

Reglament de Règim Intern del Col·lectiu Eixarcolant

1. Context i essència. Eixarcolant com a moviment sociopolític.

1.1 Eixarcolant es defineix com un moviment sociopolític que té per objectiu general fomentar un model de producció, distribució, consum d'aliments i desenvolupament socioeconòmic, més sostenible, ètic i just, emprant com a eina la recuperació de les espècies silvestres comestibles i les varietats agrícoles tradicionals, basant-se en el voluntariat, el no afany de lucre i l'economia social i solidària.

1.2 Horitzó: tenir una incidència elevada a nivell social, econòmic i polític que col·labori a assolir la centralitat i transversalitat del discurs, i fer realitat els objectius i canvis plantejats.

1.3 Els objectius estratègics aprovats en Assemblea General seran l'element base des d'on es desenvoluparan les diferents actuacions i projectes, a partir de les comissions de treball, les línies de treball i els projectes.

1.4 La part professional del projecte, a banda d'estar fonamentada en el no afany de lucre i l'Economia Social i Solidària, es concep com l'eina per assolir els objectius estratègics, i està per tant al servei d'Eixarcolant com a moviment sociopolític.

1.5. Eixarcolant és un projecte vivencial i emocional, i l'entesa del projecte des de la seva globalitat i com a moviment sociopolític serà cabdal perquè tothom que hi participi, voluntària o professionalment, en pugui gaudir plenament.

2. Profunditat de discurs.

Eixarcolant és un projecte que basa el seu relat en l'argumentació sòlida i contrastada, i en el coneixement científic per tal d'assolir la transversalitat i la centralitat i superar estigmes.

2.1 L'argumentació com a eina per assolir la transversalitat.

2.2 Base científica a partir de l'etnobotànica, la botànica, l'antropologia, l'agronomia, l'ecologia, la gastronomia, la nutrició, la farmacologia i la filologia.

2.3 Oposició a les pseudociències sense base científica, i a les teories o posicions conspiranoiques. Es vetllarà per no barrejar la crítica del model social, polític o econòmic actual (que és una de les bases d'Eixarcolant) amb el qüestionament d'aspectes àmpliament avalats científicament (fet que podria generar desinformació i confusió).

2.4 Oposició al màrqueting superficial, al boom de les modes, al greenwashing, i a la banalització de conceptes com ecològic o sostenible.

3. Organització jurídica i jerarquia entre formes jurídiques

Cal entendre el Col·lectiu Eixarcolant com un moviment sociopolític que, per dur a terme les activitats i assolir els objectius estratègics, es serveix de diferents formes jurídiques, interrelacionades entre sí.

3.1 Les formes jurídiques existents són l'entitat sense ànim de lucre "Col·lectiu Eixarcolant" (NIF: G-66832981), la cooperativa de treball associat sense ànim de lucre "Cooperativa Eixarcolant SCCL" (NIF: F-67478784); i la cooperativa de treball associat sense ànim de lucre "Eixarcolant Llavors SCCL" (NIF: F-67621888).

3.2 Quan algú es fa soci/a d'Eixarcolant, es fa soci/a de l'entitat Col·lectiu Eixarcolant, i passa a formar part de l'Assemblea General i és elegible per la Junta directiva.

3.2 La governança d'Eixarcolant com a moviment sociopolític recau en l'entitat sense ànim de lucre Col·lectiu Eixarcolant, mitjançant l'Assemblea General que representa tots els socis i sòcies del moviment. Les formes jurídiques restants permeten desenvolupar de forma eficaç l'acció quotidiana, incrementen la capacitat operativa, i permeten avançar per la consecució dels objectius estratègics, però les seves accions s'han de circumscriure a allò aprovat per l'Assemblea General o la Junta Directiva de l'entitat sense ànim de lucre Col·lectiu Eixarcolant, i més concretament als objectius estratègics vigents.

3.3 Jerarquies de presa de decisions. S'estableixen els següents criteris. Per qualsevol aspecte no recollit en aquest apartat serà la Junta directiva l'encarregada de decidir a quin nivell cal prendre la decisió.

3.3.1 L'assemblea general de socis i sòcies del Col·lectiu Eixarcolant serà la responsable de:

3.3.1.1 Aprovar els objectius estratègics

3.3.1.2 Aprovar el pressupost de l'exercici en curs

3.3.1.3 Aprovar el compte de resultats de l'exercici anterior.

3.3.1.4 Elegir la Junta Directiva

3.3.1.5 Aprovar inversions o actuacions que suposin una despesa superior als 10.000€

3.3.1.6 Aprovar qualsevol altre aspecte d'interès general que no estigui definit al RRI; a l'objectiu general del moviment, ni als objectius estratègics.

3.3.2 La Junta Directiva del Col·lectiu Eixarcolant serà la responsable de:

3.3.2.1 Aprovar la sol·litud de projectes / subvencions per l'assoliment dels objectius estratègics.

3.3.2.2 Aprovar inversions o actuacions que suposin una despesa de fins a 10.000€ sempre i quan es circumscriu en un dels objectius estratègics aprovats per l'Assemblea General.

3.3.2.3 Aprovar la implementació d'acomiadaments i sancions d'acord amb l'establert en el present RRI.

3.3.2.4 Realitzar els processos de selecció de personal per la incorporació de persones a l'equip professional del Col·lectiu Eixarcolant d'acord amb l'establert en el present RRI.

3.3.3 El Nucli de coordinació compartida de les cooperatives serà el responsable de:

3.3.3.1 Cercar i proposar projectes / subvencions per l'assoliment dels objectius estratègics

3.3.3.2 Aprovar inversions o actuacions que suposin una despesa de fins a 5.000€ sempre i quan es circumscriu en un dels objectius estratègics aprovats per l'Assemblea General.

3.3.4 Els responsables de línia o departament seran els responsables de:

3.3.4.1 Aprovar inversions o actuacions que suposin una despesa de fins a 1.000€ sempre i quan corresponguin a objectius estratègics aprovats per l'Assemblea General dels quals la línia o departament sigui la responsable.

3.3.4.2 Dur a terme totes aquelles tasques que permetin avançar vers la consecució dels objectius estratègics dels quals la línia o departament sigui responsable.

3.3.5 Els responsables de projecte seran els responsables de:

3.3.5.1 Dur a terme totes aquelles tasques que permetin avançar vers la consecució dels objectius estratègics dels quals la persona sigui responsable.

3.4 En el cas de voluntat de simplificació administrativa, o per l'ocurrència d'altres circumstàncies que recomanen la reducció de formes jurídiques, es procedirà a la dissolució de les cooperatives, els actius i passius de les quals passarien a l'entitat Col·lectiu Eixarcolant. La dissolució s'efectuaria d'acord amb els estatuts corresponents i la legislació vigent.

3.5 En el cas que les circumstàncies així ho aconsellin es poden crear noves formes jurídiques en el sí del moviment sociopolític Col·lectiu Eixarcolant, sempre que se'n justifiqui la necessitat i que la seva creació sigui aprovada per part de l'Assemblea General.

4. Els socis del Col·lectiu Eixarcolant

4.1 S'entén com a soci o sòcia del Col·lectiu Eixarcolant la persona que és sòcia de l'entitat sense ànim de lucre Cooperativa Eixarcolant, i que per tant passa a formar part de l'Assemblea General i és elegible per la Junta directiva.

4.2 Drets dels socis i sòcies:

4.2.1 Participar a l'Assemblea general amb veu i vot.

4.2.2 Participar a les reunions obertes de la Junta Directiva amb veu i vot.

4.2.3 Participar dels Nodes Territorials.

4.2.4 Participar de tots els mecanismes de participació i decisió que s'estableixin.

4.2.5 Participar de les diferents activitats i projectes amb els avantatges que confereixi la condició de soci.

4.2.6 Gaudir de la resta d'incentius, avantatges o propostes que s'estableixin.

4.3 Deures dels socis i sòcies:

4.3.1 Abonar les quotes establertes.

4.3.2 Respectar allò establert en els estatuts del Col·lectiu Eixarcolant i en el present RRI.

4.3.3 Contribuir, en la mesura del possible, a avançar vers l'objectiu general.

4.4 Mecanismes de participació. S'establiran tants mecanismes, canals i espais de participació dels socis com sigui necessari, amb l'objectiu de facilitar la participació i maximitzar la capacitat de decisió dels socis i sòcies. Entre aquests mecanismes destaquen els nodes territorials, les reunions de debat, les reunions obertes de Junta Directiva, l'assemblea general, les comissions i grups de treball, els grups a aplicacions de missatgeria, els grups de voluntaris per tasques o actuacions específiques i el fòrum de l'espai de socis de la pàgina web.

4.5 Els socis i sòcies del Col·lectiu Eixarcolant són els encarregats d'aprovar els objectius estratègics del moviment mitjançant l'Assemblea General. Els objectius estratègics seran revisats anualment a l'Assemblea General, i s'establirà una comissió de seguiment per avaluar el seu compliment en el decurs de l'any. Les diferents activitats, projectes i actuacions desenvolupades hauran de servir per l'assoliment d'algun dels objectius estratègics plantejats. En cas de sorgir, en el decurs de l'any, nous objectius estratègics que es consideri que contribuiran a l'assoliment de l'objectiu general, aquests hauran de ser presentats i aprovats en sessió oberta de Junta Directiva, i hauran de ser ratificats en la propera Assemblea General.

5. La Junta Directiva

5.1 Composició de la Junta Directiva

5.1.1 La Junta directiva del Col·lectiu Eixarcolant estarà formada per un grup d'entre 12 i 24 socis i sòcies.

5.1.2 La presència a la Junta Directiva de persones amb vinculació professional al Col·lectiu Eixarcolant serà de com a màxim la meitat menys u dels membres de la junta. És a dir, hauran d'estar sempre per sota del 50%. En el supòsit que no es presentin prou persones candidates per complir aquest criteri, es podrà establir una excepció que haurà de ser aprovada per l'Assemblea General.

5.1.2 Hi haurà representats els càrrecs de presidència, secretaria i administració, juntament amb comissions constituïdes per 2-3 membres.

5.2 Mecanisme d'elecció de la Junta Directiva

5.2.1 L'elecció de la Junta directiva tindrà lloc anualment.

5.2.2 La presentació de candidatures i les votacions tindran lloc en el sí de l'Assemblea General ordinària d'inici d'any.

5.2.3 L'elecció es durà a terme mitjançant la votació de candidatures, essent elegida la candidatura més votada (majoria simple).

5.2.4 S'estableix una limitació de 10 anys ininterromputs de presència a la Junta Directiva. Un cop assolit aquest topall caldrà romandre almenys 4 anys fora de la Junta per poder tornar a formar-ne part. En el cas que no es presentin prou persones candidates per complir aquest criteri, es podrà establir una excepció que haurà de ser aprovada per l'Assemblea General.

5.3 Responsabilitats i competències de la Junta Directiva

5.3.1 Vetllar perquè el dia a dia del Col·lectiu Eixarcolant es desenvolupi d'acord amb l'objectiu general i els objectius estratègics aprovats per l'Assemblea General.

5.3.2 Decidir sobre aspectes operatius relatius als objectius estratègics i a les actuacions i projectes que es desenvolupen a redòs seu.

5.3.3 Fer de nexa entre la part professional i el conjunt de socis i sòcies.

5.3.4 Mantenir informats els socis i sòcies sobre el dia a dia del Col·lectiu Eixarcolant, sobre el grau d'assoliment dels objectius estratègics, i sobre qualsevol altre aspecte que es consideri rellevant.

5.3.5 Decidir sobre aquells aspectes relatius a l'activitat laboral que, tot i estar circumscrits als objectius estratègics, per la seva transcendència hagin de ser elevats a la Junta Directiva.

5.3.6 Ser l'enllaç amb el nucli de coordinació compartida de les cooperatives i validar, si s'escau, les seves propostes.

5.3.7 Traslladar al conjunt de socis i sòcies aquells aspectes que per la seva transcendència hagin de ser comunicats i si s'escau aprovats per l'Assemblea General. S'estableix que caldrà comunicar i sotmetre a votació de l'Assemblea General les qüestions rellevants que no es circumscriu en el desenvolupament dels objectius estratègics; les qüestions que, tot i referir-se a un o més objectius estratègics es considerin d'elevada rellevància, i qualsevol aspecte que sigui considerat estructural per al Col·lectiu Eixarcolant i que no quedi implícit en els objectius estratègics.

5.3.8 També serà competència de la Junta Directiva qualsevol qüestió no prevista en el present RRI sempre i quan no sigui considerada d'elevada rellevància, cas en el que caldrà que sigui traslladada a l'Assemblea General.

6. Els nodes territorials

6.1 Tota persona sòcia del Col·lectiu Eixarcolant pot formar part dels Nodes Territorials

6.2 Els nodes territorials són autònoms en el plantejament i desenvolupament de les seves activitats, sempre i quan s'adiguin a l'objectiu general i als objectius específics del Col·lectiu Eixarcolant.

6.3 Cada node territorial tindrà entre una i dues persones que exerciran de responsables, assumint les tasques de dinamització del node, la comunicació i interacció amb la Junta Directiva, i l'actualització dels membres del node.

6.4 Els nodes territorials rebran l'acompanyament per part de la Junta Directiva i, si s'escau, per part de la persona o persones alliberades per la dinamització dels nodes en conjunt. També es vetllarà per proporcionar als nodes eines i recursos que facilitin el desenvolupament de les seves activitats.

6.5 El finançament dels nodes es definirà a partir del factor territorial i del variable nombre de socis pertanyents a l'àmbit territorial de cada node. Així, dels recursos que d'acord amb el pressupost de cada anualitat es preveguin destinar a nodes, un 40% es repartirà de forma equitativa entre tots els nodes. El 60% restant es repartirà de forma proporcional al nombre de socis de cada node. En el cas del node que compregui la seu central del Col·lectiu Eixarcolant s'aplicarà una minoració per tal de compensar "l'efecte capital", consistent a limitar el seu pressupost al del següent node amb un major nombre de persones sòcies.

7. Comissions de treball

7.1 Es preveu la creació de comissions de treball per abordar temes específics relatius al Col·lectiu Eixarcolant en general i als objectius específics en concret.

7.2 Tots els socis i sòcies podran proposar la creació d'una comissió de treball sobre un tema concret, proposta que haurà de ser aprovada per la Junta Directiva.

7.3 Tots els socis i sòcies podran participar de les comissions de treball creades.

7.4 Per tal d'afavorir l'operativitat de les comissions de treball s'establirà almenys una persona de la Junta Directiva que s'encarregui de dinamitzar la comissió de treball i que acompanyi, si s'escau, a les persones impulsores de la comissió.

7.5 Per cada comissió es definiran uns objectius concrets, amb les corresponents actuacions, resultats i indicadors, afavorint així la concreció i el desenvolupament i compliment del pla de treball.

8. Tipus de vinculació laboral, codi ètic i salaris:

La vinculació laboral amb Eixarcolant es durà a terme, sempre que sigui possible, a través de la Cooperativa Eixarcolant SCCL i d'Eixarcolant Llavors SCCL, sense excloure la possibilitat d'establir vinculacions laborals amb l'entitat Col·lectiu Eixarcolant o d'altres formes jurídiques amb les quals s'estableixin col·laboracions si les casuístiques d'un determinat projecte o actuació ho requereixen.

8.1 Salari:

8.1.1 Per a dos treballadors que tinguin una vinculació laboral amb el projecte sota el mateix règim de cotització (Règim General de la Seguretat Social - RGSS d'una banda; i Règim Especial de Treballadors Autònoms - RETA de l'altra) la diferència salarial no podrà ser superior al 40%. La categoria salarial inferior només s'aplicarà en persones que desenvolupin tasques totalment acotades o repetitives, i que no impliquin responsabilitat o coordinació.

8.1.2 Els salaris seran fixats anualment per l'Assemblea General, prenent com a referència els salaris de l'anualitat anterior.

8.1.3 En el cas de persones que cotitzin al RGSS el salari brut mínim es calcularà de tal forma que el salari net en 12 mensualitats es situï com a mínim en els 1.000€; mentre que en les persones que cotitzin al RETA s'establirà un salari mínim de 1.200€ mensuals amb 12 pagues i una retenció d'IRPF del 14%. Aquests imports estan subjectes a l'evolució de l'IPC, sempre i quan des del nucli de coordinació compartida, amb la corresponent validació de la Junta directiva, es realitzi una proposta diferent degudament justificada.

8.1.4 En el cas de persones que cotitzin al RGSS el topall màxim del salari net en 12 mensualitats s'estableix en 2.080€, mentre que en les persones que cotitzin al RETA el topall màxim en 12 pagues i una retenció d'IRPF del 14% s'estableix en els 2.500€. Aquests imports estan subjectes a l'evolució de l'IPC, sempre i quan des del nucli de coordinació compartida, amb la corresponent validació de la Junta directiva, es realitzi una proposta diferent degudament justificada. Es considera que el topall màxim establert permet un nivell de vida digne i contribueix al repartiment just de la riquesa material.

8.2 Procés de selecció de persones candidates

8.2.1 La incorporació de persones amb dedicació professional haurà de ser aprovada per la Junta, reflectida en acta, i els socis / sòcies disposaran d'un període de 15 dies naturals des de l'enviament de l'acta per tal de presentar al·legacions. En tots els casos es seguiran criteris exclusivament competencials, formatius i professionals per a l'elecció de les persones candidates.

8.2.2 De forma general les necessitats laborals es cobriran a partir de l'obertura de processos de selecció totalment oberts, en els quals - a igualtat de condicions en la resta de criteris - les persones sòcies tindran preferència.

8.2.3 S'estableixen excepcions en l'obertura de processos de selecció en els casos que hi hagi persones que hagin estat vinculades de forma voluntària o com a estudiants en pràctiques duent a terme les tasques per les quals es cerquen perfils professionals. En aquests casos, si es pot acreditar la competència de la persona per al perfil professional cercat, la Junta podrà plantejar la contractació directa sense l'obertura de procés de selecció, proposta que podrà ser esmenada per qualsevol

persona sòcia presentant al·legacions en el període de 15 dies naturals des de l'enviament de l'acta de la reunió.

8.3 Vinculació laboral amb les cooperatives de treball associat.

8.3.1. D'acord amb l'article 131 de la Llei 12/2015, de 9 de juliol, una cooperativa de treball associat pot tenir treballadors que no siguin socis, sempre i quan el nombre d'hores anuals fetes pels treballadors amb contracte laboral no superi el 30% del total d'hores anuals fetes pels socis treballadors. En conseqüència es prioritzarà la incorporació del personal laboral com a persones sòcies treballadores de la cooperativa corresponent.

8.3.2 Persones sòcies treballadores.

Una persona sòcia treballadora no podrà acumular més del 40% del capital social de la cooperativa.

S'adopta la base de cotització mínima, fixada per l'any 2022 en 960,6 euros mensuals.

L'IRPF s'estableix en el 14%

El salari es percep en 12 pagues, una per mes. La nòmina es calcula tenint en compte les hores treballades cada mes. Les vacances estan prorratejades d'acord amb els dies de vacances que corresponen segons la jornada laboral realitzada.

La cooperativa es fa càrrec de la totalitat de la quota d'autònoms en el cas de jornades completes, i de la part proporcional en el cas de jornades parcials per decisió pròpia de la persona sòcia treballadora. En el cas que la parcialitat sigui deguda a que no es pot oferir una jornada superior, la cooperativa es farà càrrec de la totalitat de la quota d'autònoms.

En el cas que sigui necessari els socis treballadors s'aplicaran una rebaixa salarial de fins al 35% per tal de poder afrontar problemes de liquiditat i tensions de tresoreria temporals. En cas que sigui una situació temporal, un cop superat el període de tensió s'abonarà el descompte efectuat. En el cas que les tensions siguin derivades d'un mal càlcul dels salaris per aquella anualitat, o degut a problemes econòmics estructurals, es convocarà una assemblea general extraordinària per avaluar la situació i prendre les mesures pertinents, que poden contemplar la rebaixa permanent del salari sense dret a retorn.

8.3.3 Persones treballadores contractades sota el RGSS.

La dedicació conjunta de les persones contractades sota aquesta modalitat no podrà superar el 30% del total d'hores anuals fetes pels socis treballadors.

La durada màxima, contínua, dels contractes corresponents al RGSS serà de 12 mesos.

Els motius pels quals s'escollirà aquesta forma de vinculació professional i no la incorporació com a persones sòcies treballadores poden ser la temporalitat de la posició laboral, la inseguretat sobre el manteniment a mig i llarg termini de la posició laboral, la contractació gràcies a programes del Servei d'Ocupació de Catalunya.

8.4 Altres tipologies de vinculacions laborals.

8.4.1. En el cas que les circumstàncies ho requereixin, es podrà establir vinculació laboral, sota el RGSS, amb l'entitat sense ànim de lucre Col·lectiu Eixarcolant.

8.4.2 En el cas d'altres formes de vinculació professional (relació contractual amb altres formes jurídiques per al desenvolupament d'un projecte d'Eixarcolant, facturació a títol individual d'un projecte d'Eixarcolant traspasant després l'import a Eixarcolant, sol·licitant a títol individual una subvenció / ajuda l'import de la qual després es traspassarà a Eixarcolant, voluntaris Europeus o similars, o d'altres casuístiques que puguin sorgir) es vetllarà pel compliment de l'establert en aquest Reglament de Règim Intern, i es garantirà que pel fet d'haver cobrat individualment uns recursos que després es destinaran a Eixarcolant les persones individuals no es vegin penalitzades en la declaració de renda.

8.5 Transparència. Per garantir la transparència en tot allò relatiu a les actuacions desenvolupades per part del Col·lectiu Eixarcolant, s'establirà un espai de transparència, de domini públic, en el web eixarcolant.cat, on es podran consultar els fluxos monetaris, els balanços de les línies d'actuació, el pressupost anual, les inversions realitzades, els salaris, i Reglament de Règim Intern. En aquest espai també es podrà consultar la memòria de l'any anterior, que haurà d'ésser publicada abans de finals d'abril de l'any següent.

9. Definició de què és professional i què és voluntari:

9.1 Com a premissa base, el voluntariat és l'essència d'Eixarcolant i per tant es valorarà positivament que les persones amb vinculació laboral participin activament de les tasques de voluntariat, si bé aquestes no poden condicionar el desenvolupament de la jornada laboral ni superar el llindar de 10 hores setmanals (exceptuant el període de Jornada).

9.2. Els dies previs a la Jornada Gastronòmica de les Plantes Oblidades (dijous i divendres), el dia de celebració de la Jornada (dissabte) i l'endemà (diumenge), s'aturarà tota l'activitat professional que no sigui estrictament imprescindible (per exemple línia alimentació per abastir i mantenir obert el Forn de Jorba). El dia de la Jornada el Forn de Jorba tancarà i la venda es realitzarà, de forma voluntària, en el sí de la Jornada.

9.3. Tota persona amb vinculació laboral a Eixarcolant haurà de participar, com a tasca de voluntariat i en la mesura de les possibilitats, en l'organització i bon desenvolupament de la Jornada Gastronòmica de les Plantes Oblidades, ja sigui en els dies previs i posteriors a la Jornada i a la Jornada en si, o a les setmanes precedents.

9.4 En el cas de tasques aparentment voluntàries, però que s'han de fer sí o sí amb un termini concret, i que per tant fer-les impliqui deixar de dur a terme l'activitat professional, es comptaran fins a 8 hores laborals les persones vinculades professionalment a Eixarcolant que hagin hagut de deixar l'activitat professional per

dur a terme la tasca de “voluntariat”. A partir de les 8 hores es comptarà com a voluntariat. Només s’aplicarà pel nombre de persones que sigui estrictament necessari que hi participin.

9.5 En el cas d’activitats amb implicació de persones voluntàries (per exemple àpats divulgatius, sessions de neteja i embossat llavors, i d’altres que puguin sorgir) però en les quals sigui necessària la participació de certes persones amb vinculació professional per tal de coordinar l’activitat, s’establirà el nombre de persones que calen per dur a terme la coordinació, les quals ho computaran com a activitat professional. Un cop assolida aquesta xifra, la resta de persones, encara que també tinguin vinculació professional amb Eixarcolant, seran computades com a voluntàries.

9.6 Queden exemptes de dedicació professional les tasques relatives a la Jornada Gastronòmica de les Plantes Oblidades, les reunions de junta i assemblees, les jornades de voluntariat i la participació en els nodes territorials, entre d’altres, sempre i quan la dedicació necessària per a l’assoliment dels objectius estratègics no ultrapassi la que es pot aportar de forma voluntària.

9.7 Les situacions no previstes en aquest RRI s’analitzaran cas per cas per part de la Junta Directiva i si s’escau s’elevaran a l’Assemblea General.

10. Organigrama i nucli de coordinació compartida.

Definició dels diferents rols laborals dins el projecte, amb el que implica cadascun d’ells.

10.1 Nucli de coordinació compartida - visió general del projecte.

10.1.1 Objectiu i raó de ser. Dotar el projecte d’una coordinació compartida, que es reflecteixi en la figura del Consell Rector de les Cooperatives (i que, per tant, tingui validesa jurídica d’acord amb els estatuts) que estigui integrat per persones sòcies treballadores o sòcies col·laboradores de les cooperatives (però en tots els casos amb vinculació laboral) que tinguin una visió global del projecte, i que vetllin pel seu bon desenvolupament i funcionament d’acord amb els objectius estratègics fixats, més enllà de dur a terme les tasques en les línies o departaments on cadascú està implicat. La suma de les persones membres del consell rector de la Cooperativa Eixarcolant SCCL, i d’Eixarcolant Llavors SCCL formarà el nucli de coordinació compartida. Es tracta, d’una banda, de fer més col·legiada la coordinació, i alhora d’estructurar i normalitzar allò que ja succeeix de forma espontània, i és que la visió general del projecte i el sentit de la corresponsabilitat sobre el mateix recau en un grup determinat de persones que assumeixen aquesta figura.

10.1.2 Missió. Cal que decisions estratègiques, crítiques o complexes puguin ser preses amb validesa jurídica per aquest nucli de coordinació de forma coordinada amb la Junta Directiva i l’Assemblea General, i sempre en base a la visió general per poder decidir pensant en el bé col·lectiu i de forma estratègica. La

presència d'aquest nucli de coordinació compartida, en forma del Consell Rector, permetrà implementar a les cooperatives allò acordat per l'Assemblea General del Col·lectiu Eixarcolant i la Junta Directiva.

10.1.3 Composició: entre 5 i 8 persones que siguin sòcies treballadores o col·laboradores de la Cooperativa Eixarcolant SCCL o d'Eixarcolant Llavors SCCL, i que duguin a terme la seva tasca professional de forma majoritàriament presencial als centres de treball d'Eixarcolant. Les persones que optin a formar part del nucli de coordinació compartida presentaran una candidatura formada per entre 5 i 8 persones, i la votació s'efectuarà entre les diferents candidatures que es presentin.

10.1.4 Règim d'elecció: elecció cada 2 anys (excepcionalment, si ho sol·licita el Consell Rector, la Junta Directiva o l'Assemblea General, la renovació es podrà efectuar anualment) per part de tots els socis treballadors i col·laboradors de les cooperatives d'acord amb el que estableixin els respectius estatuts. Tots els socis treballadors i col·laboradors seran elegibles per formar part del nucli de coordinació, sempre i quan compleixin els requisits establerts el RRI i als estatuts. Un cop realitzada l'elecció per part dels socis treballadors i col·laboradors de les cooperatives aquesta elecció haurà de ser ratificada per l'Assemblea General del Col·lectiu Eixarcolant.

10.1.5 Competències:

- Vetllar pel bon funcionament del quotidià.
- Tenir una visió general en termes econòmics i de compliment dels diferents objectius estratègics, i prendre decisions estratègiques en aquest sentit.
- Acompanyar i analitzar l'evolució de les diferents línies i departaments.
- Aplicar, quan s'escaigui, el règim de sancions i acomiadaments, sempre en coordinació amb el responsable de la línia afectada en cada cas.
- Les decisions preses hauran de ser ratificades per la Junta Directiva o l'Assemblea General del Col·lectiu Eixarcolant, en funció de cada cas.

10.1.6. Relació amb la Junta Directiva del Col·lectiu Eixarcolant: almenys un 50% dels membres del nucli de coordinació compartida han de formar part de la Junta Directiva, sent l'enllaç directe entre el moviment sociopolític i la part laboral. Alhora els membres del nucli de coordinació compartida no podran representar mai més del 45% dels membres de la Junta Directiva.

10.1.7. Salari. Nivell salarial 1, d'acord amb allò aprovat per l'Assemblea General de l'anualitat corresponent, i sempre dins els marges establerts pel present RRI.

10.2 Coordinadors - responsables de cadascuna de les línies o departaments:

10.2.1. Objectiu i missió. Persones que vetllen pel bon funcionament a tots els nivells de la línia o departament en qüestió, tant en la gestió del quotidià com en la planificació futura, sempre d'acord amb allò que hagi establert l'Assemblea General en els objectius estratègics. Seran l'enllaç directe de la línia o departament amb el nucli de coordinació compartida i amb la Junta Directiva i l'Assemblea General.

10.2.2. Perfil. Persones sòcies treballadores de les cooperatives. Entre un i dos representants per línia / departament.

10.2.3 Competències: tot allò que refereixi a la línia o departament en qüestió sempre d'acord amb l'aprovat per l'assemblea general, la junta directiva, i les directrius que puguin emanar del nucli de coordinació compartida.

10.2.4. Salari. Nivell salarial 1, d'acord amb l'aprovat per l'Assemblea General de l'annualitat corresponent, i sempre dins els marges establerts pel present RRI.

10.3 Responsables de projectes o activitats concretes però sense ser coordinadors de línia o departament

10.3.1. Objectiu i missió. Persones encarregades de dur a terme tasques de perfil tècnic o de ser responsables de projectes o activitats concretes corresponents a una línia o departament determinats.

10.3.2. Perfil. Persones sòcies treballadores de les cooperatives o bé persones treballadores contractades sota el RGSS. En funció de cada cas, i depenent de si es tracta de tasques o projectes de llarga durada o bé temporals.

10.3.3. Competències: tot allò referent a les tasques o projectes de les quals són responsables. Comunicació directa amb el responsable del departament o línia, i si escau també amb la Junta Directiva, l'assemblea general, i el nucli de coordinació compartida.

10.3.4. Salari. Nivell salarial 1, d'acord amb allò aprovat per l'Assemblea General de l'annualitat corresponent, i sempre dins els marges establerts pel present RRI.

10.4 Posicions laborals que no impliquen la responsabilitat sobre projectes, sinó que la responsabilitat recau sobre tasques més concretes, acotades, i generalment poc diverses.

10.4.1. Objectiu i missió. Persones encarregades de dur a terme tasques concretes i acotades, que no impliquin coordinació.

10.4.2. Perfil. Persones sòcies treballadores de les cooperatives o bé persones treballadores contractades sota el RGSS. En funció de cada cas, i

depenent de si es tracta de tasques o projectes de llarga durada o bé temporals.

10.4.3. Competències: tot allò que refereixi a les tasques concretes que hagin estat encarregades. Comunicació directa amb el responsable del projecte, i si s'escau amb el responsable de línia o departament.

10.4.4. Salari. Nivell salarial 2, d'acord amb l'aprovat per l'Assemblea General de l'annualitat corresponent, i sempre dins els marges establerts pel present RRI.

11. Horaris i vacances

11.1 Flexibilitat horària, sempre que la tasca a realitzar ho permeti.

11.2 Jornada òptima 40h setmanals

11.3 Dret a 22 dies laborables de vacances i festius inclosos en el salari (per jornades parcials, reducció proporcional a la parcialitat de la Jornada). Exemple del 2022: hi ha 247 dies laborables (la resta són caps de setmana o festius -nacionals, catalans, locals-), equivalent a 1976 hores. Per tant, una persona que faci jornada completa, i faci els festius i els 22 dies de vacances, farà al final de l'any 1800 hores, que podrà repartir com vulgui, i li pertocaran 176h de vacances pagades. En el cas d'una persona que faci mitja jornada li pertocaran 88 hores de vacances pagades, i així proporcionalment amb totes les dedicacions inferiors a jornada completa.

11.4. Independentment dels 22 dies laborables de vacances pagades establerts, totes les persones amb vinculació laboral hauran de fer un mínim de 15 dies laborables de vacances per any, i un màxim de 30 (dels quals se'n pagaran 22). Com a màxim, llevat d'excepcions justificades que es valoraran individualment, es podrà fer un mes de vacances consecutiu.

11.5 Es compensaran els dies en cap de setmana amb activitats amb dies de festa entre setmana, amb equivalència 1:1. Es vetllarà perquè tothom pugui descansar almenys un dia de cada 7.

11.6 Els desplaçaments fins a les seus de treball de la cooperativa no computen dins la jornada laboral i tampoc es paga el quilometratge.

12. Drets laborals, baixes i cobertures addicionals

12.1 Tenint en compte que les cobertures que ofereix el Règim Especial de Treballadors Autònoms són inferiors a les que ofereix el Règim General de la Seguretat Social, el Col·lectiu Eixarcolant generarà un fons de reserva destinat a equiparar les cobertures de les persones vinculades laboralment al projecte sota el RETA a les que tindrien si estiguessin cotitzant al RGSS. La durada màxima de la baixa en que es prestarà

aquesta cobertura adicional és de 4 mesos, o en el cas de paternitat - maternitat la durada que legalment correspongui encara que sigui superior als 4 mesos .

12.2. La condició de baixa es podrà sol·licitar, activant el fons de reserva, en els casos i amb les condicions següents:

12.2.1: En cas de malaltia pròpia de caràcter lleu el fons de reserva i la baixa s'activen al 3r dia. El primer i segon dia es consideren recuperables.

12.2.2: En el cas de malaltia o cures a una tercera persona el fons de reserva i la baixa s'activa de forma immediata.

12.2.3. En el cas de malaltia de llarga durada, accident, o qualsevol altra causa justificada que impedeixi el correcte desenvolupament de l'activitat laboral.

12.2.4 S'estableix un permís menstrual recuperable en cas que no hi hagi flexibilitat horària. Les hores que s'agafin de permís hauran de ser recuperades dins el mateix cicle.

12.3 Cobertures addicionals en el cas de maternitat - paternitat. A banda d'equiparar les condicions del personal cotitzant al RETA a les del RGSS, s'estableix per a tot el personal amb vinculació professional al Col·lectiu Eixarcolant 3 setmanes addicionals de permís al que estableixi la legislació vigent en cada moment. Per ser beneficiari d'aquesta cobertura adicional cal haver tingut una vinculació laboral d'almenys 3 anys, o bé comprometre's a mantenir la vinculació laboral amb el Col·lectiu Eixarcolant - un cop finalitzada la cobertura adicional- el temps necessari fins assolir els 3 anys de vinculació laboral. En cas de cursar baixa voluntària o acomiadament per incompliment del RRI, i tenir una antiguitat inferior als tres anys, caldrà efectuar la devolució, proporcional al temps que manqui per assolir els tres anys d'antiguitat, de les cobertures addicionals per maternitat, que vagin més enllà de les establertes pel RGSS.

12.4 Les cobertures addicionals al que estableixi la legislació vigent d'acord amb el tipus de vinculació laboral al Col·lectiu Eixarcolant quedaran sense efecte en el cas que es consideri provat que la baixa ve derivada d'una negligència manifesta. S'analitzarà cada cas sospitós de forma individualitzada i la proposta del nucli de coordinació compartida haurà d'estar degudament fonamentada i argumentada i caldrà que sigui ratificada per la Junta Directiva.

13. Mecanismes de comunicació interna

13.1 Correu electrònic

13.1.1 Per comunicació amb tercers

13.1.2 Per comunicació entre i en el sí de comissions, departaments, projectes, ...

13.1.3 Per comunicació amb els socis

13.1.4 Per comunicació amb els nodes i en el sí dels nodes.

13.2 Aplicacions de missatgeria. Per fomentar dinàmiques i intercanvis d'opinions de grup atesa la dificultat de coincidir, moltes, vegades, en un mateix espai - temps.

13.2.1 Per organització interna en projectes o línies de treball

13.2.2 Per comissions i grups de treball

13.2.3 Per comunicació amb els socis

13.2.4 Per comunicació amb els nodes i en el sí dels nodes.

13.3 Comunicació directa. Quan cal fer un correu massa llarg o un missatge de veu massa llarg, potser el millor és una trucada o veure's directament.

13.4 Assertivitat i escolta activa com a bases de la comunicació. A Eixarcolant es pot parlar i s'ha de parlar de tot, com a element bàsic, de forma oberta i constructiva, anant de cara i entenent el debat com la millor manera d'afrontar reptes i créixer amb solidesa. La base del debat han de ser sempre els arguments i l'anàlisi racional, fred i pausat dels fets, pensant en el bé col·lectiu.

14. Presencialitat i treball a distància. Organització i límits

14.1 Flexibilitat horària

14.1.1 Hi haurà flexibilitat horària. Llevat de tasques, projectes o posicions laborals que per la tasca a desenvolupar requereixin una regularitat horària, no s'estableix cap horari laboral, de tal forma que tothom es pot gestionar la jornada de la manera que més li convingui.

14.1.2 Es vetllarà per, en la mesura del possible, no generar activitats en els grups de Whatsapp o altres aplicacions de missatgeria, amb finalitat laboral, entre les 20h de la tarda i les 8h del matí, llevat que en el sí dels membres del grup s'hagi establert una altra regulació.

14.1.3 En cap cas s'esperarà que ningú contesti correus electrònics o missatges d'aplicacions de missatgeria amb immediatesa.

14.1.4 Tothom es comprometrà a respondre els correus electrònics o missatges d'aplicacions de missatgeria, que refereixin a temes prioritaris, al llarg del primer dia hàbil després de rebre'ls o com a molt l'endemà.

14.1.5 Per assumptes urgents o que requereixin de la resposta immediata, si no es poden abordar presencialment es resoldran telefònicament.

14.2 Teletreball combinat amb presencialitat a Jorba o els altres centres laborals del Col·lectiu Eixarcolant.

14.2.1 Per tal de poder conèixer el projecte en la seva globalitat, teixir dinàmiques de grup, i afavorir l'intercanvi i creixement personal, les persones que formin part del nucli de coordinació compartida, o bé siguin responsables d'alguna línia o departament, o projecte en el sí d'alguna línia o departament, hauran de dur a terme almenys dues jornades laborals de forma presencial als centres de treball del Col·lectiu Eixarcolant. S'establiran excepcions en els períodes que per les tasques a desenvolupar siguin de treball de camp, prospecció, dinamització, o qualsevol altra que requereixi mobilitat arreu del territori. També es podran establir excepcions en el cas que el centre de treball no pugui oferir les condicions adequades per al desenvolupament de tasques que requereixin una elevada concentració.

14.2.2 Per la resta de persones amb vinculació laboral al Col·lectiu Eixarcolant s'establirà en cada cas quins són els límits de la presencialitat d'acord amb les tasques a desenvolupar, facilitant sempre que sigui possible un cert grau de teletreball.

14.2.3 En termes generals, el teletreball no podrà superar % de la Jornada laboral.

15. Règim de sancions i acomiadaments / baixa com a socis treballadors

15.1. Infraccions lleus

15.1.1 Ús indegut dels canals de comunicació.

15.1.2 Manca de puntualitat.

15.1.3 Manca de compromís personal amb el projecte que es vegi reflectit en l'ambient de treball i la qualitat laboral.

15.2 Infraccions greus:

15.2.1 Passotisme o inoperància laboral puntual.

15.2.2 Actituds comunicativament agressives o irrespectuoses, de forma puntual, vers companys i companyes o terceres persones.

15.2.3 Actituds prepotents i aires de superioritat vers companys i companyes o terceres persones.

15.2.4 Mala utilització dels materials, equipament o instal·lacions.

15.2.5 Manca de rigor i qualitat en les tasques desenvolupades.

15.2.6 Incompliment dels protocols de seguretat laboral.

15.3 Infraccions molt greus

15.3.1 Utilització d'Eixarcolant en benefici propi. Tràfic d'influències. Afany de lucre personal.

15.3.2 Infraccions de tipus econòmic: apropiació de capital, desviament de fons, falsejament de comptes, apropiació d'estocs o material.

15.3.3 Violències, de qualsevol índole, vers persones del Col·lectiu Eixarcolant o terceres persones.

15.3.4 Actituds masclistes, xenòfobes, homòfobes, o de qualsevol altre tipus que atemptin contra els drets fonamentals de les persones.

15.3.5 Absentisme laboral

15.3.6 Inoperància laboral, passotisme, reiterat en el temps.

15.3.7 Qualsevol actitud en la vida privada o professional que atempti contra els principis i drets fonamentals en els quals s'articula el Col·lectiu Eixarcolant.

15.4 Acomiadaments. El nucli de coordinació compartida, juntament amb el responsable o responsables del departament o línia de treball afectada, traslladaran a la Junta Directiva i a l'Assemblea General del Col·lectiu Eixarcolant, les propostes d'acomiadaments. Es tractarà sempre de propostes que han de basar-se en fets objectius, provats i degudament argumentats, i la proposta d'acomiadament haurà de ser validada per l'Assemblea General. Alhora, també seran el nucli de coordinació compartida i la Junta Directiva del Col·lectiu Eixarcolant els encarregats de rebre queixes o suggeriments en relació a infraccions observades, les quals podran ser formulades per qualsevol persona amb vinculació laboral o sòcia del Col·lectiu Eixarcolant. Addicionalment també es crearà la figura de recursos humans que s'encarregarà específicament de tractar les sol·licituds, problemes, queixes o infraccions i de la gestió del personal en general.

Es preveuen acomiadaments en els següents casos:

15.4.1 Una infracció molt greu

15.4.2 Tres infraccions greus en un any.

15.4.3 Acumulació d'infraccions lleus (pot ser una única infracció lleu reiterada en el temps) en un curt període de temps i sense rectificació tot i haver rebut diversos avisos.

15.4.4 Finalització del projecte o tasca per la qual s'havia iniciat la vinculació laboral de la persona en qüestió.

15.4.5 Necessitat de reduir la massa salarial de la línia, departament o projecte, per tal de reestructurar-lo i garantir la viabilitat econòmica.

15.4.6 Ineficiència - inoperativitat en les tasques que pretesament ha de desenvolupar la persona afectada.

16. Covid-19. Mascareta, quarantenes i vacunació.

16.1 El Col·lectiu Eixarcolant recolza la vacunació de la població adulta, com a eina per reduir les possibilitats de saturació de sistema sociosanitari i reprendre les dinàmiques socials pre-pandèmia. Alhora, es qüestiona la retallada de drets i llibertats que s'està implementant arran de les mesures sociosanitàries per al control de la pandèmia.

16.2 Es recomana la vacunació de totes les persones sòcies treballadores, treballadores i col·laboradores.

16.3 La utilització de la mascareta en espais interiors serà obligatòria, sempre que les recomanacions vigents en cada moment així ho indiquin.

17. Responsabilitat, representativitat, corresponsabilitat, autonomia, coordinació

17.1 Responsabilitat. Si tothom és diligent amb la responsabilitat pròpia, ningú no haurà de tapar forats i tot podrà funcionar correctament. Com a elements clau per fer efectiva aquesta responsabilitat i bon funcionament destaquen.

17.1.1 La bona planificació

17.1.2 El coneixement dels propis límits i capacitats

17.1.3. L'execució efectiva d'allò al que es compromet cadascú.

17.1.4 Realisme en el càlcul d'hores necessàries per dur a terme cada tasca.

17.2 Representativitat: tots som part i representem Eixarcolant, i per tant hem d'actuar en conseqüència. Coherència entre el perfil públic i el perfil privat.

17.2.1 Es treballarà per assolir la màxima coherència com a horitzó, assumint també que sense incoherències no hi ha ideals.

17.2.2 En la dimensió pública de cadascú, en especial per les persones d'Eixarcolant amb perfil més públic, s'evitaran actituds o posicionaments oposats a l'objectiu general i als objectius estratègics del Col·lectiu Eixarcolant.

17.2.3 Per al posicionament públic, com a Col·lectiu Eixarcolant, relatiu a aspectes que no siguin part de l'objecte del moviment i que no estiguin sota l'empara de l'exercici de drets i llibertats fonamentals, caldrà fixar posicionament a través de la Junta directiva o l'Assemblea General.

17.3 Corresponsabilitat: ajudem-nos i donem-nos suport sempre que faci falta però sempre de la forma més organitzada possible, i sense que vestir un sant

impliqui desvestir-ne un altre. Cal planificar els pics de feina o arrencades de projecte que requereixin del suport de persones addicionals.

18. Team building

Es fomentaran les activitats de team building, per crear xarxa i vincles socioafectius, en les diferents dimensions del projecte, tant en la dimensió de moviment sociopolític com a nivell professional.

18.1 De forma concreta, per la part professional del projecte, i si s'escau per la Junta Directiva, es plantegen les següents actuacions:

18.1.1 Dinar conjunt un cop al mes

18.1.2 Jornades de treball o reflexió

18.1.3 Visites a projectes de referència

18.1.4 Formacions internes

18.1.5 Activitats lúdico - esportives en jornada laboral.

18.1.6 Jornada lúdica un cop per trimestre

18.1.6 Es facilitaran els canvis temporals de línia de treball - departament, sempre que sigui possible, per trencar rutines i evitar caure en la monotonia.

18.1.7 Tothom que ho desitgi, i sempre que no quedin tasques descobertes, podrà destinar un 15% de la jornada a tasques corresponents a objectius estratègics diferents als habituals.

18.1.8 Es facilitaran, amb prèvia planificació, els canvis de línia - departament - projecte, objectiu estratègic, temporals o permanents, per tal d'evitar la monotonia laboral i el cansament per fatiga, generant així nous inputs i il·lusions. Es durà a terme tenint en compte sempre les capacitats i coneixements de la persona en qüestió, i les necessitats de la línia - departament - projecte, objectiu estratègic d'on ve i on va.

18.1.9 Es permetrà la sol·licitud d'excedència a raó d'un any d'excedència per cada 5 anys de vinculació professional, o la part proporcional en cas d'excedències de menor durada. Les persones en excedència seran reincorporades de forma preferent sempre que es donin les condicions per poder oferir-los un lloc de treball.

19. Formació continuada

S'afavorirà la formació continuada de totes les persones amb vinculació professional al Col·lectiu Eixarcolant, d'acord amb els següents criteris.

19.1 Es finançaran 40 hores anuals de formació amb un import màxim de despesa de la formació de 250€.

19.2 S'ofereix la possibilitat d'agrupar les formacions de tres anys en un de sol, amb el topall de 120h i 750€. En cas de cursar baixa voluntària o

acomiadament per incompliment del RRI caldrà efectuar la devolució de l'import rebut sempre que fos de forma anticipada.

19.3 Per tal de poder ser considerada formació continuada finançada pel Col·lectiu Eixarcolant, aquesta haurà de complir, com a mínim, amb algun dels següents requisits.

19.3.1 Estar vinculada directament amb els objectius estratègics del Col·lectiu Eixarcolant.

19.3.2 Ser necessària per complir la normativa vigent.

19.3.3 Ser necessària per a l'adquisició de nous coneixements / competències.

19.3.4 Ser necessària per dur a terme projectes o actuacions futures.

20. Gestió econòmica i política d'inversions/despeses

20.1 No es recorrerà a préstecs bancaris (exceptuant, si fos estrictament necessari, per finançar projectes o subvencions que ja estan aprovades però que primer cal executar i després facturar).

20.1.1 Totes les inversions i pagaments es duran a terme a partir de fons propis obtinguts via vendes, donacions o subvencions. No possibilitat de crèdit per inversions corrents.

20.1.2 Només es contempla la possibilitat de sol·licitar crèdit bancari, prioritzant finances ètiques, en el cas de subvencions ja atorgades, d'import elevat, que calgui justificar econòmicament abans de ser cobrades.

20.2 Romanent, inversions, i capital social

20.2.1 Horitzó: un cop descomptades les despeses corrents, destinar el 50% dels ingressos restants a salaris i el 50% restant a inversions i romanent.

20.2.2 Es vetllarà per disposar, al tancament de cada anualitat, d'un romanent corresponent al 15% dels ingressos.

20.2.3 Es treballarà perquè la capacitat inversora sigui del 35% dels ingressos de l'any anterior un cop descomptades les despeses corrents. Les inversions poden ser en recursos humans, en millora de les condicions laborals, en material, en infraestructura, en terrenys - finques, o en comunicació, sempre en el sí del Col·lectiu Eixarcolant i d'acord amb els objectius estratègics fixats.

20.2.4 Es contempla la possibilitat d'ampliar el capital social de la cooperativa mitjançant socis col·laboradors i socis capitalistes, sempre i quan cap soci acumuli més del 40% del capital social, i que els vots dels socis col·laboradors i capitalistes no superin el 30% dels totals.

21. Suficiència econòmica de les diferents línies vs compensació entre línies

21.1 Les diferents línies i departaments podran compensar els seus balanços sempre que estigui degudament justificat per l'assoliment dels objectius estratègics. Els excedents d'una línia de treball o objectiu estratègic han de permetre finançar les línies de treball o objectius estratègics deficitaris. De forma concreta, s'estableix el següent:

21.1.1 Les línies de treball i objectius estratègics a redós dels quals es generin béns o serveis, més enllà de l'arrencada inicial, han de ser viables

econòmicament per sí soles i generar excedents per iniciar noves actuacions o projectes en el sí de la mateixa línia o en altres línies.

21.1.2 Les línies de treball i objectius estratègics deficitaris però que es considerin estratègics rebran fons provinents de les altres línies o departaments, que serviran per iniciar nous projectes o actuacions. En alguns casos seran sempre deficitaris, atès que no generaran de forma directa béns i/o serveis. En altres casos, un cop superada l'arrencada inicial han de ser viables per sí sols.

21.1.3 Es cercarà un equilibri entre línies de treball i objectius estratègics excedentaris i deficitaris, treballant amb planificacions a mig i llarg termini, partint de la premissa bàsica que han de servir als objectius estratègics del Col·lectiu Eixarcolant.

21.1.4 La diversificació és un element fonamental del Col·lectiu Eixarcolant, no només per avançar vers l'assoliment de l'objectiu general, sinó també per incrementar-ne la resiliència i l'adaptabilitat. Aquesta diversificació es tradueix en les 10 línies de treball i els diferents objectius estratègics.

21.1.5 En el cas d'una actuació, projecte, línia o objectiu estratègic que no hagi assolit el punt d'equilibri en termes econòmics en el temps establert inicialment, es procedirà a redefinir l'estratègia. Si el punt d'equilibri segueix sense assolir-se en el nou termini fixat, es replantejarà per complet l'actuació, projecte, línia o objectiu estratègic.

22. Planificació anual i trimestral

22.1 Es treballarà amb una planificació anual elaborada a partir dels objectius estratègics i el pla de viabilitat. Aquest plantejament ha de garantir una bona planificació i execució, i també maximitzar la qualitat laboral i l'impacte positiu del projecte.

22.1.1 Planificació, en el darrer trimestre de l'any precedent, dels objectius estratègics, actuacions i projectes per a l'any següent. La planificació i definició dels objectius estratègics es durà a terme amb un procés participatiu obert a tots els socis i sòcies del Col·lectiu Eixarcolant i serà ratificat a l'Assemblea General ordinària de principi d'any. Inclourà la planificació econòmica (pressupost - pla de viabilitat) per a la següent anualitat, i també les previsions sobre necessitats de recursos humans. Aquest fet ha de permetre calendaritzar els projectes i actuacions amb antelació i de forma organitzada.

22.1.2 Els responsables de cada línia de treball, departament o projecte seran els encarregats de vetllar per l'assoliment dels objectius estratègics que els impliquin i per al compliment de la planificació anual, la qual serà revisada trimestralment, i on es podran incloure ajustos sempre que estigui degudament justificat.

22.1.3 Les revisions trimestrals han de permetre tenir una radiografia de l'estat de cadascuna de les línies de treball, actuacions, projectes i objectius estratègics per tal de poder tenir també una visió global, de conjunt.

22.1.4 Per cada línia de treball, departament o projecte, s'establiran uns objectius - fites concrets a assolir, així com els indicadors que permetran conèixer el grau d'assoliment durant l'any.

22.1.5 Per cada línia d'actuació, departament, projecte o objectiu estratègic es preveuran les accions comunicatives o d'obertura de mercat - arribada a nous usuaris, que sigui pertinent dur a terme per assolir els objectius fixats.

22.1.6 Els responsables de cada línia, departament, projecte o objectiu estratègic seran els encarregats d'anticipar-se temporalment a les necessitats (materials, de recursos humans, econòmiques, ...) per tal de poder afrontar amb majors garanties la variabilitat o estocasticitat d'alguns dels projectes (sobretot dels que depenen de la resolució de subvencions) i aconseguir que res esdevingui urgent.

23. Espais

23.1 Cessió d'espais del C/Major 47, Jorba - 08719

23.1.1. Espais amb ocupació permanent: obrador, zona material, zona eines, zona cambra frigorífica, lavabo, sala de treball - oficines.

23.1.2 Espais amb ocupació temporal però sense possibilitat d'instal·lar-hi estructures fixes: sala irregular per assecatge llavors, zona situada entre el lavabo i la porta d'accés a l'hort via rampa.

23.1.3 Espais d'ús compartit: terrassa (zona conilleres)

23.1.4. Àrees de pas: rampa i replà de davant del lavabo.

23.1.5 Condicions: cessió gratuïta per part dels propietaris de l'immoble, a canvi de la bonificació de les factures d'aigua, llum i internet.

23.1.6 Normes d'ús. Respecte tot el material i infraestructura per afavorir-ne la durabilitat, les tasques de manteniment o reparació aniran a càrrec del Col·lectiu Eixarcolant (llevat coberta).

23.1.7 Es poden establir normatives i protocols de funcionament específics per a cadascun dels espais, establerts de mutu acord per part de totes les persones usuàries.

23.2 Cessió de zones agrícoles

23.2.1 Ubicació i espais:

- Hort del Mas (Jorba)
- Hort del Palau (Jorba)
- Hort del Pere (Jorba)
- Hort de Can Bernat (Jorba)
- Hort de Miralles (Santa Maria de Miralles)
- Hort de Ventoses (Les Ventoses)
- Hort d'Agramunt (Agramunt)
- Hort de Castellnou (Castellnou de Seana)

23.2.2 Condicions: cessió gratuïta per part dels propietaris.

23.2.3 Normes d'ús: gestió agroecològica, que millori les condicions del sòl i la biodiversitat. Es pot establir normativa específica per cada espai.

23.3 Lloguer immoble Forn (Av. Canaletes 36, Jorba - 08719)

23.3.1 Espais:

- Botiga i primer pis (espais de venda i degustació)
- Terrassa interior
- Forn - zona d'elaboració
- Primer pis, magatzem i controls de qualitat
- Golfes

23.3.2 Condicions: lloguer a 10 anys (contracte signat el març del 2021)

23.3.3 Normes d'ús en relació amb la propietat incloses al contracte de lloguer.

23.3.4 Es poden establir normatives i protocols de funcionament específics per cadascun dels espais, establerts de mutu acord per part de totes les persones usuàries.

24. Respecte, no violència, igualtat de gènere, no racisme

24.1 Comunicació verbal i no verbal basada sempre en la no violència.

24.2 Tota activitat del Col·lectiu Eixarcolant es basarà en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la no discriminació per motiu de gènere, orientació sexual o origen. Sempre que sigui possible es durà a terme una discriminació positiva vers els col·lectius en situació de vulnerabilitat.

24.3 Mentre no es disposi de protocols propis, s'assumeix el protocol antiassetjament de la XES i el Protocol per l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions de la FEDE.

25. Coherència interna. Ser i fer allò que reivindicuem i comuniquem.

25.1 S'establirà una comissió i un protocol de control de la coherència interna del Col·lectiu Eixarcolant per vetllar que en tots els àmbits d'actuació es manté una coherència amb l'objectiu general, els objectius estratègics i els valors del moviment. De forma concreta, es farà especial èmfasi en el següents àmbits:

- 25.1.1 Energia
- 25.1.2 Residus
- 25.1.3 Alimentació
- 25.1.4 Consum general
- 25.1.5 Actuacions / Projectes
- 25.1.6 Agricultura
- 25.1.7 Organització interna
- 25.1.8 Altres

25.2. Es definiran indicadors que permetin avaluar l'evolució de la coherència en cadascun dels àmbits.

26. Desplaçaments

26.1. El cost del desplaçament en cotxe s'estableix en 20 cts el km, revisable segons fluctuacions de preus dels combustibles.

26.2 Desplaçament fins al centre de treball no elegible com a despesa.

26.3 Jorba com a punt de referència per calcular els km necessaris per al desplaçament a l'hora de realitzar activitats i projectes, llevat que de mutu acord entre totes les parts implicades s'acordi un altre punt de referència.

26.4 Optimització dels desplaçaments per eficiència energètica o climàtica. Es cobrirà el desplaçament dels vehicles que siguin indispensables per dur a terme l'activitat, definint en termes generals Jorba com a punt de partida. Si es decideix utilitzar un vehicle addicional perquè el punt de partida és un altre o perquè hi ha la voluntat d'anticipar o allargar l'estada al lloc de realització de l'activitat, aquest desplaçament no serà despesa elegible. En el cas de punts de partida diferents però que en un determinat punt del recorregut es faci transbordament al vehicle o vehicles provinents de l'origen de ruta establert, s'abonarà el cost del desplaçament sempre i quan els km realitzats pel vehicle addicional fins al punt d'encontre siguin menors que els km que hauria calgut realitzar fins a l'origen de la ruta.

26.5 Es prioritzaran les reunions online en els següents supòsits:

26.5.1 Si es tracta de reunions de treball sobre projectes o actuacions ja iniciades i que no requereixen de debat o d'intercanvi.

26.5.2 Si es tracta de reunions breus sobre aspectes que poden ser abordats telemàticament ja que prèviament o posteriorment s'abordaran de forma presencial.

26.5.3 En qualsevol cas que impliqui un desplaçament (d'anada) superior als 250 km, llevat d'excepcions degudament justificades.

27. Neteja, inventari i manteniment

27.1 S'estableix un calendari i protocol de neteja dels espais comuns per part de totes les persones usuàries dels espais. Com a norma general estableix el següent.

27.1.1 Neteja quinzenal de la sala (oficines), el bany, les escales i la rampa, i neteja a fons cada 6 mesos.

27.1.2 Neteja diària de l'obrador, el forn, i la botiga. A fons cada mes, i súper a fons un cop l'any.

27.1.3 Neteja després de cada utilització de la zona terrassa.

27.2 Inventari i manteniment

27.2.1 Caldrà disposar i mantenir actualitzat l'inventari de la maquinària, material estructural, mobiliari i eines; amb informació relativa al cost, vida útil, manual d'instruccions i manteniment (si s'escau), protocol de neteja i manteniment, any de compra - fabricació, i valor de compra - fabricació (per tal de calcular el valor immobilitzat i l'amortització. Revisió de l'inventari cada 6 mesos, i actualització constant.

27.2.2 Caldrà disposar de protocols de manteniment dels diferents aparells - maquinària, amb "alarmes" per evitar no dur a terme el manteniment necessari.

27.3 Corresponsabilitat en la neteja - ordre. Cadascú serà responsable de vetllar per l'ordre i la neteja dels espais, i pel bon manteniment de les eines i la maquinària.

28. Arxius i gestió documental, i seguretat digital.

28.1 Els arxius del Col·lectiu Eixarcolant s'emmagatzemen al núvol per mitjà del Google Drive, on s'estructuraran segons línies de treball, departaments i objectius estratègics.

28.1.1 Cada línia d'actuació o departament haurà de codificar les seves carpetes i arxius amb el codi corresponent a la línia o departament, i si s'escau objectiu estratègic.

28.1.2 Els arxius seran generats i penjats al drive des del compte info@eixarcolant.cat

28.2 Persones amb dret d'accés general i parcial

28.2.1 Les persones membres de Junta directiva, del nucli de coordinació compartida, i els responsables de línia o departament tindran accés a la globalitat del Drive.

28.2.2 La resta de persones amb vinculació laboral o no al projecte, que requereixin accedir al contingut del drive, tindran accés només als documents o carpetes que necessitin, i en cap cas tindran accés a informació o dades sensibles.

28.3 S'implantaràn sistemes de seguretat digital i còpies de seguretat fora del núvol per prevenir accidents o ciberdelinqüència.

28.4 S'elaborarà un protocol de protecció de dades.

28.4.1 Protocol de protecció de dades personals.

28.4.2 Protocol de conservació i destrucció de documents amb dades sensibles.

28.4.3 Assignació de persona responsable de protecció de dades personals.

28.5 Arxiu físic. Es crearà un arxiu físic amb els documents organitzats per línies, departaments o objectius estratègics.

29. Qualitat, valoracions i millora constant

29.1 S'implantaràn mecanismes d'avaluació i revisió dels projectes, concretats en els següents aspectes.

29.1.1 Definició d'indicadors previs a l'inici del projecte.

29.1.2 Seguiment de la consecució dels indicadors al llarg del desenvolupament del projecte.

29.1.3 Revisió i propostes de millora un cop finalitzat el projecte.

29.1 Qualitat com a màxim

29.1 Autoexigència interna per fer-ho tan bé com sigui possible d'acord amb els recursos humans, temporals, materials o econòmics disponibles en cada cas.

29.2 S'establirà, en cada cas, un llindar mínim de qualitat per sota del qual renunciem a dur a terme projectes o actuacions.

30. Anticipació a horitzons i escenaris futurs a nivell global

30.1 Els objectius estratègics i les actuacions es plantejaran tenint en compte els escenaris futurs en termes de canvi climàtic, crisi energètica, crisi de materials i col·lapse del sistema econòmic global tal com l'entenem avui dia. El que fem avui ha de permetre anticipar-nos a allò que pugui passar demà i alhora exemplificar que la transició és possible.

30.1.1 Es prioritzaran aquelles inversions que permetin incrementar la resiliència i disminuir la dependència del mercat global.

30.1.2 S'analitzaran els horitzons a mig i llarg termini i s'intentarà actuar de forma anticipada.

30.1.3 S'efectuarà una planificació dels canvis com a forma de transformació no traumàtica.

30.1.4 Es treballa amb l'horitzó de futur de poder tancar els cercles en tots els objectius estratègics i actuacions on sigui possible.

31. EPIS, materials i eines de treball

31.1 Es proporcionen els EPIS necessaris per poder desenvolupar les activitats, professionals o voluntàries desenvolupades en el sí del Col·lectiu Eixarcolant.

31.2 En relació als materials i eines de treball, en alguns casos aquests seran proporcionats pel Col·lectiu Eixarcolant i en altres els aportarà la persona treballadora, d'acord amb les possibilitats i necessitats de cada tasca i moment. S'efectuarà una revisió periòdica de les necessitats, els materials i les eines que cal aportar com a Col·lectiu Eixarcolant.