

# Carta de Relacions Laborals del Consell de la Joventut de Barcelona

Març 2025



# Índex

<b>Preàmbul</b> .....	<b>3</b>
<b>Objecte</b> .....	<b>4</b>
Article 1: Definició.....	4
Article 2: Marc legal.....	4
Article 3: Objecte.....	4
<b>Subjectes</b> .....	<b>4</b>
Article 4: Subjectes.....	4
Article 5: Ideari.....	5
<b>Contractació</b> .....	<b>5</b>
Article 6: Aplicació de la normativa.....	5
Article 7: Contracte indefinit i període de prova.....	6
Article 8: Altres tipus de contractacions.....	6
Article 9: Convenis de col·laboració per a la formació en pràctiques.....	6
Article 10: Extinció i reducció del contracte de treball.....	7
<b>Règim de categories laborals i retribucions</b> .....	<b>8</b>
Article 11: Revisió salarial.....	8
<b>Renovació de personal</b> .....	<b>9</b>
Article 12: Vacants.....	9
<b>Jornada de treball i horari</b> .....	<b>9</b>
Article 13: Jornada Laboral.....	9
Article 14: Vacances.....	10
Article 15: Calendari laboral.....	10
Article 16: Hores extraordinàries i nocturnitats.....	10
Article 17: Viatges de feina.....	11
Article 18: Assumptes personals, absències i permisos.....	11
Article 19: Baixes mèdiques, paternitat, maternitat i lactància.....	13
<b>Formació</b> .....	<b>14</b>
Article 20: Formació.....	14
<b>Relació amb les associacions membres</b> .....	<b>14</b>
Article 21: Associacions Membres i entitats col·laboradores.....	14
<b>Reunions de l'Equip Tècnic i dels Àmbits</b> .....	<b>15</b>
Article 22: Reunions.....	15
Article 23: Programes.....	15
<b>Salut, riscos laborals i prevenció</b> .....	<b>15</b>
Article 24: Salut.....	15
Article 25: Prevenció i formació sobre riscos laborals.....	15

<b>Assemblea de Treballadors i Treballadores.....</b>	<b>16</b>
Article 26: Assemblea de Treballadors i Treballadores.....	16
<b>Aprovació, reforma i seguiment de la CRL.....</b>	<b>17</b>
Article 27: Aprovació i reforma.....	17
Article 28: Seguiment.....	17
<b>Polítiques de Drets Humans.....</b>	<b>17</b>
Article 29: Polítiques de Drets Humans.....	17
<b>Disposició transitòria.....</b>	<b>18</b>
<b>Annex 1: Categories de l'Equip Tècnic segons servei o programa.....</b>	<b>19</b>
Equip Tècnic de projectes del CJB.....	19
Equip tècnic del CRAJ.....	20
Equip Tècnic de l'Espai Jove La Fontana.....	21
Equip Tècnic de Joves de Gràcia.....	22
Persona alliberada del Secretariat.....	23
<b>Annex 2: Horaris de l'equip tècnic.....</b>	<b>24</b>
Tipus d'horari.....	24
Disponibilitat.....	24
<b>Annex 3: Funcionament intern.....</b>	<b>26</b>
Altres documents.....	26
Dietes.....	26
Funcionament de les caixetes de l'EJLF, el CRAJ i el CJB:.....	26
Transport.....	26

PENDENT D'APROVAR - 60a AGO

## Preàmbul

El Consell de la Joventut de Barcelona (CJB d'ara endavant) és una plataforma de coordinació interassociativa juvenil, plural i representativa a l'àmbit de la ciutat de Barcelona, amb personalitat jurídica pròpia i sense ànim de lucre, inscrita al Registre de la Direcció General de Dret i Entitats Jurídiques del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya.

Per tal de desenvolupar les Línies d'Actuació aprovades per l'Assemblea General, el CJB es dota d'un Equip Tècnic, format per persones que, des de l'àmbit laboral, executa el mandat de l'Assemblea General sota la direcció política del Secretariat.

A part del desenvolupament de les pròpies línies d'actuació, el CJB gestiona el Centre de Recursos per a les Associacions Juvenils de Barcelona (CRAJ d'ara endavant), l'Espai Jove La Fontana (EJLF d'ara endavant) i Joves de Gràcia. Cada equipament o servei disposa del seu propi equip tècnic i es troba vinculat a un conveni entre l'Ajuntament de Barcelona i el CJB que regula el seu funcionament.

La relació laboral de l'Equip Tècnic es troba regulada a partir del Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos i de l'Estatut dels Treballadors. Aquests documents juntament amb aquesta carta restaran accessibles per a tots els/les treballadors/es del CJB a través del servidor informàtic que comparteixen. Així mateix, s'informarà de l'existència d'aquesta documentació des de l'inici de la relació laboral de qualsevol persona amb el CJB.

La idiosincràsia pròpia com a entitat juvenil que es proposa la participació i el protagonisme dels i de les joves, fa recomanable la renovació de l'Equip Tècnic d'una manera continuada per tal de no produir-se un salt generacional amb el Secretariat, que contradigui l'esperit del CJB. Per això es procurarà mitjançant diferents mecanismes que queden recollits en els articles d'aquesta carta, que la renovació de l'Equip Tècnic es dugui a terme de la millor manera.

Les persones sota signants d'aquest document es comprometen al compliment dels articles de la Carta de Relacions Laborals que es troben detallats a continuació:

## Objecte

### Article 1: Definició

1. Es defineix com a Carta de Relacions Laborals del CJB el present document que té per objectiu regular el marc de relació de les treballadores (subjectes) amb la institució de la qual depèn laboralment, així com establir els drets i deures d'ambdues parts.

### Article 2: Marc legal

1. La Carta de Relacions Laborals del CJB en cap cas pot rebaixar el que estableix la normativa vigent i els convenis col·lectius aplicables, en aquest cas el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya, i l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; actualitzat fins a darrera modificació normativa, feta pel Reial decret llei 2/2015, del 23 d'octubre) ni tampoc el que els mateixos documents i posicionaments del CJB reivindiquen en relació amb el món del treball: els drets dels i de les joves com a treballadors i treballadores i ciutadans i ciutadanes de ple dret.

### Article 3: Objecte

1. La Carta de Relacions Laborals del CJB s'ha d'entendre com l'adaptació i concreció de les relacions laborals a la realitat d'aquest.

## Subjectes

### Article 4: Subjectes

1. Són subjectes de la Carta de Relacions Laborals, totes aquelles persones físiques que sota el número d'identificació fiscal i de la Seguretat Social del CJB, executen tasques professionals sota la direcció política del Secretariat. Independentment que aquestes es realitzin al CRAJ, a l'EJLF, a Joves de Gràcia o a qualsevol dels projectes del CJB.
2. Es reconeixen els següents equips de treball en funció del projecte o equipament al qual es desenvolupa la tasca professional:
  - **Equip tècnic de projectes del CJB:** Es conforma pels treballadors i treballadores que executen les línies d'actuació pactades a l'Assemblea General Ordinària i recollides majoritàriament als Convenis entre el CJB i els diferents departaments de l'Ajuntament de Barcelona amb els quals treballa. Aquest equip el conformen la Direcció de Programes, la Direcció de Comunicació, els i les tècnics/es de projectes i administració.

- **Equip tècnic del CRAJ:** Es conforma pels treballadors i treballadores que executen les línies d'actuació programades per a això recollides al Conveni de Gestió Cívica i el Projecte corresponent entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona. Aquest equip el conformen la coordinació i els diferents tècnics/ques (comunicació, informació, assessoraments i acompanyaments).
- **Equip tècnic de l'EJLF:** Es conforma pels treballadors i treballadores que executen les línies d'actuació programades per a l'equipament entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona i recollides al conveni de Gestió Cívica corresponent. Aquest equip el conformen la direcció, la coordinació, les dinamitzacions, el tècnic/a de comunicació i els/les tècnics/ques de so i llums.
- **Equip Tècnic de Joves de Gràcia:** Es conforma pels treballadors i treballadores que executen les línies d'actuació programades per a Joves de Gràcia entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona i recollides al conveni de Gestió Cívica corresponent. Aquest equip el conformen els/les informadors/es de Joves de Gràcia i la direcció de l'EJLF que també actuarà de coordinació/enllaç/direcció amb Joves de Gràcia
- **Gerència del CJB:** La Gerència garanteix el correcte funcionament de tots els serveis i projectes del CJB tot vetllant per la correcta aplicació de les línies estratègiques plantejades pel Secretariat. En tant que gerent de l'entitat, s'entén que la seva vinculació principal és amb l'equip tècnic de projectes del CJB.

#### Article 5: Ideari

1. En cap cas es podrà obligar l'Equip Tècnic a realitzar programes, projectes o accions que contradiguin els objectius i acords definits en els Estatuts, així com en els documents aprovats per l'Assemblea General o pel Secretariat

## Contractació

#### Article 6: Aplicació de la normativa

1. Qualsevol persona física que desenvolupi tasques administratives o tècniques de coordinació, de direcció i de gerència, serà obligatòriament contractada laboralment segons la legislació vigent.
2. La incorporació i/o l'acomiadament d'una persona de l'Equip Tècnic és competència del Secretariat que podrà delegar la funció a Gerència, tal com recullen els estatuts. En cas d'acomiadament, el Secretariat haurà de ser coneixedor del procés previ de seguiment i haurà de validar la decisió. En aquesta situació, se seguirà el Protocol de seguiment exhaustiu a treballadores.

### **Article 7: Contracte indefinit i període de prova**

1. Les persones físiques que s'incorporin a l'Equip Tècnic del CJB gaudiran d'una contractació indefinida a temps parcial seguint el que indicia la jornada màxima establerta (amb els seus corresponents dies de prova referents a l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors). El CJB entén que la contractació indefinida contribueix a la lluita contra la precarietat del treball dels i les joves, ajuda a la fidelització de l'Equip Tècnic millorant l'estabilitat emocional i contribueix, en gran manera, a l'avenç del concepte de justícia social.
2. Durant el període de prova, el CJB es compromet a justificar, argumentant quines tasques o funcions no està desenvolupant o quines competències o habilitats no estan assolides. Aquesta justificació s'haurà d'entregar per escrit a la persona treballadora. Una situació d'incapacitat temporal interromp el còmput del període de proves, reprenent-se amb la reincorporació de la persona treballadora.
3. La contractació de persones físiques no podrà fer-se en cap cas a través d'Empreses de Treball Temporal.

### **Article 8: Altres tipus de contractacions**

De l'article anterior s'exceptuaran:

1. Aquelles persones treballadores vinculades directament a un programa o projecte o acció determinada tal com regula l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors/es.
2. Aquelles persones treballadores contractades per cobrir una baixa laboral de llarga durada, és a dir, de més de trenta dies consecutius. Cada servei decidirà si és necessari cobrir la baixa laboral de més de 30 dies. Aquesta es negociarà amb la direcció corresponent, gerència i representants de l'ATT.

En aquests casos se'ls aplicarà la fórmula de contractació que més encaixi en cada cas i adaptada a la legislació vigent.

### **Article 9: Convenis de col·laboració per a la formació en pràctiques**

1. El CJB es compromet a no utilitzar la fórmula del contracte en pràctiques ni la fórmula del contracte per a la formació per a cobrir places estructurals. Tampoc no es faran contractes de pràctiques per a projectes determinats com a mitjà per evitar altres tipus de contractacions.
2. El CJB podrà acollir estudiants en pràctiques sempre que existeixi un pla o itinerari educatiu que avaluï el seu profit personal i formatiu. En qualsevol cas només s'acceptaran aquells/es estudiants que cursin pràctiques curriculars, a més de programes subvencionats com

Garantia Juvenil. Així mateix, es vetllarà per tal que la persona que tutoritzi les pràctiques pugui assumir el volum de feina que suposa.

3. Les places que s'obrin del programa de Garantia Juvenil hauran de ser places de caràcter puntual (amb una durada concreta), en cap cas estructurals. D'altra banda, abans de treure la convocatòria de la plaça, caldrà tenir la validació de l'Assemblea de Treballadors i Treballadores (ATT).
4. L'itinerari formatiu haurà de ser consensuat amb l'equip de treball en el qual executi les tasques.
5. Totes les persones que vulguin realitzar les pràctiques al CJB hauran de passar prèviament per la borsa de pràctiques de l'entitat de la qual provinguin.
6. Sempre que sigui possible es garantirà que les tasques acomplertes per l'estudiant en pràctiques rebin una compensació econòmica equivalent al 50% del Salari Mínim Interprofessional.
7. En el cas que es consideri necessària la col·laboració d'una persona en pràctiques i no es puguin satisfer les garanties econòmiques citades en el punt anterior, s'acordarà entre totes les persones implicades així com amb l'assemblea de treballadors i treballadores, una compensació econòmica alternativa que assegurï, com a mínim, que a la persona que s'incorpori no li suposi cap despesa realitzar les pràctiques al CJB.
8. En els casos en què el conveni de pràctiques vingui donat per l'Ajuntament de Barcelona, es vetllarà per garantir les mateixes condicions establertes en aquest article. D'altra banda, abans d'acceptar la seva incorporació, caldrà tenir la validació de l'equip tècnic corresponent i l'ATT.

#### **Article 10: Extinció i reducció del contracte de treball**

1. El CJB donarà suport al treballador/a que finalitzi el seu contracte amb el CJB a través d'assessorament legal, acompanyament en el procés de reincorporació al mercat de treball, o qualsevol altra fórmula que pugui ser útil com cartes de recomanació, etc. Així mateix, en cap cas l'entitat podrà dur a terme un acomiadament si es troba en un procés de mediació amb el/la treballador/a. Qualsevol decisió corresponent a l'extinció de la relació contractual per part de l'entitat haurà de ser presa i executada passat el procés de conciliació o mediació corresponent.
2. En cas que el CJB consideri aplicar una reducció de jornada, es compromet a avisar al/la treballador/a amb el màxim temps d'antelació possible i, en cap cas, la reducció podrà ser aplicable abans que hagin transcorregut 45 dies naturals des del dia de la notificació. En el cas que el/la treballador/a rebutgi la reducció de jornada, es resoldrà la situació com a un acomiadament improcedent amb la corresponent indemnització.



3. El/la treballador/a que tingui a la seva cura directa un menor de vuit anys o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial té dret a la reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari. Quan el/la treballador/a ho consideri, i formalitzi l'avís amb suficient antelació, podrà recuperar la seva jornada habitual. Només en aquest supòsit, i en els previstos en l'article 8 de la present Carta de Relacions Laborals, el CJB podrà realitzar un altre tipus de contractació que no sigui la indefinida. La durabilitat d'aquests contractes de substitució estarà sempre lligada a la llargada de la reducció de jornada a què s'aculli el/la treballador/a. Quan ho consideri i sempre previ avís a la Direcció o Gerència amb suficient antelació, podrà recuperar la seva jornada habitual. Quan el/la treballador/a tingui altres motius als exposats i necessiti una reducció de la jornada laboral, podrà pactar-ho prèviament amb Gerència o Direcció i acollir-se a aquest article sempre que hi hagi acord. En el cas que aquesta necessitat la presenti una persona que assumeix la Gerència o les direccions caldrà que aquest acord sigui pactat amb el Secretariat.

## Règim de categories laborals i retribucions

S'incorpora a l'annex 1 la distribució de categories professionals en funció del càrrec ocupat i la taula salarial pròpia de cada equip existent dins de l'estructura tècnica del CJB.

### Article 11: Revisió salarial

1. L'IPC real de Catalunya serà el referent per aplicar les actualitzacions anuals de totes les retribucions. Les retribucions salarials anuals i aquells altres increments que poguessin produir-se seran computables des del dia 1 de gener de l'any en curs. Per aquest motiu, es procurarà que els convenis i subvencions que financen l'activitat del CJB i els serveis que gestiona incrementin també amb l'IPC real de Catalunya.
2. L'increment salarial anual podrà ser diferent de l'IPC real de Catalunya sempre que la situació ho requereixi i hi hagi acord entre l'Assemblea de Treballadors i Treballadores, el Secretariat i l'Assemblea General del CJB.
3. Anualment es durà a terme una revisió salarial per tal de garantir que el salari no estigui per sota del Conveni d'Oficines i Despatxos i perquè no es redueixi el valor adquisitiu de les treballadores pels efectes de la inflació.

## Renovació de personal

### Article 12: Vacants

1. El CJB s'oblige a fer pública la convocatòria tant si és per omplir una vacant com per cobrir un nou lloc de treball a l'Equip Tècnic.
2. En qualsevol dels dos casos es difondrà la convocatòria interna amb antelació suficient abans que l'externa i s'aplicarà preferentment la promoció interna, sempre que les persones candidates s'adeqüin als perfils demandats.
3. Les persones que hagin presentat candidatures externes i que hagin donat el consentiment per guardar les seves dades després d'un procés de selecció, podran ser contactades (o convocades per un nou procés) en el període de sis mesos següents per cobrir places sense necessitat de fer pública una oferta, en aquells casos que la persona i el perfil encaixi amb la plaça sol·licitada.
4. Es tindrà en compte l'avaluació de l'estada en el CJB de l'estudiantat en pràctiques, així com d'aquelles persones que hagin treballat al CJB en projectes temporals a l'hora de realitzar noves contractacions a l'equip tècnic.
5. Quan hi hagi una baixa laboral de més de 15 dies hàbils, es contemplarà la possibilitat d'ampliar la jornada laboral a un/a treballador/a que estigui a menys de 35 hores i comparteixi equip tècnic o projectes amb la persona que està de baixa, tot garantint l'estudi d'aquesta possibilitat per part de la Direcció corresponent i gerència i havent de pactar l'augment d'hores amb el/la treballador/a corresponent.
6. En cas d'obertura de nova vacant es trigarà com a màxim 3 dies hàbils en treure la convocatòria comptant des de la marxa de l'anterior treballador/a. En casos de reestructuració o moviments interns aquest termini serà allargat fins a 15 dies hàbils.

## Jornada de treball i horari

### Article 13: Jornada Laboral

1. La jornada laboral a temps complet de qualsevol membre de l'Equip Tècnic, independentment que el conveni d'Oficines i Despatxos l'estableixi en 40 hores, queda fixada en 37,5 hores setmanals. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà d'haver, com a mínim, 12 hores. Tal com consta al conveni d'Oficines i Despatxos, el CJB garantirà setmanalment un descans mínim de 48 hores ininterrompudes.
2. Malgrat que a efectes de comptatge de les jornades parcials i el càlcul dels salaris la jornada completa sigui de 37,5 h, les treballadores del CJB tenen fixada com a jornada laboral màxima 35 h setmanals.

3. Els horaris establerts per l'equip tècnic de cada servei o projecte vindran determinats pels convenis de referència de cada servei i seran recollits a l'annex.
4. La franja horària prevista per dinar és de 14 h a 16 h.
5. Es procurarà donar la màxima flexibilitat horària a qualsevol membre de l'equip tècnic sempre que quedi garantida la correcta cobertura del servei i les responsabilitats de la plaça. Es prioritzarà aquesta flexibilitat en casos de conciliació associativa i formativa.
6. Existeix un sistema de control d'hores per a cada equip. És obligació de cada membre de l'equip tècnic actualitzar periòdicament el seu estat d'hores i de la direcció corresponent fer-ne un seguiment adequat.

#### **Article 14: Vacances**

1. Les persones treballadores tindran dret al gaudi de 30 dies laborables de vacances anuals retribuïdes. Es comptabilitzaran 2,5 dies meritats per més treballat.

#### **Article 15: Calendari laboral**

1. Durant el mes d'octubre la Gerència, conjuntament amb les direccions, faran una proposta de calendari laboral anual. Aquesta proposta haurà de ser consensuada i ratificada posteriorment pel secretariat i per l'Assemblea de Treballadors i Treballadores.
2. Durant el transcurs de l'any, cada equip tècnic podrà ajustar la proposta a la realitat del seu servei tot acordant-se per consens aquesta entre les direccions, els/les treballadors/es, el Secretariat i l'Ajuntament de Barcelona.
3. Dins de la proposta s'inclouran els dies festius i períodes de vacances. En aquest sentit, els/les treballadors/es hauran de gaudir obligatòriament part de les seves vacances durant quatre setmanes d'agost (aproximadament uns vint dies laborables) i s'assegurarà sempre que disposin de deu dies de vacances flexibles durant la resta de l'any.
4. El CJB i tots els seus serveis romandran tancats per vacances durant el mes d'agost, sempre que quedi recollit al calendari laboral acordat i es garanteixi a través dels convenis de gestió cívica amb l'ajuntament.
5. Les vigílies de festius es podrà reduir la jornada laboral, sempre que quedi recollit al calendari laboral acordat.

#### **Article 16: Hores extraordinàries i nocturnitats**

1. Seran comptades a raó d'1,5h per hora treballada les hores extraordinàries inexcusables compreses entre les 21:00h i les 09:00h del matí, enteses com a nocturnitats.
2. Seran comptades a raó d'1,5h per hora treballada les hores extraordinàries que es realitzin en dissabte, a excepció que aquestes formin part de l'horari habitual de la treballadora.

3. Seran comptades a raó d'1,75h per hora treballada les hores extraordinàries que es realitzin en diumenges i festius del calendari laboral, a excepció que aquestes formin part de l'horari habitual de la treballadora.

#### **Article 17: Viatges de feina**

1. Pel que fa als viatges que els/les treballadors/es realitzin per motius laborals, la computació d'hores es farà seguint els següents criteris:
  - Les activitats internacionals i altres activitats que es desenvolupin en dies sencers, en què es combinen hores de feina amb hores de descans o lúdiques, però en tot cas fora del centre de treball, es recuperaran com a màxim a raó de 8 hores per dia sencer treballat (i aplicant el corresponent criteri de recuperació segons la naturalesa del dia laborable). Les activitats de menys de 8 hores es recuperaran segons les hores treballades.
  - A més es comptaran 2 hores més per cada pernoctació fora de casa, exceptuant les nits de dissabte a diumenge i de diumenge a dilluns.
  - En el cas dels dissabtes i festius que la persona treballadora estigui de viatge, aquest/a tindrà dret a recuperar 11,5 hores com a màxim.
2. Segons l'hora de retorn:
  - En el cas que el/la treballador/a arribi abans de les 12:00, la jornada no constarà com a realitzada; tanmateix, el/la treballador/a podrà restar d'aquesta, les hores de viatge o ocupades en afers no personals.
  - En el cas que el/la treballador/a torni de viatge entre les 12:00 i les 14:00 del dia en qüestió la jornada es considerarà realitzada, sense dret a les 2 hores del segon subpunt d'aquest article.
  - Si arriba més enllà de les 14 hores la jornada laboral es considerarà realitzada i tindrà dret a les 2 hores del segon subpunt de l'article 16.1.

#### **Article 18: Assumptes personals, absències i permisos**

1. En cas d'absència cal avisar a una de les direccions o gerència amb el màxim temps d'antelació possible.
2. El treballador o treballadora podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per acudir durant un màxim de 24 hores anuals a visites mèdiques personals i un màxim de 24 hores anuals a repartir entre fer acompanyament a persones properes i animals de companyia en les respectives visites i per emergències personals que no es puguin resoldre fora l'horari laboral. El gaudi d'aquest permís haurà d'avisar-se amb la màxima antelació possible i serà

necessària una justificació posterior. En tots els altres casos, s'haurà de consultar amb la Gerència o Direcció i arribar a un acord.

3. Computaran com a hores mèdiques aquelles relatives a cites provinents del sistema de la Seguretat Social o amb professionals de la salut col·legiats (metge de capçalera, físio, psicòleg, especialistes), que no siguin reprogramables en horari no laboral en un període de temps raonable.
4. En cas de malaltia, la persona treballadora podrà absentar-se un dia per indisposició sense necessitat de presentar cap document que ho certifiqui. El segon dia d'absència laboral haurà de ser justificat mitjançant una comunicació de visita mèdica. A partir del tercer dia, però, caldrà la baixa mèdica.
5. La persona treballadora amb menstruacions doloroses podrà acollir-se a l'anterior punt. A més, es facilitarà el teletreball de manera acordada amb la Direcció corresponent.
6. El/la treballador/a podrà pactar l'horari laboral per tal d'adaptar-se a les necessitats dels seus familiars de primer grau (dur fills/es a l'escola, per exemple), sempre que l'adaptació sigui compatible amb la feina per la qual ha estat contractat/da hi hagi acord entre les dues parts.
7. El/la treballador/a podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració un màxim de 35 hores de permís retribuït, o el que correspongui proporcionalment agafant de referència la jornada màxima, per assistir a exàmens oficials o acadèmics dels quals no es pugui excusar.
8. El/la treballador/a podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració tres dies pel naixement, mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al quart grau de consanguinitat o afinitat i persones properes. Quan, amb tal motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament de 150 quilòmetres o superior, el permís serà de cinc dies, i en el cas que no s'aconseguís la indicada distància, gaudirà del permís el que es disposa en l'article 37.3 b) de l'Estatut dels Treballadors per a aquests casos. El gaudi d'aquest permís haurà d'avisar-se a la Gerència o la Direcció corresponent.
9. Els/les treballadors/es disposaran de 3 dies d'assumptes propis no remunerats, anuals i no acumulables ni traslladables d'any en any. El/la treballador/a que vulgui sol·licitar aquest permís, haurà de comunicar-ho a la seva direcció corresponent amb la màxima antelació possible per garantir el funcionament del servei i els projectes. La direcció i gerència miraran l'encaix.
10. L'horari habitual de cada treballadora (explicat en l'Annex 2) servirà de referència per gaudir dels diferents permisos reconeguts en aquest article, així com els que contempnen el Conveni d'Oficines i Despatxos i l'Estatut de Treballadores. En aquells casos que l'absència al lloc de treball sigui per tota una jornada laboral, es comptarà com a hores de permís la jornada mitjana diària per la qual estigui contractada aquella persona; exceptuant la plaça de

dinamització de nits i els tècnics/ques de so i llums que se'ls comptabilitzarà la seva jornada de treball prevista.

11. Per tota la resta de permisos retribuïts del conveni d'Oficines i Despatxos, es poden consultar al mateix conveni a l'Article 35. Per gaudir-ne, s'haurà d'avisar a la gerència o direcció corresponent.

#### **Article 19: Baixes mèdiques, paternitat, maternitat i lactància.**

1. Durant el període de baixa, el CJB compensarà al treballador/a el 75% del sou que paga la seguretat social amb el 25% restant, que anirà a càrrec del CJB.
2. El permís de naixement o cura del menor consta de 16 setmanes equiparables i intransferibles segons la legislació del 2021. El CJB, amb l'objectiu de millorar les condicions laborals i reconeixent com a insuficient l'atenció al naixement i la criança dels fills reconeguda a la legislació vigent, augmentarà el permís dels progenitors 8 setmanes més havent-se de gaudir de manera consecutiva.
3. Les persones que estan contractades pel CJB tenen dret a permís retribuït per lactància. Podran gaudir d'una hora diària de permís distribuïda, a voluntat del/la treballador/a, en dues fraccions de 30 minuts fins que el nadó compleixi 12 mesos. Les hores de permís poden ser compactades.
4. En aquelles baixes laborals de més de 15 dies o aquelles de curta durada que es prorroguen durant més d'un mes, es proposarà ampliar la jornada laboral a un/a treballador/a que estigui a menys de 35 hores i comparteixi equip tècnic o projectes amb la persona que està de baixa. Les condicions específiques es pactaran de mutu acord amb el/la treballador/a en qüestió. Si ningú vol ampliar la seva jornada i s'allarga més d'un mes, s'iniciarà el procés per contractar una persona substituïda.
  - Si la baixa laboral s'allarga més de dos mesos s'iniciarà el procés per contractar una persona substituïda encara que hi hagi una persona que hagi ampliat la seva jornada.
  - Aquests criteris es poden veure modificats amb el vistiplau de l'equip tècnic afectat i l'ATT.
  - L'organització vetllarà per disposar de mecanismes per facilitar la cobertura de les baixes i vacants, com per exemple documents de traspàs.

## Formació

### Article 20: Formació

1. El CJB aposta per la formació contínua de l'Equip Tècnic en matèries que permetin potenciar el desenvolupament de les tasques professionals amb major eficiència i permeti el seu creixement personal com a ciutadans i ciutadanes de ple dret.
2. Les Direccions seran les encarregades de liderar la programació de formacions anuals. Ho faran treballant la temàtica amb els equips i comptant amb les demandes formatives dels/les treballadors/es.
3. El CJB s'obliga, anualment en la seva comptabilitat, a fer les reserves econòmiques oportunes destinades a garantir la qualitat de les accions formatives proposades.
4. La gerència podrà autoritzar propostes formatives a demanda de l'equip tècnic que puguin resultar estratègiques pel millor desenvolupament de les tasques professionals. Els condicionants que se'n derivin de la participació en la formació es podran pactar de manera bilateral entre les parts.
5. Per poder complir amb garanties els objectius plantejats sobre la formació contínua de l'Equip Tècnic, el CJB es compromet a permetre que els /les treballadors/es disposin de 30 hores anuals, pels treballadors/es a jornada completa i l'equivalent per a les jornades parcials, que es podran utilitzar durant l'horari laboral sense necessitat de recuperar-les. Dins d'aquestes 30 hores, aquelles que s'utilitzin fora de l'horari laboral, es comptaran com a hores treballades i formaran part del còmput d'hores
6. En aquells casos que algun/a treballador/a ho consideri necessari, podrà sol·licitar a la Comissió Permanent de Formació, en coordinació amb gerència, una ampliació de fins a 30 hores més de formació, en el cas que es consideri que pot servir per a un millor desenvolupament de la seva feina. Compliran les mateixes condicions que les citades anteriorment
7. El CJB es compromet a fer una sessió a l'any, com a mínim, de coneixement mutu entre els treballadors i els projectes dels quals s'ocupen.

## Relació amb les associacions membres

### Article 21: Associacions Membres i entitats col·laboradores

1. Les associacions que conformen el CJB i entitats col·laboradores tenen el dret a rebre, i l'Equip Tècnic té l'obligació de prestar, el millor servei possible.
2. D'altra banda, l'Equip Tècnic té el dret a ser reconegut i respectat per les associacions membres i entitats col·laboradores.

## Reunions de l'Equip Tècnic i dels Àmbits

### Article 22: Reunions

1. L'Equip Tècnic de cada projecte es reunirà un mínim d'un cop per mes respectivament. A més a més, un cop l'any es trobaran els 3 equips en una tancada, la qual prepararà direccions.
2. Els/les treballadors/es del CJB tenen l'obligació d'assistir a les reunions de l'Equip Tècnic. En el cas que la reunió tingui lloc fora de l'horari laboral del treballador, les hores es consideraran com a treballades.
3. Les reunions d'Equip Tècnic seran l'espai on garantir que els/les treballadors/es tenen accés a tota aquella informació referent a poder desenvolupar correctament la seva plaça.

### Article 23: Programes

1. Els membres de l'Equip Tècnic tenen l'obligació d'assistir a les reunions i actes que es deriven del programa del CJB, servei del CRAJ o de l'EJLF que desenvolupin. En el cas que la reunió o acte tingui lloc fora de l'horari laboral del/la treballador/a, les hores es consideraran com a treballades.

## Salut, riscos laborals i prevenció

### Article 24: Salut

1. El CJB vetllarà per aplicar els seus propis posicionaments sobre salut laboral.
2. L'Equip Tècnic té dret a una revisió mèdica anual.
3. La comissió de benestar, formada per dos membres dels equips tècnics, una direcció i un membre del secretariat, s'encarregarà de la realització d'enquestes sobre benestar laboral cada any. Es garantirà també la representació de tots els equips.
4. La persona encarregada de la farmaciola és el/la tècnic/a d'administració del CJB; si falta alguna cosa cal avisar a aquesta persona. Hi ha diverses farmacioles a disposició de les treballadores, el lloc de les quals serà conegut per tothom.

### Article 25: Prevenció i formació sobre riscos laborals

1. El CJB es compromet a demanar a l'Ajuntament de Barcelona una còpia de l'informe que, sobre avaluació de riscos laborals, realitza periòdicament el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona a l'equipament municipal La Fontana i a comentar-lo amb l'Assemblea de Treballadors i Treballadores.



2. El CJB es compromet a donar formació en matèria de prevenció de riscos laborals. S'oferirà una formació de riscos laborals un cop l'any. Serà obligatòria per a les noves persones treballadores i opcional per a aquelles que no ho siguin.

## Assemblea de Treballadors i Treballadores

### Article 26: Assemblea de Treballadors i Treballadores

1. L'Assemblea de Treballadors i Treballadores del CJB està formada per l'Equip Tècnic de projectes del CJB, l'Equip Tècnic del CRAJ, l'Equip Tècnic de l'EJLF i l'Equip Tècnic de Joves de Gràcia amb l'excepció de les direccions i la gerència. Les direccions i la gerència podran ser convidades a assistir a una reunió de l'Assemblea de Treballadors i Treballadores quan el tema a tractar ho requereixi.
2. L'Assemblea de Treballadors i Treballadores escollirà tres representants d'aquesta, una del CJB, una altra del CRAJ i una altra de l'EJLF o de Joves de Gràcia per a traslladar la veu de l'assemblea durant les reunions amb gerència i/o la comissió de seguiment. Aquest càrrec tindrà una durada d'un any, podent-se prorrogar un any més si el/la representant proposés candidatura i fos reelegida en la votació a tal efecte.
3. L'Assemblea de Treballadors i Treballadores es podrà reunir en hores de treball quan ho consideri oportú per a tractar els temes laborals que els afecten, informant prèviament a Gerència i Direccions. S'haurà d'establir una durada adequada per a les tasques a realitzar durant les trobades i vetllant per l'acompliment de tasques i el bon funcionament del CJB, el CRAJ, l'EJLF i Joves de Gràcia. Així mateix, els representants de l'Assemblea de Treballadors i Treballadores es podran reunir amb la Comissió de Seguiment i amb agents externs per assessorar-se en horari laboral. Si les reunions no són en horari laboral, ho podran introduir en el comptatge d'hores.
4. L'Assemblea de Treballadors i Treballadores té activat un correu electrònic de l'organització ([att@cjb.cat](mailto:att@cjb.cat)) i una llista de distribució ([treballadores@cjb.cat](mailto:treballadores@cjb.cat)).
5. Es garantirà un espai de tancada anual de 5 hores per l'Assemblea de Treballadors i Treballadores.
6. El CJB disposa d'una secció sindical el funcionament de la qual és complementari al de l'ATT.

## Aprovació, reforma i seguiment de la CRL

### Article 27: Aprovació i reforma

1. La Carta de Relacions Laborals del CJB ha de ser aprovada per l'Assemblea de Treballadors i Treballadores i pel Secretariat, a més de ser ratificada per l'Assemblea General.
2. La Carta de Relacions Laborals podrà ser modificada a demanda del Secretariat, direccions o de l'Assemblea de Treballadors i Treballadores. Posteriorment, haurà de ser ratificada per l'Assemblea General.
3. En qualsevol cas la Carta de Relacions Laborals del CJB haurà de ser ratificada cada dos anys a partir de la seva aprovació, podent ser prorrogable per dos anys més si hi ha acord entre les parts.
4. Es procurarà que les modificacions i ratificacions de la CRL no coincideixin amb l'època d'elaboració de programes i memòries, així com amb l'auditoria.

### Article 28: Seguiment

1. El seguiment de la Carta de Relacions Laborals es durà a terme a través de les reunions regulars entre Gerència i representants de l'ATT.
2. Les reunions de seguiment podran ser convocades per ambdues parts sempre que es consideri necessari.

## Polítiques de Drets Humans

### Article 29: Polítiques de Drets Humans

1. El CJB es compromet a promoure la igualtat de gènere i a prendre accions contra l'assetjament moral i sexual atenent el que disposa el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos i l'Estatut dels Treballadors.
2. No es discriminarà a cap treballador/a pel seu gènere, nacionalitat, origen, religió, orientació afectivosexual, diversitat funcional, salut o ideologia.
3. S'equipararan a tots els efectes els matrimonis amb les parelles de fet.
4. Es garantirà la promoció professional dels/les treballadors/es amb discapacitat en igualtat de condicions que la resta de l'Equip Tècnic.
5. Segons la legislació vigent, els/les treballadors/es no catòliques podran demanar l'acomodació de la seva jornada laboral a les seves festivitats. Així, el CJB facilitarà la flexibilització per satisfer aquestes necessitats.

## Disposició transitòria

La Carta de Relacions Laborals del CJB entrarà en vigor el següent dia hàbil al de la seva ratificació per Assemblea General.

Aquest document s'emmarca en la ultraactivitat. Si el mateix document a l'hora de revisar-lo no conté un pacte al respecte, es mantindran en vigència les seves clàusules normatives fins que no s'accepti la revisió. Existeix, doncs, una ultraactivitat plena.

El contingut recollit en l'article 6.2 del present document, que menciona el 'Protocol de seguiment exhaustiu a treballadores' no entrarà en vigor fins que l'ATT hagi validat aquest document.

PENDENT D'APPROVAR - 60a AGS

## Annex 1: Categories de l'Equip Tècnic segons servei o programa

### Equip Tècnic de projectes del CJB

En conseqüència, amb la política laboral pactada entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona a través del Conveni marc se'n deriven les següents categories professionals i funcions:

- **Gerència:** té com a responsabilitats la coordinació de les Direccions, l'execució del pressupost del CJB, l'aplicació de la política laboral i legal i, en general, l'execució dels acords o funcions que li siguin encomanades pel secretariat. La gerència té també la responsabilitat de traslladar a l'Equip Tècnic els acords presos en les reunions del secretariat. També és responsabilitat de la gerència organitzar el vessant professional per un òptim desenvolupament dels programes, projectes i accions. La gerència és un càrrec de confiança i actua sota la supervisió i control directe del secretariat i es troba associada al grup professional 1 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Direcció de Participació i Programes:** té com a responsabilitats la coordinació dels tècnics i tècniques vinculades als projectes del CJB així com la direcció executiva de les línies derivades dels programes del CJB. També pot tenir responsabilitats de representació institucional o de generació de discurs derivades de mandats del secretariat. Es troba associada a la categoria professional 2 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Direcció de Comunicació:** té com a responsabilitats la coordinació i execució de totes les tasques i estratègies comunicatives que es deriven de les línies d'actuació dels programes del CJB, així com el correcte desenvolupament del pla de comunicació. Es troba associada a la categoria professional 2 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Tècnic/a de projectes i administració:** tenen com a responsabilitat la planificació, l'execució i avaluació tant tècnica com econòmica d'un àmbit, programa, projecte o acció concreta derivada de les línies d'actuació del CJB i d'acord amb la línia política establerta pel Secretariat. Es troben associats/des amb la categoria professional 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.

TAULA SALARIAL	37,5 hores (jornada completa)	35 hores (jornada màxima)
Gerència	34.124,57 €	31.848,46 €
Direccions	30.943,19 €	28.879,28 €
Equip tècnic CJB	25.421,83	23.726,19 €

## Equip tècnic del CRAJ

En conseqüència, amb la política laboral pactada entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona a través del Conveni de Gestió Cívica del CRAJ es deriven les següents categories professionals i funcions:

- **Coordinació** (direcció del CRAJ): té com a responsabilitats la coordinació i execució de les línies de treball pactades al conveni de Gestió Cívica del CRAJ, la representació d'aquest davant administracions, proveïdors i usuaris i la gestió laboral ordinària de l'Equip Tècnic del servei. Es troba associada a la categoria laboral 2 del conveni d'oficines i despatxos
- **Tècnic/a d'assessoraments**: Té com a responsabilitats desenvolupar les accions i projectes relacionades amb la coordinació i planificació de les formacions del CRAJ, els assessoraments en les seves àrees de coneixement, l'actualització dels diferents taulells i tota la resta de tasques que es desprenguin de l'acció global del CRAJ associades a la seva categoria. Es troba associada a la categoria laboral 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Tècnic/a informadors**: Té com a responsabilitats desenvolupar les accions i projectes relacionades amb l'atenció al públic a les entitats, el lloguer i cessió de material, els assessoraments en les seves àrees de coneixement i tota la resta de tasques que es desprenguin de l'acció global del CRAJ associades a la seva categoria. Es troba associada a la categoria laboral 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Tècnic/a d'acompanyaments**: Té com a responsabilitats desenvolupar les accions i projectes relacionades l'àrea de territori (en coordinació amb el CJB), els acompanyaments interns i externs a les entitats, les formacions i assessoraments en les seves àrees de coneixement i tota la resta de tasques que es desprenguin de l'acció global del CRAJ associades a la seva categoria. Es troba associada a la categoria laboral 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos
- **Tècnic/a de comunicació**: té com a responsabilitats l'execució de totes les tasques i estratègies comunicatives que es deriven de les línies d'actuació recollides al Conveni de Gestió Cívica del CRAJ i tota la resta de tasques que es desprenguin de l'acció global del CRAJ associades a la seva categoria. Es troba associada a la categoria laboral 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.

TAULA SALARIAL	37, 5 hores (jornada completa)	35 hores (jornada màxima)
Coordinació	30.943,19 €	28.879,28 €
Equip tècnic CRAJ	25.421,83 €	23.726,19 €

### Equip Tècnic de l'Espai Jove La Fontana

En conseqüència, amb la política laboral pactada entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona a través del Conveni de Gestió Cívica de l'EJLF se'n deriven les següents categories professionals i funcions:

- **Direcció de l'EJLF:** té com a responsabilitats la coordinació i execució de les línies de treball pactades al corresponent conveni de Gestió Cívica, la representació de l'equipament davant administracions, proveïdors i usuaris i la gestió laboral ordinària de l'Equip Tècnic del servei. Es troba associada a la categoria laboral 2 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Coordinació de projectes:** té com a responsabilitats l'organització d'activitats i projectes propis del centre i la gestió de les reserves d'espais, fer seguiment tècnic a l'equip i la facturació del servei. Es troba associada a la categoria laboral 2 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Dinamitzadors/es:** té com a responsabilitats la programació i dinamització de tallers i activitats del centre, la dinamització de l'espai de trobada, gestió dels bucs d'assaig i l'execució de projectes concrets propis del centre. Es troba associada la categoria laboral 3 nivell 2 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Informadors/es:** Té com a responsabilitats l'obertura de l'equipament fora d'horari, el control de l'espai de trobada i el control en concerts i activitats nocturnes. Es troba associada la categoria laboral 6 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.
- **Tècnic/a de so:** Té com a responsabilitats el manteniment de l'auditori i de les activitats que allà s'hi realitzin i la gestió de qualsevol esdeveniment al centre que requereixi una manipulació complexa de suports audiovisuals. Es troba associada la categoria laboral 5 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos. Per agafar un valor salarial de referència d'aquesta plaça, ens fixarem en el "conveni estatal de sales de festa, ball, discoteca, locals d'oci i espectacles", en la categoria d'oficial de so i/o llums.
- **Tècnic/a de comunicació:** té com a responsabilitats l'execució de totes les tasques i estratègies comunicatives que es deriven de les línies d'actuació recollides al Conveni de Gestió Cívica, així com el correcte desenvolupament del pla de comunicació del centre. Es troba associada a la categoria laboral 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.

TAULA SALARIAL	37, 5 hores (jornada completa)	35 hores (jornada màxima)
Direcció Fontana	32.158,92 €	30.013,92 €
Coordinació projectes	26.268,96 €	24.517,69 €

Dinamització	24.432,97 €	22.803,29 €
Comunicació	25.421,83 €	23.726,19 €
Informació	20.760,80 €	19.376,75 €
Tècnic/a de so	33.570,63 €	31.332,59 €

A continuació es recullen les noves taules salarials per algunes places de l'Equip Tècnic de l'Espai Jove La Fontana. S'aplicaran quan el traspàs de partides econòmiques entre places sigui possible a causa de l'extinció dels contractes actuals de tècnics de so. Amb aquests canvis, la informadora de nits desapareixerà i s'establirà amb categoria de dinamitzadora.

TAULA SALARIAL	37, 5 hores (jornada completa)	35 hores (jornada màxima)
Coordinació projectes	27.268,96 €	25.451,03 €
Tècnic/a de so	26.000 €	24.266,67 €

### Equip Tècnic de Joves de Gràcia

En conseqüència, amb la política laboral pactada entre el CJB i l'Ajuntament de Barcelona a través del Conveni de Gestió Cívica de l'EJLF, als apartats referents a Joves de Gràcia, es deriven les següents categories professionals i funcions:

- **Informador/a Juvenil:** té com a responsabilitat l'atenció al públic, l'execució de línies de treball pactades al conveni de Gestió Cívica de l'EJLF relacionades amb Joves de Gràcia, així com la representació davant de les administracions. Es troba associada a la categoria laboral 3, nivell 2 del conveni d'oficines i despatxos.

TAULA SALARIAL	37, 5 hores (jornada completa)	35 hores (jornada màxima)
Informació Joves de Gràcia	24.432,97 €	22.803,29 €

**Persona alliberada del Secretariat**

- 1. La persona alliberada del Secretariat, no forma part de l'Assemblea de Treballadors i Treballadores del CJB malgrat la relació laboral que estableix amb aquest, pel fet que és part del Secretariat.
- 2. Les peculiaritats d'aquesta plaça queden recollides al document "Regulació de l'alliberament polític del CJB".
- 3. Es troben associada amb la categoria professional 3 nivell 1 del conveni d'oficines i despatxos.

<b>TAULA SALARIAL</b>	<b>37, 5 hores</b> <i>(jornada completa)</i>	<b>35 hores</b> <i>(jornada màxima)</i>
Alliberament	25.421,83	23.726,19 €

PENDENT D'APPROVAR per la AGO



## Annex 2: Horaris de l'equip tècnic

L'horari d'obertura dels serveis gestionats pel CJB ve regulat pels convenis de gestió cívica que l'uneixen amb l'administració pública. Es refereix als períodes durant els quals el servei ha d'estar obert i disponible pels usuaris. L'horari de les treballadores, tot i donar resposta a l'obertura dels serveis, ve estipulat per altres criteris.

Cada equip (CJB, CRAJ, EJLF i Joves de Gràcia) regularà les especificitats del seu horari que van més enllà d'aquest annex en un document intern que, si es modifica, haurà de ser d'acord amb l'equip en qüestió. Aquests documents recolliran el funcionament horari i/o altres funcionaments interns.

### Tipus d'horari

Al conjunt del CJB les persones treballadores tenen un horari semiflexible: tothom té una part de la jornada fixa i una part variable.

- **Horari fix:** Entenem horari fix com aquell horari en què la treballadora té l'obligatorietat d'estar treballant, sigui en format presencial o teletreball depenent de cada cas. L'horari fix de l'equip tècnic del CJB serà prioritàriament de dilluns a divendres de 10 a 14h. En el cas del CRAJ, l'EJLF i Joves de Gràcia, serà específic de cada treballadora segons les rotacions estipulades per cobrir l'obertura del servei.
- **Horari variable:** Entenem per horari variable aquelles hores que cada treballadora pot fer quan prefereixi cada setmana, amb el compromís de fer les hores setmanals totals que pertocuen segons la plaça.
- **Horari habitual:** L'horari habitual és el que acostuma a fer la treballadora sumant el fix i el variable. Aquest queda recollit internament i serveix com a referència per la gestió horària de permisos i a efectes de modificació de jornada. El document intern de cada equip recollirà les especificitats de gestió de l'horari habitual.

### Disponibilitat

A causa de les necessitats i demandes dels projectes, es pot requerir puntualment treballar fora de l'horari fix de cada persona. Aquelles persones que tinguin una plaça de responsabilitat tindran una disponibilitat major que es veurà reflectida a les seves condicions contractuals.

En aquells casos que la demanda sigui dins l'horari habitual, es consensuarà entre les parts implicades la seva realització. S'entén, però, que en ser un horari variable, la persona no té per què tenir disponibilitat plena.

En els casos que la demanda sigui en qualsevol altre horari, es farà amb un mínim d'un mes d'antelació i es vetllarà perquè no hi hagi modificacions d'aquesta demanda. Igualment, s'intentarà que totes les activitats puguin estar calendaritzades amb la màxima antelació possible.

En els casos que no es pugui garantir aquesta antelació, es remarca el dret de la treballadora a negar-s'hi.

PENDENT D'APPROVAR - 60a AGO

## Annex 3: Funcionament intern

### Altres documents

Més enllà de la Carta de Relacions Laborals, el CJB disposa de diversos documents que regulen el dia a dia de l'equip tècnic i l'entitat. La Direcció corresponent donarà a conèixer aquests documents i, quan tinguin alguna modificació, es notificarà a totes les treballadores.

- Estatuts del CJB
- Carta de relacions laborals
- Normativa de l'Assemblea de Treballadors i Treballadores
- Document d'acollida i organització interna
- Llistat d'entitats membres
- Memòria del CJB, CRAJ, EJLF i Joves de Gràcia
- Línies d'actuació del CJB, CRAJ, EJLF i Joves de Gràcia
- Conveni d'oficines i despatxos
- Protocol de vacances i calendari laboral
- Protocol de seguiment exhaustiu
- Regulació de l'alliberament polític del CJB

### Dietes

En aquelles situacions en les quals la feina no permeti disposar d'un temps suficient (1 hora) per a realitzar l'àpat en un horari raonable es pagarà un menú amb el vistiplau previ de presidència, gerència o una de les direccions. En aquest cas, el/la treballador/a haurà de guardar el tiquet corresponent a l'àpat. En el cas que hi hagi un imprevist o una emergència i el/la treballador/a no pugui contactar amb les direccions o la gerència, aquest/a podrà percebre posteriorment la dieta sempre que presenti el tiquet corresponent i es consideri justificada l'emergència.

### Funcionament de les caixetes de l'EJLF, el CRAJ i el CJB

Queda a disposició de l'equip tècnic una caixeta de diners per a despeses extraordinàries. Sempre que s'hagi de fer una despesa caldrà demanar un avançament de caixeta que haurà d'estar autoritzat per una de les direccions o per gerència. Un cop feta la despesa, caldrà entregar a la persona responsable de la caixeta la factura corresponent grapada al paper "Nota de despeses", signat degudament per una de les direccions o la gerència.

### Transport

A administració hi haurà una targeta de TMB a disposició de l'equip tècnic per a tots aquells trasllats motivats per la feina. El/la treballador/a que la utilitzi es comprometrà a tornar-la immediatament. En

cas que calgui agafar un taxi, caldrà tenir autorització de les direccions, presidència o gerència i agafar tiquet. Segons el funcionament del propi CJB, també es podrà optar per efectuar els viatges amb les pròpies targetes de transport dels/les treballadors/es i posteriorment comptabilitzar i remunerar aquests trasllats de caràcter extraordinari motivats per la feina.

Si per motius de necessitat, una persona de l'equip tècnic aporta el seu vehicle particular (cotxe, motocicleta, bicicleta o qualsevol altre vehicle) per realitzar un servei al CJB, podrà sol·licitar que se li aboni la quantitat que marca el conveni col·lectiu. En cas d'accident o sinistre d'un vehicle particular utilitzat amb finalitats laborals i que no cobreixi l'assegurança del vehicle, el CJB es farà càrrec de la despesa per a la seva reparació, sempre que no hagi existit una actuació negligent.

Les hores de transport dins la jornada laboral seran comptabilitzades com a hores treballades. Aquelles hores de transport a la fi de la jornada des d'ubicacions fora de l'espai habitual seran comptabilitzades calculant la diferència entre el temps de retorn al lloc de residència des de l'espai excepcional i el temps de retorn al lloc de residència des de l'espai habitual de treball.

PENDENT D'APROVAR



Març 2025

## Carta de Relacions Laborals del Consell de la Joventut de Barcelona