



MARC LABORAL PROPI FUNDIPAU 2024 – 2026

El Patronat de FundiPau i el seu equip tècnic, després de les oportunes deliberacions, han acordat subscriure el següent pacte laboral que passa a organitzar les relacions laborals de l'entitat segons els següents apartats:

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

El Marc Laboral de FundiPau 2024-2026 defineix les relacions laborals de la Fundació i estableix criteris, principis, polítiques i accions per a assegurar que es practiqui i s'assumeixi internament el canvi que FundiPau vol promoure, aspirant a ser un referent en bones pràctiques.

Aquest Pacte laboral aspira a traslladar a mesures i accions concretes els valors i principis recollits al Pla Estratègic de FundiPau 2023-2026. Així aquest marc laboral es compromet a:

- Promoure la Cultura de Pau i la Noviolència, substituint una cultura que legitima, quan no magnifica, l'ús de la violència, per una altra, en què el respecte per la dignitat igual de totes les persones, ens la faci cada cop més intolerable.
- Treballar per la desaparició progressiva de la violència estructural, i per l'establiment d'una societat cada cop més integrada i justa, on tothom pugui viure amb dignitat i on la llavor de la violència no trobi terreny per arrelar.
- Impulsar la creació i reforma d'estructures de prevenció, intervenció i transformació de conflictes, tant interiors com internacionals, on la guerra i la violència poden i han de ser substituïdes per formes racionals i constructives d'afrontar les disputes.

En compliment d'aquests valors i principis i amb l'objectiu de construir una entitat coherent per donar compliment al seu Pla Estratègic, les mesures que l'equip ha acordat i que el Patronat de FundiPau ratifica són les següents.



Capítol 1. Àmbit funcional

1. Tot allò no regulat en el present marc, serà cobert per l'Estatut General de Treballadors, d'aplicació com a dret supletori, la legislació general i laboral vigents; sense perjudici del respecte del dret mínim necessari, així com a les successives resolucions, actualitzacions o acords relatius al marc.

Capítol 2. Vigència.2. Aquest marc laboral tindrà validesa des del dia després de la seva signatura fins al 31 de desembre de 2026, podent modificar-se anualment a iniciativa de l'equip tècnic, qui sotmetrà les propostes de canvi al patronat de FundiPau per a la seva aprovació.

TÍTOL II. CONDICIONS GENERALS

Capítol 3. Del Personal

3. L'escala salarial es basarà a través de l'establiment de 3 categories professionals a partir d'aquelles suggerides en el tercer Sector. Al final del present document s'annexarà una taula salarial amb les tres categories existents. Aquesta taula defineix les 3 categories salarials existents:

- a. Coordinació: amb la màxima responsabilitat de l'organització. Direcció
- b. Personal tècnic: tenen responsabilitats concretes en l'operativa de les àrees d'activitats i de funcionament.
- c. Personal de suport: participen en el funcionament operatiu de les activitats de l'entitat.

4. En cas d'ampliació del nombre de categories professionals, en quantitat i diversitat de l'experiència professional, el Patronat (sota proposta de l'equip tècnic) es reserva el dret d'ampliar les categories que apareixen a l'Annex al final d'aquest marc.

4. Les diferències salarials a FundiPau es basen en els criteris de l'economia social i solidària i/o economia del bé comú, basades en la reducció de la diferència de totes les categories salarials, i es desitja promoure aquest enfocament en les relacions laborals i l'escala salarial.

5. L'escala salarial es regeix per la Taula Salarial annexada a aquest marc Laboral, la qual podrà, amb caràcter anual, ser revisada per part del Patronat (sota proposta de l'equip tècnic) de FundiPau.



6. Per a cadascun dels anys de vigència del marc, i amb efectes des del primer de gener, les taules salarials s'incrementaran de manera automàtica en un percentatge igual a l'Índex de Preus al Consum (IPC anual) previst d'Espanya.

Capítol 4. Condicions de treball

7. La jornada laboral completa de les persones treballadores serà de 35 hores setmanals.

8. Amb caràcter general, s'estableix un règim semi-presencial, però sense un horari preestablert, prioritzant la flexibilitat horària.

9. Amb caràcter general, sempre que no es comuniqui per escrit el contrari, les persones treballadores han d'assistir 2 dies a la setmana a l'oficina, tenint la possibilitat de fer teletreball tres dies per setmana.

10. El descans diari de 15 minuts s'aplica als contractes de més de 5 hores diàries, així com la pausa per dinar d'1 hora per les jornades de 7 hores diàries.

11. En compliment de la legislació vigent, FundiPau es compromet a registrar la jornada de la seva plantilla diàriament.

12. Totes les persones treballadores de FundiPau contreen l'obligació de registrar diàriament, a través d'un sistema en línia i en compliment de la llei vigent, la seva hora d'inici i final de jornada.

13. Aquests registres s'arxivaran per un període de 5 anys i estarà a disposició de les persones treballadores, el Patronat i la Inspecció de Treball (qualsevol d'elles en pot sol·licitar una còpia).

14. Aquest sistema de registre de jornada ha de permetre poder fer un seguiment de les hores de compensació que es puguin deure un treballador/a, els dies festius de què ha gaudit, els que té pendants o els permisos sol·licitats.

15. Amb caràcter general, les hores específiques de viatge per motius laborals fora de la ciutat on es troba el lloc de treball comptabilitzen com a hores laborals. Així, l'inici de la jornada laboral començarà quan comenci el trajecte d'anada (arribada a l'aeroport, estació o el moment en què s'agafa el cotxe) i finalitza en el moment que s'arriba a destinació, a la tornada.

16. El desplaçament al lloc de treball habitual, les hores de viatge per motius personals, vacances, festius o dies de compensació no comptabilitzaran com a hores de feina.

17. Les persones treballadores de FundiPau hauran de signar semestralment el registre laboral.



18. El salari es percebrà en 14 pagues, on les dues addicionals seran als mesos de juny i desembre.

19. Les persones treballadores de FundiPau disposen de 23 dies laborables de vacances a l'any (o la part proporcional per any treballat), 3 dies de lliure disposició i, segons l'Estatut de les treballadores de:

- 15 dies naturals en cas de matrimoni, que es podran gaudir totalment o parcialment en les dates immediatament anteriors o posteriors a la celebració. També es podran gaudir en altres dates que l'interessat determini, sempre que tingui l'aprovació de la Fundació.
- 5 dies en cas d'accident, malaltia, hospitalització o intervenció de familiars de fins a segon grau.
- 2 dies per trasllat de domicili habitual.
- 1 dia per noces d'un familiar fins al primer o segon grau de consanguinitat o afinitat.
- El temps indispensable per a l'acompliment d'un deure de caràcter públic i personal, en la forma legalment establerta.

Els permisos retribuïts i no retribuïts per FundiPau seran:

- Permisos de paternitat i maternitat retribuïts de fins a 16 setmanes en el primer any del/la fill/a.
- Permisos de paternitat i maternitat NO retribuïts de fins a 8 setmanes fins als 8 anys del/la fill/a.
- Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou per any, que haurà de ser-li atorgat si es fa amb un preavis de 15 dies. Durant aquest permís, FundiPau es farà càrrec de totes les cotitzacions a la Seguretat Social com si estigués treballant. Aquest permís es computarà a efectes d'antiguitat a l'empresa. En situacions excepcionals, l'Empresa podrà decidir retribuir aquest permís.

20. El mecanisme de sol·licitud de vacances es farà segons el règim de flexibilitat i autoregulació del calendari laboral. Sorgirà de l'acord de l'equip de treball.

21. Els dies festius obligatoris vindran marcats per les festivitats del municipi de l'oficina.

22. Per tal de no fer seguiment a tradicions colonials, i sempre que sigui possible, la persona treballadora que ho desitgi podrà bescanviar el festiu establert el 12 d'octubre per un altre dia.



23. El dijous Sant serà considerat festiu, igual que els dies 24 i 31 de desembre, sempre que siguin laborables, i se sumaran als apartats anteriors.
24. La contractació del personal es farà d'acord amb la legislació vigent i amb les modalitats i millores contractuals establertes en el marc.
25. L'ingrés del personal comprès en aquest marc es farà per lliure contractació entre el treballador i el representant de FundiPau, segons les modalitats contractuals establertes en la legislació vigent i les taules salarials que consten a l'ANNEX I.
26. Els contractes de treball, en qualsevol de les seves modalitats, hauran de formalitzar-se per escrit i cada una de les parts contractants es quedarà un exemplar del contracte signat i els restants, els organismes competents, d'acord amb la legislació vigent.
27. El personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de sis mesos. Durant el període de prova, tant el treballador com del Patronat (sota proposta de l'equip tècnic) de FundiPau podran resoldre lliurement el contracte de treball, amb un termini de preavis de 15 dies naturals.
28. Acabat el període de prova sense que s'hagi resolt el contracte el treballador passarà a formar part de la plantilla de FundiPau i aquest període es computarà a tots els efectes.
29. Totes les vacants i llocs de treball de nova creació que es produeixin, es comunicaran per escrit amb una antelació de 5 dies laborables.
30. En cas d'igualtat de mèrits de dos o més candidats per ocupar un lloc en un concurs obert, es donarà preferència a aquell que ja forma part de la plantilla del centre? en què s'ha produït la vacant i té més antiguitat.
31. El treballador que desitgi cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit, en un termini de preavis de 15 dies.
32. L'incompliment per part del treballador de l'obligació d'avisar amb antelació donarà dret a FundiPau a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en el preavis, llevat de la incorporació a la funció pública.
33. Si la Fundació rep el preavis dins el termini i en la forma escaient, estarà obligada a abonar al treballador la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari



dos dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavis.

34. El cessament del personal no fix tindrà lloc sense necessitat de preavis i amb el dret a la indemnització en finalitzar el seu contracte de treball que fixi la legislació en vigor.

35. El cessament del personal eventual tindrà lloc en finalitzar el contracte per expiració del termini pactat o per la finalització de la tasca o servei específic. Si en finalitzar el contracte, el treballador eventual no cessés i continués prestant servei, es convertirà en fix.

36. FundiPau regula les seves relacions amb les persones en pràctiques a través de marcs específics amb centres educatius o institucions o associacions dedicades a promoure les pràctiques.

37. FundiPau es compromet a promoure la firma de marcs que prioritzin les universitats i centres educatius públics.

38. En el cas del voluntariat, FundiPau s'alineja amb els 10 indicadors marcats per La Fede perquè sigui responsable i transformador: entès com un procés; amb formació especialitzada; responnent a demanda local; evitant assistencialisme i amb relacions horitzontals; contribueix a l'apoderament de la població beneficiària; quantifica l'impacte ambiental; actua amb coherència, ètica i transparència; i vetlla per una comunicació transformadora i responsable.

40. En el cas de les persones voluntàries, FundiPau es compromet a què tota relació respecti l'article 11 de l'estatut de les treballadores i les normatives sobre el voluntariat (Llei estatal de 45/2015 de 4 d'octubre i l'autonòmica de Catalunya de 25/2015 de 30 de juliol).

41. Per des-incentivar que FundiPau utilitzi el voluntariat com una forma d'explotació laboral, l'admissió d'una persona que presti treball voluntari no subjecta a cap marc necessitarà l'acord previ del Patronat (sota proposta de l'equip tècnic) d'aquest marc.

Capítol 5. Règim assistencial

42. Amb l'objectiu de prendre les mesures necessàries per a corregir les situacions de sobrecàrrega de treball, FundiPau es dota de:

- a. Perfils personalitzats per a cada plaça laboral, amb les tasques específiques, mirant d'evitar duplicitats.
- b. Una reunió setmanal de l'equip tècnic per a, entre altres coses, la revisió de tasques.



- c. Reunió semestral entre la direcció i membres de l'equip tècnic per a, entre altres coses, avaluar les càrregues de treball.
43. Pel que fa a la concessió o condicions de retribució de permisos, reduccions de jornada, per causa de maternitat/paternitat, adopció, lactància i guarda legal, es complirà el que disposa amb caràcter general la legislació vigent. Es facilitarà a la mare o al pare flexibilitzar l'horari de treball per exercir el dret a la lactància. També es farà atenció a la prevenció de riscos de la dona embarassada.
44. Per a les adopcions, es facilitarà el desplaçament del pare o mare a l'estranger fins a un període màxim de tres mesos amb la deguda justificació, mitjançant un permís no retribuït.
45. En la mesura que sigui possible, es facilitarà la flexibilitat d'horari per a l'atenció a familiars de primer i segon grau amb necessitats especials: accident i hospitalització, llarga malaltia, minusvalidesa i inserció social.
46. Els treballadors/es en situació d'incapacitat temporal rebran el complement necessari fins a completar el 100% de les seves retribucions salarials totals.
47. Durant la baixa per maternitat/paternitat, les treballadores rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la seva retribució salarial total. Distribuïran a la seva elecció, d'acord amb la legislació vigent, els dies de suspensió del contracte els quals no suposaran mai despesa del període de vacances. Aquests dies es gaudiran quan sigui possible a partir de la reincorporació.
48. Els treballadors/es tindran dret a una hora d'absència del treball per lactància d'un fill menor de 9 mesos, que podran dividir en dues fraccions. Aquest període no podran gaudir-lo simultàniament tots dos progenitors.
49. La baixa per maternitat/paternitat és la que marca la legislació vigent.
50. En els casos de complicacions mèdiques derivades del part en la mare que comportin un període d'hospitalització superior a l'habitual, la Fundació complementarà el període de maternitat perquè l'afectada pugui gaudir del permís de maternitat complet en les mateixes condicions que aquest.
51. En tot allò no previst en el present article, s'estarà al que disposa en la matèria la L.O. 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.



52. El personal que tingui una capacitat disminuïda reconeguda legalment podrà, en funció de les necessitats dels serveis que la Fundació determini, i de les circumstàncies legals concurrents, ser destinat a un treball adequat a les seves condicions.

53. La Fundació haurà de facilitar l'accés als locals i als llocs de treball al personal que tingui les condicions físiques disminuïdes.

54. Si el treballador que ha patit una situació d'instabilitat psicològica ho sol·licita, el Patronat (a petició de l'equip tècnic), estudiarà la viabilitat i la forma de la seva reincorporació.

55. Tot treballador afectat per aquest marc tindrà dret a una revisió mèdica específica anual, que la Fundació haurà de facilitar sense cost per als treballadors i que tindrà caràcter voluntari per a aquests. Correspondrà a la Fundació l'elecció del centre on hagi de practicar-se l'esmentada revisió.

56. Responsabilitat civil. La Fundació contractarà una assegurança per a tots els treballadors que garanteixi la responsabilitat civil en què puguin incórrer els assegurats durant l'exercici de la seva professió

57. Els centres i el personal acollit en aquest marc compliran les disposicions sobre seguretat i salut contingudes en l'Estatut dels Treballadors, Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altres disposicions legals.

58. "Dins del marc del foment de la política d'estabilitat de l'ocupació i afavoriment de l'ocupació establerts en aquest marc, la jubilació obligatòria o parcial de les persones treballadores de la Fundació es verificarà segons es detalla en aquest article i d'acord amb les regulacions legals en la matèria de cada moment.

S'especifiquen dues modalitats:

- Jubilació obligatòria, per la qual s'extingirà el contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social quan la persona compleixi els requisits exigits per aquesta normativa per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.
- Jubilació parcial, que serà voluntària per a la persona treballadora, i de mutu acord amb la institució, a partir de la data en què es pugui accedir a aquesta modalitat de



jubilació segons estableixi la normativa de Seguretat Social de cada moment. A tal efecte, s'articularen les formalitats contractuals previstes legalment.

59. En el cas que no la tinguin, la jubilació serà obligatòria en el moment posterior en què compleixin la carència. La Fundació i els seus treballadors, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades contemplats en la legislació vigent.

60. Els treballadors i les treballadores tindran dret a accedir a la jubilació parcial mitjançant la formalització dels corresponents contractes de relleu, d'acord amb la legislació vigent. Aquest contracte s'haurà de formalitzar a l'inici del període docent.

61. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat a tots els efectes durant la seva vigència, i es concedirà, prèvia comunicació escrita a FundiPau, en els supòsits següents:

- a) Per designació o elecció per càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Per incapacitat temporal, un cop transcorreguts els terminis legals, i durant el temps en què s'estigui en aquesta situació.
- c) Per a l'exercici de funcions sindicals.
- d) Per atendre un cònjuge o familiar greument malalt dins del primer i segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que la necessitat estigui degudament acreditada. Per a atendre qualsevol altre familiar, s'haurà de sol·licitar el permís al Patronat (sota sol·licitud de l'equip tècnic), que tindrà la potestat de concedir o no la petició. En qualsevol cas, no podrà ser superior a 2 anys.
- e) Per maternitat o paternitat. Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per a atendre a cada fill, tant per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data del seu naixement o adopció. Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència, que, si s'escau, posarà fi al que s'estigüés gaudint.
- f) Per gaudir d'una beca, viatge d'estudis o participació en cursos de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador/a. Tindrà una duració màxima d'1 any i caldrà sol·licitar-la amb una antelació mínima d'un mes.

62. El treballador amb excedència forçosa haurà de reincorporar-se en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec, funció o causa que va motivar la seva



excedència, llevat del cas dels apartats d) i e), en els quals, la reincorporació es produirà en la data d'inici del següent període lectiu. Els treballadors en situació d'excedència forçosa que en cessar en l'esmentada situació no es reintegrin al seu lloc de treball en els terminis establerts, seran donats de baixa definitiva a FundiPau.

63. L'excedència voluntària és la sol·licitada pel treballador que té almenys un any d'antiguitat o no ha gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors. Haurà de sol·licitar-la per escrit amb un mes d'antelació.

64. El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

65. En tot allò no previst en el present article, la Fundació s'ajustarà al que disposa sobre aquesta matèria la L.O. 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Capítol 6. Sobre les violències sexuals i de prevenció a l'assetjament

66. Per a fer front a les violències sexuals, FundiPau s'ha dotat el 2023 d'un "Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual". S'ha creat una comissió de seguiment per a vetllar pel seu compliment i per a reaccionar en cas de vulneració.

67. En cas de creixement de la plantilla, el Patronat (sota proposta de l'equip tècnic) plantejarà crear un Pla d'Igualtat, que constarà de tres fases principals: diagnòstic, elaboració del pla, i seguiment i avaluació d'aquest.

68. FundiPau acorda que les persones treballadores puguin anar a la feina amb les persones a càrrec o bé que canviïn temporalment el règim de presencialitat (especificat en l'article 10) en cas de tenir persones a càrrec. En la mesura del possible, es mirarà de facilitar espais de lactància, si fos necessari.

69. Per tal de garantir l'equitat de gènere, les taules salarials es faran públiques, així com la remuneració estimada per a cada plaça de treball oferta. El motiu de fer-ho és evitar qualsevol mena de discriminació (sexe, identitat de gènere, orientació sexual, etc.). Així, queda prohibit qualsevol pràctica discriminatòria en aquest sentit.

70. Per a la supervisió de tot l'esmentat en aquest capítol 6, així com dotar de coherència -interna i externa- en la incorporació de la dimensió de gènere, FundiPau crearà una Unitat de



gènere. Aquesta unitat la conformaran una persona de l'equip tècnic i una del patronat, les quals es reuniran un cop a l'any (mínim) per a supervisar les qüestions relatives.

A Barcelona, abril de 2024

SIGNATURES

ALBERT CAMMÀ

SERGI SERRANO LERA.

MARIA OLLÉ LÓPEZ

M. LOURDES VERGÉS REBORROSA



ANNEX 1. TAULA SALARIAL (Salari brut anual)

CÀRREC	CÀLCUL	QUANTITAT	% VARIACIÓ
Coordinació	SMI* 2,5	39.690	-0,1%
Personal tècnic	SMI *1.75	27.783	+7,4% Lourdes + 9% Sergi i Maria
Personal de suport	SMI (1.134 euros) * 14 pagues	15.876	

*es tindrà en compte l'augment de l'IPC anual