Tasques associades
Coordinació de l'equip tècnic	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinació i supervisió de les tasques de l'equip tècnic • Direcció tècnica i econòmica de l'entitat • Planificació i ordenació de les àrees tècniques de la XCN
Tècnic/a	Desenvolupament de projectes, investigació, redacció de documents, comptabilitat, etc. a les diferents àrees tècniques de la XCN.
Suport tècnic	Tasques de suport a la resta de categories professionals que es realitzen sota la supervisió de professionals de major categoria professional.

2.3.- A cadascuna de les categories professionals li correspon una retribució, tal i com s'indica a la taula salarial següent:

Categoria professional	Salari anual brut	Salari mensual brut (12 pagues)
Coordinació de l'equip tècnic	30.724 euros	2.560 euros
Tècnic/a	Entre 26.892 euros i 20.604 euros	Entre 2.241 euros i 1.924 euros
Suport tècnic	16.800 euros	1.400 euros

2.4.- En el cas del personal amb la categoria professional "tècnic/a", el salari es determinarà tenint en compte les funcions i tasques concretes associades, les capacitats i la formació de la persona treballadora. En qualsevol cas, la determinació del salari ha de respondre al principi d'igualtat de tracte amb la resta del personal laboral.

2.5.- Les persones contractades per la XCN en el moment d'aprovació del present Marc laboral conservaran els drets salarials i retributius adquirits durant el transcurs del seu contracte laboral.

2.6.- Les condicions salarials referides a la taula anterior no afecten les persones treballadores que es contracten en el 100% de la seva jornada laboral a través de subvencions públiques o privades, o d'organismes externs, com és el cas del personal temporal contractat a través del programa europeu de Garantia Juvenil.

2.7.- La XCN assumeix el compromís d'aplicar anualment un increment salarial equivalent a l'Índex de Preus al Consum de Catalunya, excepte en el cas que els resultats i la previsió econòmica de l'entitat no ho facin possible.

2.8.- Els sous de la XCN seran públics i es podran consultar a la pàgina web de la XCN.

3.- CONTRACTACIÓ

a. Període de prova

La incorporació del personal laboral de la XCN s'efectuarà a través de contracte escrit. El període de prova serà de:

- Dos mesos: per les categories professionals de coordinació de l'equip tècnic, tècnic/a.
- Un mes: per a la categoria professional de suport tècnic.

b. Durada del contracte

3.1.- El contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada.

3.2.- Les persones que s'incorporin a una de les àrees de l'equip tècnic de la XCN, dins una de les categories professionals definides en el present Marc laboral, ho faran inicialment amb un contracte temporal de fins a sis mesos de durada. Un cop finalitzat aquest contracte temporal, se li podrà prorrogar en dues ocasions el contracte laboral temporal de fins a sis mesos de durada. Una volta transcorregut el termini de les pròrrogues, necessàriament s'haurà de contractar la persona treballadora de manera indefinida.

3.3.- La regla anterior no s'aplica a aquelles persones que es contracten específicament per un projecte, a les quals se'ls podrà fer un contracte laboral temporal en la durada que s'especifiqui en el projecte, sempre que es compleixin amb els límits establerts a la legislació laboral.

3.4.- La plantilla amb contracte temporal i de durada determinada té els mateixos drets que el personal amb contracte de durada indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes a la legislació en relació amb els contractes formatius.

4.- FORMACIÓ DE L'EQUIP TÈCNIC

4.1.- El personal de l'equip tècnic de la XCN té dret a gaudir dels permisos necessaris per realitzar jornades de formació, ja siguin professionals o acadèmiques i, en la mesura del possible, a poder configurar l'horari laboral per tal que es pugui compaginar la formació.

4.2.- Les jornades de formació computen parcialment com a horari laboral, dins els límits establerts en el present Marc laboral. Cada persona podrà disposar d'un 3% de l'horari de laboral anual (40 hores aprox.) per dedicar-lo a accions formatives. En cas que es superi aquest límit es tractarà d'hores que computaran com hores lectives del personal.

En cas que la persona treballadora no faci ús del total d'hores de formació al llarg de l'any laboral, les hores es podran acumular a les de l'any següent.

4.3.- El personal de la XCN haurà d'informar i consensuar amb la coordinació de l'equip tècnic totes les formacions a les que vulgui assistir.

4.4.- En cas de modificacions en les tasques que ha de desenvolupar la persona al seu lloc de treball, les quals requereixin un temps de formació necessària per a la seva adaptació, la persona treballadora té dret a una formació que ha de ser duta a terme per part de la XCN.

4.5.- El personal de la XCN té dret a que se li concedeixin els permisos oportuns per a la realització d'exàmens o proves concretes que coincideixin amb l'horari laboral.

5.- REPRESENTACIÓ DE L'EQUIP TÈCNIC ALS ÒRGANS DE GOVERN DE LA XCN

5.1.- Per tal de gaudir d'una bona comunicació i coordinació entre la plantilla de la XCN i la seva Junta Directiva, es designaran dos membres de la plantilla a efectes d'interlocució i negociació col·lectiva, tal i com s'estableix als Estatuts i al Reglament de règim intern de la XCN. Es vetllarà perquè aquests representants no estiguin dins la categoria de coordinació de l'equip tècnic.

5.2.- Aquests representants facilitaran un canal de comunicació entre el personal laboral i la Junta Directiva i anualment tindran l'opció de fer una avaluació sobre el funcionament de la plantilla i presentar-lo a la Junta Directiva.

5.3.- Aquest canal també té la funció de mantenir la Junta Directiva implicada al dia a dia de l'entitat. En cas que sorgeixin conflictes laborals, tant la coordinació de l'equip tècnic com el propi equip tècnic han de poder informar a la Junta Directiva de la seva visió del funcionament

de l'entitat. Així doncs, aquest espai es crea amb la vocació de promoure una representació equitativa i horitzontal de la plantilla de l'entitat.

6.- DIETES

6.1.- Les dietes són percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular i tenen com a finalitat compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del personal per necessitats laborals. Totes les possibles despeses computades com a dietes han que venir acompanyades amb el tiquet de la compra, amb la finalitat d'assegurar la fiabilitat de les despeses declarades.

6.2.- Els imports de les dietes han d'estar ajustats als preus de mercat del lloc on es produeixin, i es vetllarà perquè el personal de la XCN tingui en compte criteris de sostenibilitat econòmica i ecològica a l'hora de generar les despeses a càrrec de l'entitat.

6.3.- Les dietes es pagaran en funció dels tiquets justificatius que es presentin, i sempre que es generin com a conseqüència necessària de la feina i es trobin dins els següents supòsits:

i. Dieta completa

El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats del treball hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.

ii. Mitja dieta

El treballador percebrà mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de desplaçar-se de la localitat on rau el centre de treball o una de les seves delegacions per un període de més de cinc hores, sempre que l'esmentat període coincideixi amb el període de pausa per menjar, incloent-hi el dinar. En cap cas es percebrà la mitja dieta quan els desplaçaments habituals formin part del contingut substancial de la prestació laboral.

iii. Menjar

El treballador percebrà la dieta per menjar quan, com a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat on radica el centre de treball o una de les seves delegacions i no doni dret a percebre la mitja dieta.

iv. Quilometratge

El treballador percebrà quilometratge quan, com a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de realitzar desplaçaments en automòbil de la seva propietat. Sempre que pugui el treballador ha d'abstenir-se de fer ús del transport privat i utilitzar el transport públic, per consciència amb el medi ambient i estalvi econòmic.

7. TELETREBALL

7.1.- Aquells treballadors o treballadores que tinguin la voluntat de prestar part dels seus serveis mitjançant la modalitat de teletreball, i que així ho sol·licitin, podran optar a fer-ho sempre i quan les seves tasques facin possible la prestació dels serveis mitjançant aquesta modalitat.

Així mateix, també es podrà optar per la modalitat del teletreball a proposta de la coordinació tècnica de l'associació, sempre i quan el la persona treballadora accepti voluntàriament la proposta. La no acceptació de la proposta no suposarà cap perjudici per aquesta persona.

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, responsabilitat i costos seran definides clarament abans d'iniciar el teletreball.

7.2.- La **distribució de la jornada** entre les hores de treball a l'oficina i les hores de teletreball es pactarà de manera individual amb cadascuna de les persones treballadores. Aquesta distribució serà flexible en virtut de les necessitats de disponibilitat de cara a terceres persones.

Quan per necessitats inherents a la feina el personal hagi d'assistir a una reunió, es podrà canviar i/o compensar les hores de teletreball.

El treball a distància no pot ser un obstacle a la fluïdesa en la comunicació, interrelació i interacció entre el personal laboral i la resta de persones integrants de la XCN.

7.3.- La XCN assumeix el compromís de facilitar els mitjans tècnics necessaris per fer possible el teletreball de manera eficient, eficaç i còmode, però la persona treballadora haurà d'utilitzar el seu propi equip.

Es consideren mitjans necessaris:

- 1- Connexió remota: instal·lació, seguiment i control del correcte funcionament de la connexió remota mitjançant el servei informàtic de l'associació.
- 2- Software: el necessari per al desenvolupament de l'activitat laboral.

7.4.- La XCN també serà responsable de la protecció de la seguretat i salut professionals de la seva plantilla, conforme a la legislació i recomanacions vigents.

Els treballadors i les treballadores que facin ús del teletreball tenen els mateixos drets laborals individuals i col·lectius que la resta del personal de l'equip tècnic de la XCN.

7.5.- El pacte de realització de teletreball és reversible i podrà ser revocat a petició de la persona treballadora o de la coordinació de l'equip tècnic de la XCN, en aquest darrer cas quan es produeixin les següents situacions:

- 1) Quan la pròpia feina no permeti dur a terme el teletreball i no hi hagi possibilitat de continuïtat en aquesta modalitat. En aquest supòsit la reversió serà definitiva.
- 2) Quan es doni la impossibilitat operativa o capacitat de les parts per continuar amb la modalitat de teletreball, tornant a les oficines de l'empresa per continuar desenvolupant el seu treball.

8.- CONTROL HORARI

8.1.- El personal laboral de la XCN ha d'anotar diàriament les hores d'entrada i sortida del seu lloc de treball en un document físic que es troba a la seu de la XCN.

8.2.- Així mateix, cada persona haurà d'anotar diàriament les hores que ha dedicat a cada projecte o àrea de la XCN en un document digital compartit amb tota la plantilla. Les hores que

computi cada persona aniran en funció hores setmanals que tingui assignades per contracte i caldrà introduir-les amb un termini màxim de 15 dies des de la seva realització.