

Març
2020

Opcions de col·laboració davant la crisi del coronavirus

Document de treball

La Fundació Catalana de l'Esplai (Fundesplai) és una iniciativa sense ànim de lucre constituïda el mes de maig de 1996, amb l'objectiu d'impulsar l'educació en el lleure per a infants, joves i adults i dinamitzar la vida associativa com espai de participació.

Borsa de Professionals i relació entre les parts

La iniciativa de la Borsa de Professionals està oberta a persones físiques que a títol individual volen realitzar un voluntariat en una entitat del Tercer Sector que ho requereixi, també a fer candidatures per establir una possible relació laboral amb una entitat demandant de professionals contractats, i al mateix temps, també s'adreça a col·legis professionals i altres entitats sense afany de lucre, amb les quals es poden establir relacions com les descrites al llarg del document, enteses com de voluntariat corporatiu.

El funcionament de la borsa es basa en una voluntarietat de les persones i entitats per oferir la seva vessant professional i per canalitzar les demandes que es puguin produir.

Les dades que s'introdueixin a la plataforma seran incorporades per la persona titular de les mateixa donant el consentiment necessari per al seu tractament, o bé per part de les entitats amb el corresponent consentiment per a la cessió de dades.

En tot cas, la plataforma disposa d'una política de privacitat i condicions d'ús d'acord a la normativa de protecció de dades vigent.

La funció de la plataforma és facilitar el contacte i relació entre les dues entitats per dur a terme l'acció voluntària, però amb la única funció de canalitzar les ofertes i les demandes i de facilitar la informació però no estableix cap altra funció de relació entre les parts, les quals contacten entre elles per si mateixes i acorden els termes de la relació que volen establir.

En els següents apartats hi trobareu desenvolupades les possibles formes de col·laboració disponibles a la plataforma, les quals poden ser entre entitats i professionals. Recordem que pel que fa a la procedència dels professionals poden ser a títol individual o provinents d'alguna altra entitat.

1. Voluntariat Corporatiu. Concepte i característiques

1.1. Respecte a la Responsabilitat Civil Corporativa i al Voluntariat Corporatiu

El voluntariat corporatiu és una de les maneres que tenen les empreses i entitats de desenvolupar la seva responsabilitat social corporativa, entenent aquest concepte com el compromís que assumeix la organització davant de la societat, assumint una coresponsabilitat en tot allò que ens afecta (sostenibilitat, medi ambient, millora social...).

A través de la responsabilitat social corporativa, l'organització es conscient de l'impacte de la seva activitat i adquireix un compromís amb la societat i amb el medi que va més enllà del marc legal. Es tracta d'una política que és fruit dels principis i valors inherents a la pròpia entitat, a la seva ètica i forma de relacionar-se amb el medi que l'envolta.

1.2 Concepte de Voluntariat Corporatiu

Voluntariat corporatiu és el conjunt d'accions que duu a terme una organització amb la finalitat de contribuir al desenvolupament social, cultural i ambiental del seu entorn.

Aquestes accions voluntàries són promogudes per la organització, la qual es posa en contacte amb una entitat sense afany de lucre i facilita al seu personal la possibilitat de participar-hi.

Hi ha diferents formes d'arribar a aquesta col·laboració entre organitzacions i també diversos tipus de voluntariat corporatiu, en aquest cas, podríem parlar d'una iniciativa conjunta entre l'entitat que promou el voluntariat corporatiu i la destinatària de l'acció voluntària, fruit d'uns interessos comuns i d'una situació d'excepcionalitat, la qual necessita una resposta ràpida.

Al mateix temps, també podríem dir que es tracta d'un voluntariat corporatiu professional, en tant que l'entitat que té contractat el personal cedeix les hores de les persones treballadores per que col·laborin en tasques concretes de l'entitat receptora en les quals són experts.

2. Organització, estructura, mitjans

Algunes de les qüestions fonamentals que s'ha de tenir en compte respecte a l'acció voluntària que ha de dur a terme aquest voluntariat, serien les següents:

- ✓ Definició de les tasques a desenvolupar i públic destinatari.
- ✓ Que l'acció a realitzar estigui en consonància amb la ètica de l'entitat que ofereix els seus treballadors per a l'acció voluntària.
- ✓ Capacitació necessària poder dur a terme les tasques.

- ✓ Requeriments normatius que han de tenir les persones participants (certificat de delinqüents sexuals, formació en manipulació d'aliments, etc.)
- ✓ Termini o període en el qual s'ha de desenvolupar l'acció voluntària, amb dies i horaris.
- ✓ Compromís de les persones participants del compliment de tots els protocols i directrius existents a l'entitat per desenvolupar les tasques encomanades, tant els habituals com els excepcionals.
- ✓ Compliment de totes les disposicions normatives obligatòries relatives a l'acció que s'està duent a terme.
- ✓ Coneixement de l'àrea o equip en el qual s'integra l'acció voluntària, la seva organització i nomenament d'una figura referent.

3. Interpretació voluntariat corporatiu entre entitats sense ànim de lucre

En el cas que ens ocupa, tal i com ja hem avançat al punt anterior, podem entendre que la relació establerta es podria definir com un voluntariat corporatiu professionalitzat, en el qual les persones treballadores d'una organització destinen hores de la seva jornada laboral habitual a desenvolupar una tasca voluntària en una altra entitat sense afany de lucre. Aquesta col·laboració voluntària ve determinada a conseqüència de la situació d'excepcionalitat generada per dos aspectes clau:

- L'Estat d'Alerta Sanitària i la necessitat d'un increment de recursos humans per cobrir l'activitat de caràcter social que duu a terme l'entitat receptora del voluntariat corporatiu.
- El compromís amb la societat i els seus agents socials per part de l'entitat que promou el voluntariat corporatiu del seu personal, d'acord als principis, valors i codis ètics de l'organització.

Algunes de les argumentacions que poden justificar que es tracta d'un voluntariat corporatiu serien les següents:

- L'Acció voluntària és promoguda per la organització on treballen les persones que duen a terme el voluntariat, de manera que és la pròpia organització la que manté la relació i acorda els termes de la mateixa amb l'entitat on es desenvoluparà el voluntariat.
- Caràcter gratuït, en tant que cap de les persones participants de l'acció voluntària no rebran cap remuneració per la tasca realitzada.
- Les persones participants realitzen la tasca per voluntat pròpia, no hi ha obligatorietat.
- La tasca voluntària està prèviament definida i amb té un termini cert.
- No hi ha una subcontractació de serveis.
- Existeix un reconeixement del voluntariat per part de l'entitat receptora, complint la normativa reguladora d'aquesta figura.

S'ha de tenir en compte que en el cas de tractar-se d'un voluntariat corporatiu en sentit estricte, és a dir, que l'entitat promou l'acció voluntària arribant als acords i establint els termes de la relació voluntària i cedint els seus treballadors per a poder realitzar aquesta acció, l'organització que promou aquest voluntariat corporatiu també té responsabilitat respecte al desenvolupament de l'acció voluntària.

Una altra fórmula possible que podria eximir a l'organització d'aquesta responsabilitat seria promocionar – a mode informatiu- el coneixement de la demanda de voluntariat de l'entitat on existeix la possibilitat de dur a terme l'acció voluntària sense implicar-se en el procés. És a dir, únicament donant la informació als seus empleats, els quals podrien contactar directament com a persona física amb l'entitat en qüestió, establint ells mateixos la relació i acordant els termes del voluntariat. En aquest cas, el que tindria que fer l'entitat que té el personal contractat seria donar-los permís per a poder alliberar unes hores de la seva jornada per fer voluntariat.

Aquest permís per fer voluntariat no està recollit a la Llei 25/2015 del Voluntariat i Foment de l'Associacionisme, tot i que tampoc ho prohibeix expressament. L'únic que s'explicita a la norma és que una persona treballadora d'una entitat no podrà fer un voluntariat amb la mateixa tasca per la que es retribuïda a l'entitat on treballa.

Per tant, podríem entendre que si no ho contempla ni ho prohibeix, aquesta qüestió es podria deixar a l'autonomia negociadora entre la persona treballadora i la organització on desenvolupa la seva tasca professional.

Tal i com s'ha dit, la normativa catalana no recull aquesta possibilitat però si ho fa la normativa espanyola – Llei 4/2015, del Voluntariat – la qual estableix que les institucions privades i públiques podran promoure i facilitar mesures de reducció o adaptació de la jornada laboral amb reserva del lloc de treball a fi que les persones treballadores puguin exercir tasques de voluntariat.

4.- Motiu i durada del conveni del Voluntariat

En el cas que la relació sigui entre entitats, és important signar un conveni entre ambdues parts en el qual s'estableixin les condicions sota les quals es desenvolupa aquesta col·laboració i la possibilitat de rescindir aquesta relació en cas que s'observi i es pugui demostrar algun incompliment per part d'alguna de les parts.

5.- Normativa a tenir en compte

5.1.- Llei 25/2015 del Voluntariat i Foment de l'Associacionisme

La Llei 25/2015 estableix unes obligacions tant per les entitats amb programes de voluntariat com per a les pròpies persones voluntàries que desenvolupen la tasca.

En relació a les obligacions que han de complir les entitats de voluntariat són les establertes a l'article 11 de la llei, de les quals destaquem les següents:

- ✓ Disposar d'un pla de voluntariat o de participació que reculli els aspectes relatius a la gestió dels voluntaris dins de l'entitat.

- ✓ Disposar d'un pla de formació o d'un itinerari formatiu dels voluntaris de l'entitat en els quals es pugui identificar la formació que el voluntari necessita per a poder dur a terme la seva tasca a l'entitat i participar-hi.
- ✓ Facilitar informació sobre la missió i l'estil de treball de l'entitat de voluntariat a fi de garantir un encaix correcte entre les aspiracions de l'entitat i les del voluntari.
- ✓ Nomenar una persona com a responsable de la coordinació dels voluntaris de l'entitat de voluntariat.
- ✓ Formalitzar la vinculació amb el voluntari per mitjà d'un full de compromís.
- ✓ Assegurar els riscos derivats de l'activitat que duu a terme el voluntari i la responsabilitat civil de les accions esmentades en tot moment, i assegurar també
- ✓ l) Complir els deures que s'estableixin per reglament en l'àmbit sectorial corresponent.

5.2.- Normativa protecció de dades

Ambdues entitats han de complir amb la normativa de Protecció de dades – RGPD 2016/679 i Llei 3/2018 de protecció de dades i garantia dels drets digitals- en tant que es tracta d'una llei d'obligatori compliment per totes les persones jurídiques respecte a les dades personals que tracten.

Algunes qüestions que s'han de tenir especialment en compte en el cas que ens ocupa són les següents:

- ✓ Autorització per a la cessió de dades de les persones treballadores en el cas que sigui l'organització que les té contractades qui estableixi la relació amb l'altre entitat i hi hagi un traspàs d'aquestes dades, ja que aquesta cessió no seria motiu d'una obligació legal (com pot ser la comunicació de les dades a la seguretat social) i, per tant, caldria el consentiment dels titulars de les mateixes.
- ✓ S'hauria de preveure la signatura d'un document de confidencialitat en el qual es reculli la obligació de no fer pública qualsevol dada que es pugui conèixer fruit de la relació establerta o del desenvolupament de l'acció voluntària.

5.3.- Assegurances

Ambdues entitats han de tenir contractada la seva assegurança de responsabilitat civil.

Quant a la persona treballadora, l'entitat que la té contractada ha de disposar de l'assegurança obligatòria i l'entitat on es duu a terme el voluntariat haurà de tenir contractada una assegurança del voluntariat en els termes previstos a la llei 25/2015 i amb les cobertures que es disposi bé a aquesta normativa o la pròpia de l'àmbit d'actuació. Aquesta assegurança haurà de cobrir els accidents que pugui patir la persona voluntària així com la responsabilitat civil que ella mateixa pugui generar.

En el cas que la relació s'articuli entre entitats, ambdues poden incórrer en responsabilitat d'acord al desenvolupament de l'acció voluntària, bé sigui per responsabilitat directa o subsidiària. Tot i que s'hauria de poder demostrar aquesta responsabilitat.

En el cas que la relació sigui entre la persona física i la jurídica, l'entitat on es desenvolupa l'acció voluntària podria respondre dels danys produïts per una acció de la qual es responsable i, en cas que el dany es produís a causa de l'actuació de la persona voluntària desobeint totes les recomanacions i protocols, fruit d'una acció individual, respondria l'assegurança del voluntariat pel que fa a la responsabilitat civil.

5.4.- Obligacions laborals respecte al personal contractat

L'entitat, respecte als seus treballadors, té l'obligació de complir amb la normativa laboral, tant l'estatut dels treballadors, com el conveni col·lectiu de referència i d'altres normatives sectorials que resultin d'aplicació.

Les principals obligacions de l'organització respecte a les persones treballadores és l'alta i el pagament de les cotitzacions a la seguretat social, la formalització del contracte i la seva presentació a la OTG, el pagament de les retribucions pactades, l'ingrés de les retencions de L'IRPF, el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals i la contractació de l'assegurança obligatòria respecte del seu personal.

És important que ambdues entitats reconeguin que compleixen amb les seves obligacions laborals respecte al seu personal.

5.5.- Prevenció de riscos laborals

Totes dues entitats han de complir amb el que s'estableix a la Llei 31/1995 relativa a la prevenció de riscos laborals.

Les dues organitzacions han d'establir la coordinació que sigui necessari per a establir una correcta prevenció dels possibles riscos del servei a realitzar, en el qual s'han de preveure les mesures de seguretat oportunes i les condicions higièniques adequades.

La finalitat fonamental és evitar qualsevol risc per a les persones voluntàries, evitant o minimitzant totes les situacions de perill complint amb les mesures necessàries en funció del cas.

En el cas del voluntariat corporatiu, les persones voluntàries tot i no ser treballadores de l'entitat on duen a terme l'acció voluntària, han de conèixer la informació dels riscos relacionats amb la tasca que desenvolupen.

5.6.- Bones pràctiques i anticorrupció

Algunes de les qüestions a les que s'haurien de comprometre ambdues parts serien les següents:

- ✓ No acceptar ni oferir cap tipus de regal, pagament, avantatge, o benefici professional ni personal.

- ✓ Deure d'informar de qualsevol pràctica irregular que es pugui detectar al llarg del procés de col·laboració i que pugui esdevenir un incompliment normatiu o un fet constitutiu de delictes.

5.7.- Compliment de les normatives sectorials en funció de l'àmbit d'actuació

Una de les obligacions que té l'entitat que duu a terme l'acció voluntària és el compliment d'aquelles normatives que li són d'aplicació en funció del seu àmbit d'actuació, a fi de dur a terme una activitat amb garanties de qualitat i amb una absència o minimització dels possibles riscos, a fi de no incórrer en cap responsabilitat per un incompliment normatiu o per una pràctica incorrecta.

L'entitat que promou el voluntariat corporatiu hauria d'assegurar-se adquirint el compromís corresponent per escrit d'aquest extrem, d'aquesta manera podria evitar una responsabilitat subsidiària per no haver comprovat o requerit el compliment normatiu de l'entitat amb qui estableix aquesta relació de voluntariat corporatiu.

En el cas que la relació no sigui directament entre organitzacions sinó que la relació sigui amb la persona física (voluntària), l'organització contractant no tindria perquè demanar cap acreditació de compliment normatiu, tot i que fora bo tenir referències de l'entitat que s'està promocionant entre les persones treballadores, així com de la seva ètica i correcte funcionament.

5.8.- Estar al corrent de les obligacions

Algunes de les principals qüestions que l'entitat que promou el voluntariat del seu personal podria demanar a l'entitat que duu a terme l'acció voluntària serien les següents:

- ✓ Dades de la persona jurídica (denominació, NIF, número del Registre d'Entitats Jurídiques, composició actualitzada de la junta directiva i persones que ocupen càrrecs de direcció o gerència)
- ✓ Certificats d'estar al dia en el compliment de les seves obligacions amb l'Administració Tributària i en relació a la Seguretat Social.
- ✓ Certificat en el que s'expliciti que està al corrent del pagament amb el seu personal treballador.
- ✓ Certificat de no estar immersa en cap causa judicial, ni de situació concursal o de fallida.
- ✓ Certificat conforme disposa dels mitjans i recursos necessaris per dur a terme l'activitat així com els recursos personals i les capacitacions, titulacions i obligacions necessàries respecte al lloc de treball que duen a terme.
- ✓ Declaració responsable respecte a la tenença i utilització de tot el material necessari per a la correcta protecció del personal i del voluntariat.

5.9.- Capacitació professional i personal de la persona voluntària per a realitzar la tasca

Totes les persones que, a conseqüència de la tasca voluntària a desenvolupar, necessitin una formació concreta, una experiència determinada o un document per complir una normativa (Ex: certificat negatiu del Registre de Delinqüents sexuals) cal que ho aportin per al correcte funcionament de l'activitat.

6.- Mesures excepcionals de protecció que han de complir les entitats davant de la situació de Covid-19

Les entitats, davant d'aquesta situació d'excepcionalitat, han de complir amb les disposicions establertes per part de les Administracions corresponents en matèria de seguretat i salut pública.

El primer que s'ha d'acreditar és la responsabilitat de l'entitat davant d'aquesta situació i del seu personal i voluntariat. Obligació i compromís de disposar de les mesures de protecció necessàries.

Algunes de les principals qüestions a tenir en compte d'acord amb les mesures establertes pel Govern d'Espanya, són les següents:

- ✓ Establiment de les mesures de protecció personal i col·lectiva adequades per protegir al personal i voluntariat dels riscos que es puguin generar.
- ✓ Formació i informació per les persones treballadores (en funció de l'àmbit d'actuació).
- ✓ Limitació del nombre de persones i exposició.
- ✓ Detecció dels col·lectius de risc i aïllament de les persones amb simptomatologia.
- ✓ Reforç de les mesures d'higiene i sensibilització al respecte.
- ✓ Tasques de neteja i desinfecció adequades.
- ✓ L'activitat ha de ser d'un dels sectors autoritzats per treballar o fer voluntariat i s'ha de disposar del certificat corresponent.

D'acord amb el que s'ha establert per part de la Generalitat en relació a l'organització de grups de persones voluntàries, també s'han de seguir les següents recomanacions:

- ✓ Que les iniciatives estiguin coordinades pels poders públics locals competents en funció del seu àmbit d'actuació: autoritats sanitàries, protecció civil i serveis socials.
- ✓ Les iniciatives es comuniquin oportunament a l'autoritat competent per la necessària coordinació.
- ✓ Que les iniciatives respectin estrictament les instruccions i recomanacions dels poders públics sanitaris i d'ordre públic, per garantir la seguretat de totes les persones participants.
- ✓ Que les iniciatives articulin accions que puguin desenvolupar-se des de l'acció voluntària no professional, complementant l'acció dels i les professionals competents per fer-ho.

- ✓ Les iniciatives estiguin en permanent contacte amb les autoritats locals.
- ✓ Les entitats socials del territori, que disposin de les eines, protocols i expertesa per vehicular equips de voluntariat, s'han de coordinar amb les autoritats locals competents. Les persones voluntàries integrades en les entitats socials cal que segueixin les indicacions de les seves entitats alhora de portar a terme les seves accions.

En el cas que l'entitat on es duu a terme l'acció voluntària no compleixi amb les mesures establertes per a la situació d'excepcionalitat i no disposi de les mesures de protecció necessàries ni segueixi les recomanacions establertes, aquesta serà responsable dels riscos derivats d'aquesta exposició o manca de seguiment dels protocols establerts.