Altres anuncis – Personal

ACORD regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana i Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis) per als anys 2017-2020.

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA 2017-2020

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. Determinació de les parts que concerten aquest Acord

Aquest Acord ha estat negociat per l'Ajuntament de Barcelona i per les organitzacions sindicals CCOO, UGT i SAPOL.

Segona. Àmbit funcional i personal

El present Acord és d'aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva, als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració matriu, sense perjudici de la possible adaptació d'alguns dels seus aspectes que, d'acord amb les seves peculiaritats, els poguessin afectar.

Així mateix serà d'aplicació, amb les limitacions previstes en l'ordenament jurídic, al personal d'altres administracions públiques que prestin serveis a l'Ajuntament de Barcelona mitjançant un sistema de provisió o mobilitat.

En resten exclosos el personal eventual de confiança i d'assessorament especial, i el personal que ocupi llocs amb complement de destinació 28 o superior. En aquests casos serà d'aplicació, per analogia, el règim de condicions de treball propi dels empleats públics, d'acord amb les seves condicions.

Igualment serà d'aplicació, pel que fa a les condicions comunes i sense perjudici del que es regula a l'annex sobre condicions específiques del personal laboral, i amb les mateixes condicions indicades en el paràgraf anterior, al personal contractat en règim laboral de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms municipals i ens instrumentals municipal adherits, d'acord amb el que es disposa en la clàusula preliminar sisena.

Per a l'aplicació d'aquest acord de condicions i annex al personal laboral subrogat i amb la finalitat de garantir l'adequació de les seves condicions de treball als criteris establerts en aquest acord, es requereix que hi hagi una negociació prèvia, de caràcter col·lectiu. La negociació col·lectiva l'han de portar a terme les parts legitimades. La negociació s'acollirà al que es reguli a la normativa que li sigui d'aplicació (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/ UE i 2014/24/UE,

de 26 de febrer de 2014 i disposició addicional 26 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017).

Tercera. Àmbit temporal

Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva ratificació pel Ple municipal i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2020, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener del 2017, llevat de disposició en contrari que haurà de constar en el seu text articulat.

Aquest Acord s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia, que s'haurà de formalitzar dins els tres darrers mesos previs a la data de venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir la Mesa de Negociació en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa la normativa d'aplicació.

Un cop denunciat aquest Acord, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor mentre no se n'acordi un de nou.

Quarta. Clàusula de garantia

Les condicions econòmiques de qualsevol índole acordades en aquest Acord formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Barcelona, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del que s'ha pactat i es mantindran estrictament *ad personam*.

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Aquesta regulació, en el cas de personal subrogat a l'Ajuntament i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions i annex de personal laboral, no és d'aplicació directa i resta supeditada al resultat de la negociació col·lectiva indicada a la clàusula preliminar segona.

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableix**.**

Cinquena. Indivisibilitat de l'acord

Les condicions regulades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat, i com a conseqüència d'aquesta actuació la jurisdicció competent anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar i acordar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta de l'Acord quedarà en vigor.

Sisena. Acord marc

El present Acord constitueix un marc de referència per als organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament i dels empleats públics i específicament del personal laboral quan es subscrigui aquest Acord i l'annex del personal laboral en la seva totalitat per expressa voluntat dels òrgans de direcció i representació expressada en la corresponent comissió negociadora.

L'aplicació d'aquest acord al personal laboral que presta serveis als ens instrumentals adherits a l'acord i annex de condicions especifiques. de personal laboral, amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'aquest acord, requereixi adopció per mutu acord de l'acord d'adhesió a la seva totalitat, per les parts legitimades per a la negociació (òrgans de direcció i comitès d'empresa, o en el seu cas, delegats/des de personal).

En aquest supòsit, l'acord d'adhesió haurà de preveure l'àmbit d'aplicació personal i funcional, l'àmbit temporal, la identificació de les parts signants i el procediment i terminis de denúncia de l'acord d'adhesió.

L'adhesió a l'Acord i annex de condicions de personal laboral comportarà l'aplicació dels sistemes d'accés, promoció i mobilitat orgànica i funcional.

Tanmateix, l'adhesió per part dels organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament es podrà realitzar mitjançant els acords de la corresponent comissió negociadora, la qual es reservarà la introducció d'acords complementaris a l'Acord i Annex de personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona en forma d'annex al conveni d'adhesió, que únicament poden afectar el personal laboral i respecte de les matèries que no hagin estat objecte de regulació en l'acord de condicions comunes i annex de personal laboral i quedi acreditat el seu caràcter específic. La possible extensió al personal funcionari es tractarà a la Comissió de Seguiment d'aquest Acord.

L'adhesió implicarà també la constitució, si s'escau, en l'àmbit de cada organisme adherit, de la corresponent comissió de seguiment de les normes contingudes en l'annex del conveni d'adhesió, amb coherència i harmonia amb les normes generals i els criteris de desenvolupament que sobre els mecanismes generals pugui establir la comissió de seguiment de l'acord de condicions i annex de personal laboral.

La seva composició serà paritària i s'ajustarà al criteri de proporcionalitat en relació amb la presència sindical a la comissió negociadora del Conveni d'adhesió.

Durant el primer any de vigència d'aquest acord, per part de la comissió de seguiment, es valoraran les condicions d'adhesió d'aquells ens municipals de naturalesa no empresarial. El procés per valorar les condicions especifiques de les adhesions requereixen, amb caràcter previ, l'acord de les parts legitimades per negociar.

Per a la valoració de les condicions d'homologació, calendari i procediment de les condicions d'adhesió, la comissió de seguiment d'aquest acord incorporarà els representants de l'organització i sindicals que s'estimin adients de l'ens sobre el qual es valorin les condicions d'adhesió.

En tot cas l'admissió de l'acord d'adhesió és competència de l'Ajuntament de Barcelona.

Els ens sobre els quals s'iniciarà la valoració de referència seran el Consorci de Ciències Naturals, el Consorci del Mercat de les Flors i la Fundació Picasso.

En el termini de dos mesos de la ratificació d'aquest acord es valoraran les condicions d'homologació per a la plena integració a aquest acord del personal laboral propi del Consorci d'Educació de Barcelona.

Setena. Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

L'acord de condicions de treball incorpora el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'Ajuntament i ens adherits a l'acord de condicions comunes de les empleades i els empleats municipals.

Tenint en compte el caràcter de conveni col·lectiu del Pla d'igualtat, l'avaluació i l'aplicació de les mesures que s'hi incloguin es tractaran en els òrgans paritaris, Administració i sindicats legitimats, que preveu el mateix Pla i específicament aquelles que estiguin regulades legalment com a matèries objecte de negociació (retribucions, accés, promoció, carrera i sistemes de classificació dels llocs de treball, entre d'altres).

Ateses les competències que, en matèria d'igualtat dels treballadors i treballadores municipals, corresponen als òrgans paritaris establerts al Pla d'igualtat, la negociació, la definició i el seguiment de les mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes seran exercides pels òrgans paritaris regulats al Pla d'igualtat. Aquestes competències es refereixen al personal municipal de l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i ens adherits a l'acord de condicions comunes.

S'annexarà a l'acord de condicions els successius plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Vuitena. Comissió Paritària de Seguiment i comissions tècniques

En el termini d'un mes des de la ratificació d'aquest acord pel Ple municipal es constituirà la Comissió Paritària per al Seguiment i Interpretació de l'Acord, que estarà formada per 15 representants designats per l'Administració i 15 representants designats per les organitzacions sindicals signants d'aquest acord. En la seva composició es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals.

La Comissió tindrà les funcions següents:

a) Interpretar els continguts de l'Acord.

b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.

c) Desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest Acord i s'assenyalin expressament en aquest.

d) Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació de l'Acord.

e) En cas de modificació total o parcial del seu articulat, negociar el contingut de la modificació

La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral, i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.

La Comissió de Seguiment podrà constituir comissions tècniques pel seguiment específic dels preceptes d'aquest Acord i de les que hagin de ser d'aplicació a àmbits específics de la corporació municipal d'acord amb l'àmbit de personal de l'Acord, que s'establiran de comú acord entre els representants de la corporació i els representants de les organitzacions sindicals per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessària l'adaptació de les normes generals a les seves particularitats. Les comissions tècniques elevaran el resultat del seus estudis -que tindran caràcter orientatiu i no vinculant- a la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació.

En desenvolupament de determinats articles d'aquest Acord la Comissió Paritària de Seguiment, constituirà, en tot cas, i sense perjudici de les competències de la comissió de seguiment, les comissions tècniques següents:

- Comissió tècnica en matèria de pla de mobilitat. Les mesures que valorarà, entre d'altres són les següents:
  Adopció de mesures especifiques a l'àmbit municipal per reduir la sinistralitat laboral relacionada amb els desplaçaments.

  Incentivació de l'ús de transport públic i transport compartit de manera adaptada a la mobilitat de la plantilla municipal, mitjançant mesures informatives específiques.

  Mesures d'incentivació de l'ús de transport ecològic i saludable.

- Comissió tècnica en matèria de noves adhesions a l'acord de condicions i annex de personal laboral
- Comissió tècnica de borses de treball.
- Comissió tècnica per a la valoració de la possibilitat d'implementar models de desenvolupament professional en el lloc de treball i cultura de l'avaluació de l'acompliment, adreçat al desenvolupament de l'organització i de les persones que en formen part, al llarg de la vigència del present acord.
- Comissió tècnica per a la valoració de la viabilitat de les condicions d'aplicació de la jubilació parcial i incentivada.
- Comissió tècnica de la viabilitat jurídica del grup B de classificació professional.
- Comissió tècnica de teletreball.

La coordinació entre els distints àmbits de seguiment es portarà a terme de conformitat amb els criteris següents:

- Criteri de primacia, mitjançant el qual les parts acorden no modificar en les comissions tècniques els criteris generals acordats sobre les matèries tractades en la Comissió Paritària de Seguiment ni plantejar en aquests àmbits temes que s'hagin resolt en la Comissió Paritària de Seguiment general.
- Criteri de complementarietat, mitjançant el qual les comissions tècniques, quan abordin una matèria ja tractada en la Comissió Paritària de Seguiment, no podran modificar allò que s'hagi acordat, i es limitaran exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

Novena. Solució extrajudicial de conflictes

Els conflictes derivats de la negociació, aplicació, i interpretació dels acords, excepte les matèries en què existeix reserva de llei, es resoldran pel procediment de la mediació.

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre, amb caràcter previ, en la Comissió Paritària de Seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local. Les propostes de solució podran ser lliurement acceptades o rebutjades pes les parts.

CAPITOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 1. Règim retributiu

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els establerts al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i la resta de normativa de referència, en concret el Reial decret 861/1986, de 25 d'abril que estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament català del personal al servei de les entitats locals.

Les taules retributives són les establertes en el sistema pel qual es regula l'ocupació pública municipal, sense perjudici de les modificacions que resultin d'aplicació, d'acord amb el procediment de negociació establert al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 2. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques són les que retribueixen segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació de la categoria i a l'antiguitat de serveis i són: el sou i els triennis. Els seus imports es determinen anualment en les lleis de pressupostos, i dins d'aquestes estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Article 3. Complement de destinació

El complement de destinació és el concepte que retribueix el nivell del lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat de la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. La determinació del nivell de cada lloc figura en el catàleg de llocs de treball atenent a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada subgrup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínim següents:

Grup A1 – 22 a 30

Grup A2 – 20 a 26

Grup C1 – 16 a 22

Grup C2 – 14 a 18

Grup E – 12 a 14

El sistema de consolidació de grau personal és el determinat per la normativa vigent.

Article 4. 4.1 Complement específic

El complement específic es el concepte que retribueix les condicions particulars dels llocs de treball segons consti en les taules retributives vigents o l'instrument d'ordenació adient, tenint en compte els diferents factors. La definició i imports d'aquests consten a les taules retributives municipals

Responsabilitat i dificultat tècnica: s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució del problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixement i competències exigides per a la seva execució. Així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. La tècnica de valoració de llocs emprada per diferenciar aquest factor, mesura:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.

Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a la establerta amb caràcter general.

Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat**.**

Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat**.**

Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.

Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.

Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

En el cas del personal tècnic d'escola bressol, el complement específic es pot denominar "complement docent". Aquest complement docent està adaptat a la jornada específica de les escoles bressol. El complement docent inclou els següents factors:

a) Responsabilitat i dificultat tècnica

b) Plus d'atenció directa intensiva a les escoles bressol

c) Vestuari bressol

4.2 Complement específic circumstancial

El complement específic pot incorporar els factors següents que tenen caràcter circumstancial per compensar determinades condicions que afecten l'exercici de les tasques encomanades al

lloc de treball. Aquestes condicions poden afectar la jornada, la disponibilitat, la penositat o la perillositat. La seva assignació als llocs de treball no és general i es vinculen a cada dotació en funció de les necessitats del servei on s'adscriuen o de la conjuntura temporal que es requereixi. Els factors seran el següents:

Festivitat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius.

Nocturnitat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en horari de nit (considerat entre les 22 h i les 6 h).

Desplaçament: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball ubicades en centres de treball no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, per a les dotacions ocupades per personal amb minusvalidesa, quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a la seva minusvalidesa.

Menyscapte: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin en el desenvolupament de la seva activitat la manipulació de diners en efectiu (menyscapte de diners), de diners o valors dipositats als serveis d'hisenda (menyscapte de caixa d'hisenda).

Emergències socials: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen freqüentment una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.

Disponibilitat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana que estiguin integrades a les unitats C i D i protecció i exigeixin de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat; i a les dotacions de llocs de treball assignades a la flota de vehicles, que exigeixen de manera regular una disponibilitat flexible de la seva jornada per donar servei a l'Alcaldia i Tinències; i a les dotacions de llocs de treball de sanitaris del SPEIS que exigeixin de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.

Complement personal subgrup C2 amb 10 anys: com a resultat de la negociació de l'Acord de Condicions de Treball 2008-2011 s'atribuirà als llocs de treball ocupats per personal del subgrup C2 amb una antiguitat a l'organització municipal de 10 anys.

Desgast instrument: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Banda Municipal que requereixin l'ús d'un instrument musical de propietat.

Vestuari bressol: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de les escoles bressol que requereixin un vestuari especial per al desenvolupament de la seva activitat.

Experiència professional: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball ocupades per personal amb una antiguitat de dos anys al Grup Municipal en concepte de reconeixement a la trajectòria en la prestació de serveis a l'Ajuntament. Aquest complement no és d'aplicació a les dotacions dels tipus de lloc de Gerència i Direcció, als subtipus de lloc de Tècnic 5 ni als llocs ocupats per categories exclusives de Guàrdia Urbana i SPEIS.

Plena dedicació de comandaments, tècnics i suport: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixen de manera freqüent una jornada superior a l'establerta amb

caràcter general, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant. Aquest complement no és d'aplicació a les dotacions dels tipus de lloc de Gerència i Direcció que l'integren al seu complement específic.

Plena dedicació tècnics i suport SPEIS: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball assignades a l'organització del SPEIS que requereixen de manera freqüent una jornada de 40 hores, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant.

Atenció directa intensiva: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball sense comandament assignades a: oficines d'atenció directa intensiva (OAC, IMH i OMIC); a les dotacions de llocs tècnics d'atenció directa intensiva assignades als CSS i EAIA; a les dotacions de llocs de suport d'atenció directa intensiva assignades als CSS, EAIA, PIAD, SARA i frontals de les oficines d'habitatge; a les dotacions de llocs de treball sense comandament que tinguin assignades la resolució de llicències i inspeccions al territori, amb atenció directa intensiva; i a les dotacions de llocs de treball de les escoles bressol.

S'assignarà el complement que tenen actualment les unitats de gestió administrativa (UGAS) i oficines d'habitatge al següent personal, i que estigui previst a les taules retributives:

> Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic de l'Oficina d'informació i Tràmits de la Guàrdia Urbana.
>
> Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic a l'Oficina de Troballes.
>
> Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic de l'Oficina de Prestacions Econòmiques de l'IMSS.

Direccions de Mercats: s'atribueix a les dotacions rotatives de llocs de treball de direcció de mercats municipals en funció de la complexitat temporal o estructural de l'equipament.

Complement de perillositat: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial o clara perillositat o toxicitat.

Direccions d'Escola Bressol: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de direcció d'escola bressol en funció del nombre de grups i d'acord amb la normativa d'aplicació.

Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de sergent de la Guàrdia Urbana; que realitzin la funció de cap de torn, brigada o servei, i a les dotacions de caporal que realitzen la funció de cap d'equip. També incorpora les dotacions de la Guàrdia Urbana que presten serveis de protecció de càrrecs, per les condicions i tipologia del servei.

Funcions complementàries SPEIS: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de cap de guàrdia que requereixin de manera regular el trencament horari per a la realització de les guàrdies; de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per coordinar els parcs, i a les dotacions de llocs de treball de sotsoficial que requereixin de manera regular el trencament horari de 16 guàrdies de la seva jornada per treballar en jornada de 8 hores, i per als llocs de cap d'unitat del SPEIS que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per a la realització d'un màxim de 360 hores anuals en concepte de guàrdies de nivell 4 i 5; i per als sergents

que realitzin la funció de cap de torn en les seves guàrdies i de caporals que realitzen les de cap d'equip.

4.3 Altres factors del complement específic

Complement específic d'equiparació del grup A1 d'aplicació al llocs de nivell 26 o inferior.

4.4 Altres complements

Complement personal de migració (CPM) és de caràcter personal i es va xifrar per a cada persona en funció del lloc de treball ocupat i les diferències entre els dos catàlegs de llocs de treball en el moment de l'aplicació del catàleg de 21 de novembre del 2012, de caràcter incrementable i no absorbible.

Complement personal de migració de jornada (CMJ) és de caràcter personal i es va xifrar per a cada persona en funció del lloc de treball ocupat i les diferències entre els dos catàlegs de llocs de treball en el moment de l'aplicació del catàleg de 21 de novembre del 2012, de caràcter incrementable i no absorbible.

Complement personal per diferències (CPD) és de caràcter personal i absorbeix les diferències retributives que no encaixaven amb les quanties de l'esquema retributiu derivat del catàleg de 21 de novembre del 2012. Aquest complement desapareix quan la persona ocupant del lloc canvia de categoria o de lloc de treball.

4.5 Disposició general

Els imports dels conceptes retributius regulats consten a les taules annexes, sense perjudici de la seva modificació per impacte de la normativa d'aplicació i de l'aplicació d'altres modificacions respecte els conceptes retributius i els seus imports que resultin d'aplicació, d'acord amb el procediment de negociació establert a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

En el cas de jornades inferiors a les 37,5 hores, tots els conceptes retributius es veuran reduïts proporcionalment o tal com estableixi la normativa.

Article 5. Complement de productivitat i assistència

Es regeix pels criteris següents:

5.1 Criteris generals

En concepte de productivitat i assistència l'Ajuntament abonarà un complement, d'import una mensualitat íntegra, que serà pagat en la nòmina del mes d'abril. El complement s'estableix per incentivar l'assistència, sens perjudici de la penalització que les faltes per aquests conceptes puguin comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament i el que determina aquest Acord.

El complement, cobrat totalment, té l'import d'una mensualitat íntegra de l'any anterior al pagament efectiu.

El complement es paga anualment, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra o quan es fa la liquidació a la finalització de la relació laboral. El còmput s'ha de fer per dotzenes parts, a cada una de les quals correspon l'assistència.

5.2 Components

El concepte d'assistència computa un 100% de la prima mensual; es pot establir un segon component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i l'aprovació de l'estudi de control de resultats amb aplicació globalitzada a tots els empleats.

5.3 Complement d'assistència

Es perd el 100% del complement mensual d'assistència per qualsevol absència diària del lloc de treball, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies que tot seguit s'indiquen:

- Vacances i gaudiment del permís per assumptes propis.
- Una absència per indisposició.
- Aquells permisos i llicències que es detallen a l'articulat d'aquest Acord, tret dels que es declaren explícitament amb detracció per aquest concepte.
- Prestació per maternitat, accidents laborals i malalties professionals en tota la seva extensió.
- Baixes per malaltia comuna, fins al desè dia inclòs, o per intervenció quirúrgica, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.
- Baixes mèdiques durant l'embaràs produïdes en un mes i les baixes durant l'embaràs en que concorren causes acreditades que impedeixen la normal recuperació.
- Baixes mèdiques derivades de violència de gènere.
- Baixes per intervencions quirúrgiques derivades del procés de transició de gènere.
- Baixes de les víctimes d'atemptat terrorista.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la supressió de la part mensual corresponent. Fora d'aquestes causes el complement es percep de forma proporcional als dies treballats atenent la data d'inici i finiment de la seva vinculació contractual.

5.4 En el cas de vaga legal, únicament es descompta l'import de la prima proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

Article 6. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris

Es consideren hores extraordinàries i serveis extraordinaris les que, excepcionalment i mitjançant prèvia autorització, es realitzin per sobre la duració màxima de la jornada ordinària de cada empleat/ada en còmput mensual.

Donada la necessitat de realització d'hores extraordinàries i serveis extraordinaris, aquestes es realitzaran amb caràcter voluntari, excepte les exigides per la necessitat de prevenir o reparar sinistres o d'altres danys extraordinaris i urgents.

Com a fórmula de compensació, l'Ajuntament informarà prèviament a la seva realització de la possibilitat de compensar o retribuir hores extraordinàries i serveis extraordinaris. La compensació es realitzarà per temps de descans retribuït de durada equivalent, a excepció de les fetes en horari nocturn o festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent. La recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels sis mesos següents a la realització de les hores o dels serveis i d'acord amb les necessitats del servei.

Alternativament les hores extraordinàries i serveis extraordinaris s'abonaran d'acord amb els imports que s'estableixen en les taules salarials, amb els imports que consten en aquest article aplicables en quanties que s'han d'incrementar en un 20% per les hores extraordinàries/serveis extraordinaris realitzats en horari nocturn entre les 22.00 h de la nit i les 06.00 h del matí o en diumenges o en dies declarats expressament festius en cada calendari laboral. Aquests imports no són d'aplicació a la Guardià Urbana i SPEIS, en resultar d'aplicació els imports específics establerts a les taules retributives

Les hores extraordinàries/serveis extraordinaris que s'han de fer a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de dos mesos.

Llevat de raons relatives a l'àmbit de seguretat, prevenció i extinció d'incendis, atesa la seva regulació específica, les hores extraordinàries sols es computaran per períodes ininterromputs mínims d'una hora.

El nombre d'hores extraordinàries a realitzar pel personal laboral no podrà ser superior a 80 a l'any. No es tindrà en compte a efectes del nombre màxim d'hores extraordinàries l'excés d'hores treballades per a prevenir o reparar sinistres o d'altres danys extraordinaris i urgents.

No es computaran les hores extraordinàries que s'hagin compensat mitjançant descans dins els sis mesos següents a la seva realització.

El valor de l'hora extraordinària o servei extraordinari és el següent:

Serveis extraordinaris i hores extraordinàries laboral diürn

Subgrup	Import
A1	24,43
A2	19,00
C1	15,91
C2	14,39
E	13,42

*S*erveis extraordinaris i hores extraordinàries nocturnes o festives

Subgrup	Import
A1	29,32
A2	22,79
C1	19,10
C2	17,26
E	16,10

Aquests imports seran d'aplicació en la data de ratificació pel Ple municipal d'aquest acord.

Article 7. Pagues extraordinàries

S'abonaran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-hi igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual, d'acord amb la normativa d'aplicació.

Article 8. Dietes i quilometratge

S'aplicarà el sistema de dietes vigent per als funcionaris a qualsevol empleat/ada que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceixi la seva tasca fora del terme municipal.

El personal que utilitzi vehicle propi, amb l'autorització escrita dels departaments corresponents, per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre que estigui establerta en cada moment per als funcionaris.

En aquest supòsit d'utilització autoritzada del vehicle propi per motius de servei, es percebrà també, si s'escau, i prèvia presentació de justificant, la despesa d'aparcament que s'hagi ocasionat.

Si el personal fa el desplaçament per motius de feina amb transport públic se li facilitarà el títol de transport públic corresponent.

Article 9. Increments retributius

9.1 Increment general

L'increment general de les retribucions per als anys de vigència de l'acord serà el que, amb caràcter general, prevegin les lleis de pressupostos generals de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari i laboral de forma proporcional sobre tots els conceptes

retributius de caràcter fix i periòdic, tret que la normativa indicada estableixi una regulació bàsica diferent.

9.2 Increments específics

Derivat d'aquest acord s'aplicaran els increments següents:

9.2.1 Increment del complements circumstancial d'experiència professional, que amb caràcter singular i excepcional, resulti imprescindible per al contingut dels llocs de treball ocupats per les subescales de l'escala d'administració general i per la subescala tècnica de l'escala d'administració especial, i a les categories laborals dels diferents grups i subgrups professionals, on més ha afectat la manca d'execució d'oferta pública. Els imports i criteris d'aplicació consten a l'articulat corresponent d'aquest acord.

Aquest increment no és d'aplicació a la Guàrdia Urbana i SPEIS.

9.2.2 Increment dels complements circumstancials de perillositat i nocturnitat amb la distribució i imports anuals que consta a l'articulat que, amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles atès el contingut dels llocs de treball ocupats pel personal de Guàrdia Urbana i SPEIS de l'escala d'administració especial.

Aquestes adequacions estan subjectes al fet que la Llei general de pressupostos de l'Estat mantingui els criteris que permeten aquestes adaptacions singulars i excepcionals; en cas contrari es convocaria la Mesa General per cercar i acordar els sistemes adients i normativament viables per poder mantenir l'acord.

En cas que les successives lleis de pressupostos determinin increments globalment superiors als establerts en aquest acord i als regulats a "*II Acord per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball de data 9 de març 2018*", s'haurà de negociar i acordar el sistema de substitució, compensació i/o absorció d'aquest increment que correspongui compatible amb el marc legal.

9.2.3 En el cas del Consorci d'Educació de Barcelona, es valorarà l'impacte de l'acord en les condicions de treball en el seu conjunt, en particular la valoració de les retribucions, com ara la percepció com a bestreta d'una de les pagues extraordinàries fins la seva regularització, o d'altres que siguin resultat del procés de negociació corresponent.

Article 10. Domiciliació i pagament de la nòmina

L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el/la empleat/ada designi.

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

CAPITOL 2: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Article 11. Jornada de treball

11.1 Jornada ordinària

La durada de la jornada ordinària de treball serà de 37 hores i 30 minuts setmanals en còmput anual

Amb l'objectiu d'adequar la jornada efectiva ordinària de treball (37,5 hores setmanals), s'acorda l'ampliació del període de reducció de jornada a 35 hores setmanals des de l'1 de maig al 30 de setembre i del 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener.

La reducció de jornada resultant d'aquesta ampliació no resulta d'aplicació a la GUB i SPEIS.

11.2 Jornada simplificada

La duració de la jornada de treball serà de 32 hores i 30 minuts setmanals en còmput anual.

Aquesta jornada implicarà la reducció de tots els conceptes retributius de forma proporcional a la jornada ordinària (86,67%). El complement de migració de jornada del personal amb jornada simplificada a extingir s'actualitzarà d'acord amb el diferencial de l'import de cada trienni al seu venciment, amb efectes des de la data de ratificació d'aquest acord per part del Ple municipal.

La jornada simplificada es una condició *ad personam* a extingir, vinculada a l'ocupació efectiva del lloc de treball ocupat a data d'entrada en vigor d'aquest acord. El canvi de lloc de treball de caràcter voluntari comportarà l'aplicació de la jornada ordinària.

Durant el període d'estiu comprès entre l'1 de maig i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada ordinària es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals. De manera corregida, per aquesta jornada, sobre la reducció proporcional que és de 2 hores i 16 minuts setmanals.

Igualment en el període comprès entre el 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener, la jornada ordinària es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals de manera corregida, per aquesta jornada, sobre la reducció proporcional que és de 2 hores i 16 minuts setmanals.

11.3 Jornada reduïda per interès particular

En aquells casos de personal amb jornada ordinària en què resulti compatible amb la naturalesa del lloc i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupi llocs de treball amb complement de destinació inferior al 28 podrà sol·licitar el reconeixement d'una jornada reduïda de 35 hores setmanals, amb una reducció proporcional de les retribucions.

La realització d'aquesta jornada requereix que l'òrgan competent en matèria de personal (Gerència de Recursos Humans i Organització), resolgui el reconeixement d'aquesta jornada. La denegació d'aquesta jornada tindrà caràcter motivat.

No es pot reconèixer aquesta reducció de jornada al personal que presti serveis en règim d'especial dedicació.

Aquesta modalitat de jornada reduïda serà incompatible amb altres reduccions de jornada previstes en la normativa vigent. Els centres de treball en què s'hagin establert horaris especials s'adoptaran, si s'escau, les mesures necessàries per aplicar aquesta reducció, que seran negociades, en el cas d'afectar condicions de treball, en el si de la comissió de seguiment d'aquest acord.

Durant el període d'estiu comprès entre l'1 de maig i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

Igualment en el període comprès entre el 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener, la jornada es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

11.4 Jornada especial

La jornada de treball de la Guàrdia Urbana i Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, així com de la resta de col·lectius amb jornades especials, queda regulada en els respectius annexos específics de condicions de treball.

11.5 Jornada de dedicació especial

La jornada de dedicació especial és de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, sense perjudici de l'increment horari que excepcionalment es pugi produir per necessitats del servei, que es compensarà per temps de descans retribuït de durada equivalent, a excepció de les fetes en horari nocturn o festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent.

Durant el període d'estiu comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada de dedicació especial es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

La realització de la jornada de dedicació especial resta subordinada a les necessitats del servei.

És incompatible amb l'exercici d'activitats públiques i privades llevat de les activitats compatibles d'acord amb el que estableix la normativa d'aplicació.

La jornada de dedicació especial es retribueix amb el complement circumstancial de plena dedicació, d'acord amb el subgrup de titulació.

Article 12. Interrupció de la jornada

El personal disposa, durant la seva jornada de treball, d'una interrupció de 30 minuts, computables com a treball efectiu. La interrupció es gaudeix, d'acord amb les necessitats de servei, amb caràcter general durant l'horari de permanència obligada. El personal que treballi amb un horari que impliqui la prestació de 5 hores i 30 minuts o més hores en torn de tarda disposarà d'una interrupció de 30 minuts, computables com a treball efectiu, així com el personal que realitzi nits.

Article 13. Horari

13.1 Horari comú

El personal amb jornada ordinària (37 hores i mitja setmanals) i horari comú, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter,

puguin assimilar-s'hi genèricament a aquests efectes, es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres i d'una tarda a la setmana d'una durada mínima de dues hores amb flexibilitat d'entrada entre les 15.00 i les 16.30 hores.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible entre les 7.30 hores i les 20.00 hores Els horaris indicats en el cas que siguin afectats per modificacions derivades del pacte d'usos del temps, serà negociat en el si de la comissió de seguiment d'aquest acord.

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu.

En el supòsit que es prestin serveis a la tarda un dia no assignat com a tarda setmanal, i no se n'ha tramitat cap canvi, haurà d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu si el temps va més enllà de les 16.00 hores.

En les dependències en què es consideri necessària la cobertura permanent de les tardes, s'establiran els pertinents sistemes de repartiment i distribució de la tarda setmanal. El personal amb horari fix majoritàriament de tardes s'adequarà, de comú acord, la durada de la tarda dels divendres, tret de necessitats del servei, sense modificació del còmput de jornada.

Els horaris especials actualment existents, dins de la jornada ordinària, seran objecte de revisió, amb especial atenció a garantir les condicions de conciliació, i es negociaran en el si de la comissió de seguiment de l'acord, en el termini màxim de dos mesos.

Aquells horaris especials, que no han sigut objecte de negociació, seran revisats i acordats a la comissió de seguiment de l'acord.

13.2 Horari de la jornada simplificada i de la jornada reduïda per interès particular

El personal amb jornada simplificada a extingir i amb jornada reduïda per interès particular tindrà la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible d'entre les 7.30 hores i les 20.00 hores.

El personal podrà gaudir d'aquests horaris per motius de conciliació familiar.

13.3 Horari per permís de reducció de jornada per conciliació familiar

El personal que gaudeix del permís de reducció de jornada per conciliació familiar fixarà de mutu acord la concreció del seu horari tenint en compte l'horari que més s'adeqüi a les seves necessitats i a les del servei. Aquest personal tindrà 30 minuts diaris de flexibilitat de la franja fixada a l'entrada o a la sortida, que s'han de recuperar el mateix dia en què es produeix la flexibilitat.

13.4 Horari de la jornada de dedicació especial

Per al personal amb jornada de dedicació especial, aquesta es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres i de les tardes a la setmana que resultin adients segons necessitats de servei, sense que pugin ser inferiors a tres setmanals amb caràcter ordinari, d'una durada mínima de dues hores amb

flexibilitat d'entrada entre les 15.00 i les 16.30 hores, sense perjudici que, atenent les directrius del comandament, es pugui establir un nombre inferior de tardes a la setmana.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible d'entre les 7.30 hores i les 20.00 hores.

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts, que en cap cas computarà com a treball efectiu.

En el supòsit que es presti serveis a les tardes haurà d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu si el temps va més enllà de les 16.00 hores.

13.5 Horari dels períodes de reducció durant l'estiu i període de Nadal

Entre l'1 de maig a 30 de setembre i de 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener, l'horari comú, l'horari de jornada simplificada, l'horari de jornada reduïda per interès particular, es realitzarà mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible entre les 7.30 hores i les 20.00 hores, sense obligatorietat de fer cap tarda.

El personal amb jornades reduïdes per conciliació familiar i jornada reduïda per interès particular, se'ls aplicarà la reducció proporcional que correspongui a la seva jornada.

El personal amb jornada ordinària i horari comú, així com el personal amb horaris especials que per raons específiques del servei no pugui acollir-se a l'indicat horari dels dos períodes de reducció establerts, per expresses necessitats del servei, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de 4 dies de lliure disposició. Per la jornada de dedicació especial l'assignació compensatòria serà de 3 dies de lliure disposició.

La reducció indicada en aquest punt no és aplicable a jornades inferiors a 32 hores i 30 minuts en còmput setmanal, llevat de les que puguin derivar-se de l'aplicació dels permisos de reducció de jornada.

13.6 Horaris especials

Els horaris especials seran determinats en la seva distribució diària o setmanal per la naturalesa i exigències específiques del funcionament dels diferents serveis a desenvolupar.

La prestació de servei en període nocturn o en dies festius fora de l'horari habitual del lloc de treball són objecte de la corresponent contraprestació en els complements corresponents en els termes establerts en aquest Acord, sens perjudici de la negociació de les condicions retributives de festius i nocturns en el si de la Comissió Paritària de Seguiment.

Els horaris especials de la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament queden regulats en els respectius annexos específics de condicions de treball, així com el règim de complements que retribueixen les condicions horàries especials dels llocs de treball.

En tot cas, el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, ajustant-se aquest referent de forma proporcional en els casos en què la distribució horària es realitzi en

períodes diferents al setmanal. En el si de la comissió de seguiment es negociaran les adaptacions d'aquest criteri respecte dels llocs de treball amb prestació periòdica els dissabtes.

Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent caldrà que hi hagi un mínim de 12 hores.

En aquelles dependències en què, per raó dels serveis a prestar, s'hagi de treballar necessàriament en dissabte, es procedirà a la formació dels corresponents torns rotatoris, mai per sota del 25%, que lliuraran en dilluns.

La modificació i/o aplicació dels horaris establerts en els punts anteriors, es realitzarà prèvia negociació en l'àmbit de negociació que correspongui.

13. 7 Règim general de compliment horari

13.7.1 Còmput de jornada

El còmput de jornada serà mensual.

Ateses les mesures de flexibilitat horària, s'estableix un marge de tolerància a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris amb caràcter no recuperable, a partir dels quals els incompliments s'hauran de compensar amb les hores per afers propis i en cas d'esgotament d'aquestes hores es produirà la detracció de nòmina corresponent. Per al personal amb horaris especials que no poden gaudir de les condicions específiques de flexibilitat, s'estableix addicionalment als 5 minuts, un marge de tolerància d'un màxim de 15 minuts quatre vegades al mes, amb caràcter no recuperable.

Aquests marges es refereixen al període de permanència obligada**.**

La deducció proporcional de retribucions no té caràcter sancionador i s'aplica sense perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre.

El personal subjecte a aquests horaris gaudirà de tots els dissabtes com a dies de descans i així mateix de tots els dies declarats festius al calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

Als efectes d'implementar el control del còmput de jornada el sistema de control horari informarà els treballadors i treballadores del compliment mensual de la jornada. En el supòsit que el treballador o treballadora no disposi o no tingui accés a l'aplicació informàtica de control horari, correspondrà als gestors de personal notificar l'incompliment.

13.7.2 Règim general i especial d'hores per afers propis amb caràcter recuperable

S'estableix el dret a 30 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament immediat, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de 30 minuts diaris i màximes de cinc.

La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes de 30 minuts.

Les hores de flexibilitat per afers propis no es gaudiran en horari de tarda sense perjudici que de mutu acord es pugui canviar la tarda per necessitats sobrevingudes. Aquesta mesura serà objecte de valoració per la comissió de seguiment a efectes d'aplicació a determinats col·lectius amb horaris especials.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, de 80 hores trimestrals, per als pares/mares de menors de 14 anys, per al personal amb fills/es amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per a les empleades i empleats amb cònjuge, pare o mare amb dependència funcional acreditades documentalment i que igualment requereixi assistència especial.

Les 80 hores poden ser tramitades pels cònjuges indistintament, si tots dos treballen a l'Ajuntament o entitats municipals, sense que es superi el límit de 80 hores en global. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la persona responsable immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts i màximes de cinc hores.

La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes de trenta minuts. La recuperació d'hores que s'estableix en aquest article no podrà realitzar-se dins de l'interval de migdia previst per dinar en cada règim de prestació horària, excepte per al personal acollit al règim especial d'utilització de 80 hores trimestrals per motius de conciliació familiar que s'estipula en el paràgraf anterior.

La denegació del gaudiment d'aquestes hores tindrà caràcter motivat.

Els empleats/ades que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho posaran en coneixement prèviament a la prefectura de personal corresponent a l'efecte de programar la forma i els horaris habituals de recuperació.

13.7.3 Visites mèdiques dels empleats/ades

La visita mèdica del mateix empleat/ada pel temps indispensable es considera motiu justificat d'absència amb la corresponent justificació, així com les prescripcions que constin al justificant i que afectin en el compliment horari. L'assistència a consulta mèdica ha de concertar-se fora de l'horari de treball i quan no sigui possible s'autoritzarà l'absència per visita mèdica pel temps indispensable per anar i retornar a la feina.

Als efectes, sempre que la visita al metge es produeixi fora dels marges de presència obligada de cada horari, es computarà com a temps de visita mèdica de la següent manera:

- per a l'entrada al matí l'hora de citació que s'especifiqui en el corresponent justificant mèdic.
- per a la sortida al migdia fins a les 14 si no es retorna a la feina, si es retorna computarà fins a l'hora d'entrada.
- per a les visites mèdiques a la tarda només es computarà el temps d'absència justificada quan la visita mèdica coincideixi amb la tarda a treballar i fins a les 17 h si no es retorna a la feina o fins a l'hora d'entrada si es retorna a la feina.

En els horaris especials s'aplicaran els mateixos criteris, però atenent a les seves especificitats pel que fa al còmput de la visita mèdica fora de la presència obligada.

13.7.4 Regim específic del còmput d'hores de formació

Les accions formatives i de desenvolupament que la seva duració diària, per raons pedagògiques i organitzatives, sigui de 5 hores al matí, a partir de l'any 2019 es realitzaran de 9.30 a 14.30 hores.

Es computaran com a temps de treball efectiu 6 hores i 30 minuts, a efectes de desplaçament.

Per a aquelles accions formatives i de desenvolupament que tinguin una durada inferior a les 4, 30 hores de l'horari de permanència obligatòria, s'establirà de manera general que comencin a les 9.30 del matí o finalitzin a les 14.00 hores. En ambdós casos, si comencen a les 9.30 hores o finalitzen a les 14.00 hores, es computarà a efectes de jornada 30 minuts més de temps efectiu de treball a efectes de desplaçament.

Aquesta regulació és aplicable al personal que ha de realitzar l'acció formativa fora del seu centre de treball, i sempre que per necessitats del servei no requereixi una regulació o assistència diferent a l'establerta.

13.8 Condicions específiques de flexibilitat

El personal que tingui al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, sobre l'horari fix que correspongui, de dues hores diàries que li permeti conciliar els horaris dels centres d'educació ordinaris d'integració o d'educació especial dels centres d'habilitació i rehabilitació, així com d'altres centres específics en què la persona rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes aquest personal podrà gaudir de fins a dues hores de flexibilitat horària diària, i aquest marge s'haurà de recuperar en còmput mensual.

El gaudiment d'aquest marge de flexibilitat horària especial, la concessió del qual correspondrà a la prefectura de personal corresponent prèvia acreditació de les circumstàncies expressades en el paràgraf anterior, no es podrà acumular als altres règims de flexibilitat, ni amb el règim especial de 80 hores recuperables previst en aquest mateix article, i l'afectat/ada que es trobi en aquesta situació haurà d'optar per un o altre sistema de flexibilitat o de recuperació.

Igualment el personal víctima de violència de gènere tindrà dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació horària, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, que es valoraran atenent a les circumstàncies de cada cas.

13.9 Condicions especifiques per raó de reincorporació després d'un període de baixa

Amb l'objectiu de millorar les condicions de reintegració després d'un procés d'incapacitat temporal es proposa regular l'adaptació de la jornada quan aquesta ajudi a la plena recuperació de la persona (atenent a la gravetat i la durada) prèvia recomanació del servei de prevenció, amb una duració ordinària de dos mesos i una reducció màxima del 40% de la jornada diària, de major a menor reducció progressiva preferentment de la part flexible de

l'horari, considerant la reducció com a temps de treball efectiu. Amb caràcter excepcional i prèvia valoració del servei de prevenció, la reducció pot arribar fins al 50% de la jornada en els termes indicats en aquest mateix punt, i podrà ser ampliable fins a un mes addicional, previ informe preceptiu del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

13.10 Altres condicions de flexibilitat

En el si de la comissió de seguiment d'aquest acord s'establiran amb caràcter pilot inicial altres models de gestió del temps de treball amb possibilitat de no presència parcial en el lloc de treball i/o sense sistema de control mecànic de compliment d'horari.

En concret s'ha de definir el contingut dels models i les condicions com són: voluntarietat, tipus d'unitats pilot, formació prèvia, identificació prèvia d'elements de valoració subjectiva i objectiva, consens i compromís dins cada unitat sobre regles a seguir, problemàtiques relatives a les hores extraordinàries, condicions de reversibilitat o extensió i d'altres condicions que resultin rellevants

Article 14. Vacances

14.1 Durada

Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complet de servei, amb una garantia de 22 dies hàbils, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any. A aquests efectes els dissabtes es consideren inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que es puguin produir pels horaris especials.

En el supòsits d'haver completat els anys d'antiguitat en l'administració que consten a continuació es tindrà dret al gaudiment dels següents dies addicionals de vacances anuals

- Deu anys de servei: 1 dia
- Quinze anys de servei: 2 dies
- Vint anys de servei: 3 dies
- Vint-i-cinc anys de servei: 4 dies

El còmput total dels dies de vacances anuals i els addicionals de vacances s'hauran de gaudir en fraccions mínimes de 7 dies naturals consecutius. Malgrat això, del total d'aquests dies es podran sol·licitar fins a 7 dies de lliure disposició d'acord amb les necessitats del servei. Per al càlcul d'aquests dies addicionals de vacances és computarà l'antiguitat el 31 de desembre de cada any. El gaudiment d'aquests dies addicionals de vacances tindrà efectes a partir de la ratificació d'aquest acord per part del Ple municipal.

Les vacances es gaudeixen, amb caràcter general i d'acord amb les necessitats del servei durant els mesos de juliol a setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

Aquesta regulació s'adaptarà en el cas de Guàrdia Urbana i SPEIS i personal adscrit a centres docents

Es podrà autoritzar, prèvia petició del personal, el gaudiment de les vacances en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei.

Es podrà autoritzar el gaudiment de les vacances en períodes fraccionats, cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim de set dies naturals amb una garantia de 22 dies hàbils de vacances a l'any. Aquesta modalitat de gaudiment requereix la prestació del servei durant l'any complert. En aquest cas el període mínim de prestació efectiva de servei entre fraccions és d'una setmana.

Aquesta regulació s'adaptarà en el cas de Guàrdia Urbana i SPEIS amb cicles de treball específics. Les vacances del personal adscrit a centres docents s'adaptaran a les instruccions d'inici de curs.

Per a la correcta planificació de les vacances aquestes s'aprovaran, en el seu cas prèvia sol·licitud dels interessats, amb una antelació de tres mesos previs al període general de gaudiment.

Els dies de vacances, els dies addicionals de lliure disposició, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les raons de servei.

Quan es prevegi el tancament de les instal·lacions degut a la inactivitat estacional derivat del model de prestació de serveis, de determinats serveis públics, els períodes de gaudiment de les vacances coincidiran amb la franja fixa del tancament.

14.2 Incidència de raons de servei especials

En els casos en què pel tipus de servei públic els períodes de vacances s'hagin de distribuir de manera motivada fora del període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, per indicació expressa dels responsables dels serveis i tant si l'afectació és de caràcter individual com si és de caràcter col·lectiu d'acord amb la planificació dels torns de vacances, el personal afectat gaudirà d'un dia addicional de vacances per cada fracció de 15 dies naturals realitzats fora d'aquests mesos.

No s'aplicarà aquest increment si les vacances es gaudeixen fora del període habitual a petició pròpia

14.3 Interrupció de les vacances

Si les situacions de permís de maternitat, paternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, el període de vacances es pot gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Si durant el gaudiment del període de vacances autoritzat sobrevingués un permís per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, el període vacances quedarà interromput pel gaudiment d'aquest permís i es reiniciarà el període de vacances tot seguit.

Article 15. Permisos i llicències

15.1 Criteris generals

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes, degudament justificades, que consten en aquest article.

Els permisos no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques.

El fet causant ha d'estar inclòs en el període del permís, tret dels permisos on consti un termini de gaudiment específic.

Als efectes de permisos, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

S'entendrà per document oficial l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família on consti el matrimoni o una acta notarial; alternativament es podrà presentar el certificat d'empadronament de dos anys d'antiguitat mínima juntament amb una declaració jurada de parella de fet.

Per poder gaudir del permís per matrimoni s'haurà d'acreditar l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família on consti el matrimoni o una acta notarial.

Així mateix seran també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns de noves parelles.

Igualment es considera situació protegida el naixement de fill, l'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que el regulin, sempre que en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any.

Es reconeix als efectes dels permisos i llicències el vincle d'afinitat als padrastres i madrastres, sense que sigui extensiu a d'altres graus de parentesc vinculats a padrastres i madrastres. A l'efecte és requisit que s'aporti el certificat de matrimoni o certificat de registre de parelles de fet que acrediti aquest vincle familiar.

En tot cas l'Administració, en cas de dubte quan no s'aporti l'acta de matrimoni, o el certificat de registre de parelles de fet, o el llibre de família o una acta notarial, pot reclamar documentació complementària, i en els seu cas, denegar el permís si considera que hi ha causes motivades.

Es tractaran en el si de la comissió d'aquest acord les propostes de regulació de l'aplicació concreta dels permisos i llicències establerts en aquest capítol.

L'adaptació de les condicions en matèria de permisos i llicències del personal amb jornada i/o horaris especials (personal de centres docents, escola bressol, personal municipal de biblioteques, Guàrdia Urbana, SPEIS, etc.) estarà regulada en els respectius annexos.

15.2 Permisos

a) Per raó de matrimoni o inici de convivència, en els casos de les unions estables de parella, el permís tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius que els cònjuges o

convivents i dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o des de l'inici de la convivència. Igualment, si s'opta per gaudir-ne abans, es podran gaudir fins a set dies abans des de la data del casament o des de l'inici de la convivència.

b) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: el permís tindrà una durada d'un dia si el matrimoni se celebra dins del territori de Catalunya i dos si se celebra fora.

c) Per raó de naixement, acolliment o adopció: el progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dintre dels deu dies següents a la data de naixement o de l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís, s'amplia a deu dies laborables si es tracta de dos fills i quinze dies laborables si són tres o més menors.

d) Per raó de defunció, hospitalització, accident o malaltia greus de familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat que s'indiquen per raó de consanguinitat o afinitat: cònjuge, fills, pares i sogres, gendres i joves, el permís serà de tres dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan es produeixi en una localitat diferent al domicili.

Aquest permís es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i quan aquests no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

En el cas de defunció, hospitalització, accident o malaltia greus dels familiars fins al segon grau que s'indiquen per raó de consanguinitat o afinitat: germans, avis, nets i cunyats, el permís serà de dos dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i quatre dies laborables quan es produeixi en una localitat diferent al domicili.

En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització o en un període de deu dies a partir del finiment del període d'hospitalització. Es podrà fraccionar en dies aquest permís sempre que no suposi un increment dels dies laborables a gaudir en aquest concepte.

Igualment en el cas de personal que presti servei durant la nit es pot iniciar el permís la nit del dia abans, sempre que no suposi un increment dels dies laborables a gaudir en aquest concepte.

El permís regulat en aquest punt és extensible als empleats/ades respecte de les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda.

e) Per trasllat de domicili dins la mateixa localitat: un dia laborable. En el cas de canvi de localitat el permís és de dos dies dins de l'àmbit metropolità; tres dies fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya, aquests dies han de considerar-se sempre naturals i consecutius.

f) Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. El permís detreu la part corresponent del complement de productivitat i assistència.

g) Per a exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials i per a proves de promoció interna a l'Ajuntament de Barcelona, un dia; i per a proves de promoció a la resta de les Administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

h) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les embarassades pel temps que estrictament es requereix a aquest efecte, previ avís i justificació de la seva realització en jornada laboral.

i) Per adopció o acolliment. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball. Aquest permís és extensiu en les mateixes condicions a les absències per l'assistència a tècniques de fecundació assistida.

En els casos d'adopció internacional quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la criatura adoptada, es té dret també a un permís de fins a dos mesos per adopció o acolliment internacional En aquest cas, es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

j) Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. El personal té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de dues hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball en dues hores mes, amb la disminució proporcional de les seves retribucions. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar a instàncies de la mare o, si aquesta manca, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

k) Els progenitors amb fills discapacitats o que es trobin en procés de valoració d'una possible discapacitat tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

l) Per lactància. Permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple la durada del permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima fins que el fill o filla compleixi 12 mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Quan els progenitors treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

El personal amb jornada completa podrà acumular la reducció en la tarda reglamentària de prestació laboral.

A petició de l'interessat o la interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

m) Per assumptes personals sense justificació de 6 dies. Als efectes d'homologació del regim general de dies festius, a més de la compensació dels dissabtes festius, s'estableix la

compensació de 2 dies de festa més a l'any, que es gaudiran d'acord amb les necessitats del servei.

Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de lliurança, de quatre dies laborables per cadascun d'ells. La distribució dels torns de gaudiment corresponents a aquests períodes s'arbitrarà mitjançant circular. Fora d'aquest període, el gaudiment d'aquests dies estarà subordinat a les necessitats del servei i es farà durant l'any natural.

A més a més, es té dret al gaudiment de dos dies addicionals de dies d'assumptes personals en complir el sisè trienni, amb un increment d'un dia addicional per cada trienni que es perfeccioni a patir del vuitè.

Aquest permís s'adaptarà en el cas del personal adscrit a centres docents a les instruccions d'inici de curs.

Les condicions de gaudiment d'aquest permís s'adaptaran a les especificitats de personal de Guàrdia Urbana i SPEIS

n) Si cal tenir cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per al termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes. Aquest permís es podrà gaudir de manera compactada prèvia sol·licitud de la persona interessada.

o) Permís per gestació. Per a les dones en estat de gestació es reconeix un permís retribuït a partir del dia primer de la setmana 37 de l'embaràs i fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es podrà iniciar el primer dia de la setmana 35 de l'embaràs i fins a la data del part.

15.3 Permís de reducció de jornada

a) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o 60% de les retribucions, o a 32,5 hores, per fills menors de 12 anys, autoritzades fins el 31 de desembre del 2012 (aplicació transitòria).
b) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament:
   - Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

En aquest supòsit, es podrà optar per gaudir de forma compactada les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres de treball consecutives, d'acord amb les necessitats del servei, durant el primer any de reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, a partir del finiment del permís de maternitat o paternitat, o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball i suposarà una regularització proporcional al temps compactat.

   - Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

- Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

c) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb disminució proporcional de les retribucions respectivament:

- Per tenir cura d'un fill o filla de mes de sis anys i menor de 12 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb dependència funcional que per raons d'edat, accident o malaltia i no desenvolupi activitat retribuïda. Per la comissió de seguiment de l'acord es delimitarà els requisits i condicions per accedir a aquesta modalitat de reducció.

En aquests supòsits b) i c) es podran acollir a les modalitats de jornada de 37,5 o 32,5 hores, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

Les reduccions de jornada establertes en l'apartat anteriors són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Es podrà sol·licitar documentació complementària i/o denegar el gaudiment de la reducció de jornada, si s'aprecia que es traspassa manifestament els límits del seu exercici, l'objecte que persegueix, les circumstàncies concretes que es donen, o la reiteració no motivada d'ampliacions i reduccions successives.

d) Per cessació progressiva d'activitats de l'empleat públic al qual manquin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa (65 anys) i als qui ho necessiten en processos de recuperació per raó de malaltia. Aquest permís està condicionat a les necessitats del servei. La reducció és d'un terç o de la meitat de la jornada, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució integra, respectivament.

Aquest permís no és d'aplicació al personal de la Guàrdia Urbana i SPEIS, en requerir valoració específica de l'impacte de la seva aplicació i atesa la regulació de segona activitat.

15. 4 Llicències

a) Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.
b) Es podran concedir llicències sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat durant tres mesos, prorrogables excepcionalment, fins a tres

mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

c) Igualment, es podran concedir llicències per efectuar estudis, amb el règim legalment previst.

d) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atendran al que s'estableix legalment i als pactes específics.

Article 16. Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.

a) Permís per maternitat: tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple.

El permís es distribuirà a opció de l'empleada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, o guarda legal exclusiva l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare i en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans de maternitat, podrà optar que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi i efecte que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada complerta o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini és a elecció del empleat/ada a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

c) Permís de paternitat pel naixement, adopció o acolliment tant preadoptiu, com permanent o simple d'un fill/a: té una durada de sis setmanes i en pot gaudir el pare o altre progenitor a partir de la finalització del permís regulat en l'article 15.2.c) i fins que finalitzi el permís per maternitat o immediatament després que finalitzi el permís.

Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat, adopció o acolliment.

L'Institut Nacional de la Seguretat Social abona la prestació per paternitat en els termes que preveu la normativa de seguretat social. Fins que el Govern no procedeixi a la regulació de l'extensió de l'abonament de l'esmentada prestació.

L'Ajuntament completarà en concepte de permís retribuït la resta del període.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Aquest permís serà d'aplicació a partir de la ratificació d'aquest Acord per part del Ple municipal, incloent el personal que estigui ja gaudint d'aquest permís i no hagi finalitzat el període de gaudiment.

d) Permisos per situacions de violència de gènere. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, tinguin faltes d'assistència totals o parcials tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: es tindrà dret, sempre que els dos progenitors, adoptants, o acollidors de caràcter permanent o preadoptiu treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquesta i a percebre les retribucions íntegres per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants, o acollidors de caràcter permanent o preadoptiu, pel mateix subjecte i fet causant, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb fins d'adopció o acollidor de caràcter permanent, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat social que li sigui aplicable.

En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 17. Ofertes d'ocupació pública

17.1 Criteris generals

L'actuació en matèria d'ocupació a l'Ajuntament de Barcelona en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Els principis generals que s'han de garantir en els procediments de selecció són els següents

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilitat, eficàcia i eficiència, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva. En els cas que les proves tinguin un efecte desigual entre homes i dones s'adoptaran les mesures d'acció positiva necessàries, d'acord amb la normativa d'aplicació, que constaran a les bases de cada convocatòria.

En el cas d'introducció d'accions positives seran de caràcter temporal, proporcional a l'objectiu i sense perjudici del principi d'igualtat, s'adoptaran a favor del sexe menys representat. En els processos selectius s'intentaran introduir mesures que evitin la segregació horitzontal.

17.2 Disminució de la temporalitat

Durant la vigència d'aquest Acord s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a la Corporació es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

D'acord amb la present Llei de pressupostos generals de l'Estat de l'any 2018 i en el "*II Acord per a la millora de l'ocupació pública i condicions de treball*" i en la mesura que les diferents LPGE ho permetin, es tendirà a reduir la temporalitat perquè es situï per sota del 8% al final de la vigència del present acord.

De manera complementària, i sempre que sigui acord amb la normativa aplicable en matèria d'ofertes publiques per tal de reduir la temporalitat les places vacants ocupades per funcionaris interins o laborals en règim temporal no fix així com les places vacants pressupostades i no reservades en l'exercici pressupostari de l'esmentada oferta, s'inclouran en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produís el nomenament o, com a màxim, en la següent, tret que s'amortitzin. No es pot amortitzar ni modificar cap plaça ofertada fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

Les ofertes públiques d'ocupació que anualment aprovi la Corporació integraran la cobertura de les places susceptibles de ser ofertades de l'Ajuntament, organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits al conveni .

17.3 Reserva de places de persones amb diversitat funcional (discapacitat)

D'acord amb el global de places de l'oferta pública d'ocupació, es reservarà un mínim del 7% del total per a la seva distribució per categories i escales que siguin compatibles pels aspirants que tinguin la condició legal de discapacitat, de manera que almenys el 2% de les places es reservin a persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places es reservin per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

17.4 Places addicionals a les ofertes públiques d'ocupació

Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública, que s'aprovin durant la vigència de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius s'incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories de les places que s'ofereixen.

Article18. Selecció i accés

18.1 Sistemes de selecció

Els sistemes selectius seran els previstos legalment. En concret els sistemes selectius seran els de concurs oposició i oposició, sens perjudici del que es disposi legalment sobre el procediment de selecció per concurs, i de la regulació laboral corresponent.

El sistema ordinari d'accés a l'ocupació pública a l'Ajuntament de Barcelona és el de concurs oposició, sense perjudici de les especificitats de la selecció per a l'ingrés a l'escala bàsica de Guàrdia Urbana, i per a la categoria de bomber/a

En el cas dels sistemes de concurs oposició, en la fase de concurs, es valoraran mèrits que podran incloure condicions de formació, nivells d'experiència o d'altres mèrits específics. La valoració d'aquests mèrits o nivells d'experiència no pot significar, en relació amb les proves selectives, més de la tercera part de la puntuació màxima assumible en el conjunt del concurs oposició, tret de modificacions legals.

18.2 Criteris selectius

Amb l'objectiu que la selecció per a l'accés es fonamenti en la qualificació específica per les exigències dels llocs de treball, s'establiran criteris selectius basats en el desenvolupament de la funció i en les competències necessàries per al seu desenvolupament. A aquest efecte els processos selectius podran incloure la tipologia de proves establertes legalment i per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

D'acord amb les previsions de l'EBEP es negociaran en el si de la comissió de seguiment els principis generals en matèria d'accés i promoció. Igualment en el termini de sis mesos es realitzarà la negociació per a la modificació de les bases marc de selecció i provisió sense perjudici, de la negociació de les bases corresponents als diversos processos selectius.

Els procediments de selecció han de cuidar especialment la relació entre el tipus de proves a superar, les tasques dels llocs de treball convocats, l'escala o categoria.

Els processos selectius han d'incloure com a mínim les proves de coneixements pràctics i teòrics orals i/o escrites, d'acord amb el temari per a l'accés a les escales i categories, les proves d'avaluació de competències professionals i les proves psicotècniques adients. En l'àmbit de la selecció de les escales de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció, Extinció i Salvament, el mínim de proves seran les indicades més les proves físiques, mèdiques i la formació selectiva, així com la prova de conducció en el cas del servei de Prevenció, Extinció i Salvament.

Sense perjudici de les proves o exercicis comuns que habilitin per a accedir al corresponent cos o escala, els processos selectius vinculats a llocs de treball adscrits a famílies professionals poden establir proves o exercicis específics per a cadascun d'aquests àmbits, adreçats a garantir la capacitat i idoneïtat de les persones aspirants vers l'àmbit dels llocs de treball objecte de selecció, tret que hi hagi disposició legal.

En el règim general, en els processos de promoció i selecció, les places desertes s'acumularan en el següent procés selectiu.

18.3 Funcionarització

Els processos selectius per a l'accés a les diverses categories inclouran les places de personal laboral fix d'aquelles categories laborals que estiguin declarades a funcionaritzar al nomenclàtor municipal de categories laborals, regulat a l'annex específic de condicions especifiques d'aquest personal, a fi i efecte d'afavorir la regularització de categories del personal laboral, d'acord amb l'instrument d'ordenació adient. S'optarà voluntàriament i d'acord amb els criteris de selecció específics que es determinin a cada convocatòria.

Als efectes dels processos selectius que afectin processos de funcionarització s'inclouran les places d'organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a l'Acord i segons les previsions de l'instrument d'ordenació adient i es negociaran en el si de la comissió de seguiment.

18.4 Noves categories

Per part de la comissió de seguiment d'aquest acord es revisaran les necessitats organitzatives que avalin la definició de noves categories a l'àmbit municipal. Igualment es valorarà la viabilitat jurídica i funcional de definir categories dins el grup B.

18.5 Participació

Per a l'aplicació d'aquests criteris generals respecte de les ofertes públiques i processos selectius es facilitarà a la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord la informació necessària i la participació en els processos selectius i en el seu desenvolupament**.**

Article 19. Promoció Interna

19.1 Criteris generals

La promoció interna que consisteix en el canvi de la categoria professional és un dels instruments indispensables per aconseguir un major grau de professionalització de la plantilla i un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics i, per tant, es potenciaran tots els mecanismes legals de promoció. La promoció interna es portarà a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Als efectes indicats i per tal de garantir la promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens de grup o subgrup**,** en el marc dels processos selectius del total de places convocades de cada grup o subgrup es garantirà, sempre que sigui possible pel nombre de places a convocar, la reserva d'un màxim del 50% un mínim del 20% de les places.

El torn lliure i el de promoció interna corresponents a una mateixa categoria, escala o especialitat podran formar part del mateix procés selectiu, a l'efecte d'agilitar i simplificar el procediment administratiu, sens perjudici del tractament diferenciat de les proves d'un torn o de l'altre. En el cas que el nombre d'aspirants que superin els processos selectius sigui inferior al de places convocades en algun dels torns, el nombre resultant de vacants es pot incorporar del torn de promoció interna al lliure i a l'inrevés.

Per tal de fomentar la promoció interna en el marc dels processos selectius, la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord determinarà les mesures que puguin incorporar-se a les corresponents convocatòries per assolir aquesta finalitat.

Dins els plans per a l'ordenació dels recursos humans, i d'acord amb els criteris normatius, es podran adoptar mesures específiques de promoció interna.

19.2 Promoció Interna especial

D'acord amb la planificació de recursos humans l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció que no comportin la prèvia oferta d'ocupació pública, les quals es desenvoluparan en convocatòries independents separades de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui. Els expedients de nomenaments derivats d'aquestes promocions es completaran en un termini no superior a tres mesos a comptar des de la publicació de la llista definitiva de seleccionats pel tribunal.

A aquest efecte, al llarg de la vigència d'aquest Acord, es convocaran processos de promoció interna de les places del grup E al grup C2, del grup C2 a C1, del grup C1 a A2 i de places del grup A2 al grup A1, d'acord amb la negociació que es dugui a terme en la comissió de seguiment d'aquest acord i amb un nombre mínim durant el període de vigència de l'acord de 350 places. Aquest nombre es podrà ampliar i tindrà caràcter revisable en funció de les necessitats funcionals i la distribució de plantilla per grups de titulació i categories del personal funcionari de carrera i laboral fix respectivament

La Comissió Paritària de Seguiment d'aquest acord determinarà l'articulació dels processos indicats.

En els processos selectius de promoció interna vertical indicats en els punts anteriors hi podrà participar el personal laboral fix per tal de possibilitar la promoció d'un grup laboral inferior a una categoria funcionarial superior.

El personal que es promociona i que ocupi, amb caràcter previ a la promoció, un lloc de treball amb caràcter definitiu que pot ser ocupat, d'acord amb la relació de llocs de treball, amb la nova categoria, pot optar per romandre en el mateix lloc de treball.

En el cas del Consorci d'Educació de Barcelona, es valoraran l'impacte de l'acord en les condicions de treball en el seu conjunt. En aquest sentit es valoraran específicament: les condicions de formació, de provisió de llocs de treball de comandament en els centres docents, les condicions de promoció interna i mobilitat en el si de la corporació en els casos adients.

19.3 Promoció interna horitzontal

D'acord amb les necessitats que es determinen es podrà regular en els processos selectius la promoció interna horitzontal que consisteix en l'accés a categories, cossos o escales del mateix subgrup professional.

El personal laboral fix, podrà participar en els processos selectius de promoció interna horitzontal que suposa passar d'una categoria o grup professional laboral a una categoria funcionarial del mateix nivell o equivalent sense canviar de lloc de treball, que es convoquin pel sistema de concurs oposició, d'acord amb el procediment establert a la normativa d'aplicació.

19.4 Regulació especifica de la promoció del subgrup C2 a C1

Per a l'accés mitjançant promoció interna des de categories del subgrup C2 al subgrup C1, de la mateixa família professional, no serà necessari posseir el requisit general de titulació si es té una antiguitat de 10 anys en categories i escales del subgrup C2 o si es té una antiguitat de 5 anys en aquests i s'ha superat un curs de formació convocat específicament a aquests efectes.

Article 20. Desenvolupament i experiència professional

20.1 Desenvolupament professional

Es crearà una comissió tècnica perquè valori la possibilitat d'implementar models de desenvolupament professional en el lloc de treball i de cultura de l'avaluació de l'acompliment, adreçat al desenvolupament de l'organització i de les persones que en formen part, al llarg de la vigència del present acord.

20.2. Experiència professional

El complement d'experiència professional s'aplica com a reconeixement del major grau d'aportació d'experiència del personal municipal. La percepció del complement s'inicia quan es compleixin 2 anys d'experiència en l'organització municipal, amb els imports vinculats a cada grup i subgrup de titulació. Els valors 2017 d'aquest complement eren:

Subgrup	2017
A1	127,61
A2	108,65
C1	98,95
C2	98,95
E	71,41

El complement d'experiència professional es percep:

- Pel grup de titulació en el qual es desenvolupa l'experiència. Aquest grup de titulació s'actualitzarà en els casos en què es canviï, sempre que aquest s'hagi ocupat de manera permanent durant dos anys continuats.
- I en cada grup, pels anys d'experiència en l'organització municipal

El valor màxim del complement d'experiència professional s'incrementarà en les següents quanties, expressades en valors per l'any 2020. Aquests valors incorporen els increments derivats del *"II l'Acord per a la millora de la ocupació publica i les condicions de treball de data 9 de març del 2018"*

Subgrup	2020
A1	140,00
A2	120,00
C1	100,00
C2	100,00
E	90,00

* *valors expressats en euros/mes*

El complement a percebre variarà en funció dels anys d'experiència a l'organització municipal d'acord amb el grup i subgrup de titulació.

Valor experiència professional subgrup A1*

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	45,95	46,70	47,80	49,00
3	45,95	46,70	47,80	49,00
4	45,95	46,70	47,80	49,00
5	173,56	176,38	180,57	185,08
6	173,56	223,08	228,37	234,08
7 o més	173,56	223,08	269,35	276,08

* valors expressats en euros/mes

Valor experiència professional subgrup A2*

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	39,39	40,03	40,98	42,00
3	39,39	40,03	40,98	42,00
4	39,39	40,03	40,98	42,00
5	148,04	150,44	154,01	157,86
6	148,04	190,47	194,99	199,86
7 o més	148,04	190,47	230,11	235,86

* valors expressats en euros/mes

Valor experiència professional subgrup C1*

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	32,82	33,35	34,15	35,00
3	32,82	33,35	34,15	35,00
4	32,82	33,35	34,15	35,00
5	131,77	133,91	137,09	140,52
6	131,77	167,27	171,24	175,52
7 o més	131,77	167,27	200,51	205,52

* valors expressats en euros/mes

Valor experiència professional subgrup C2*

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	32,82	33,35	34,15	35,00
3	32,82	33,35	34,15	35,00

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
4	32,82	33,35	34,15	35,00
5	131,77	133,91	137,09	140,52
6	131,77	167,27	171,24	175,52
7 o més	131,77	167,27	200,51	205,52

* valors expressats en euros/mes

Valor experiència professional subgrup E*

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	29,54	30,02	30,73	31,50
3	29,54	30,02	30,73	31,50
4	29,54	30,02	30,73	31,50
5	100,95	102,59	105,03	107,65
6	100,95	132,61	135,76	139,15
7 o més	100,95	132,61	162,10	166,15

* valors expressats en euros/mes

Valor experiència professional d'educació bressol*

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	34,13	34,69	35,52	36,40
3	34,13	34,69	35,52	36,40
4	34,13	34,69	35,52	36,40
5	34,13	34,69	35,52	36,40
6	34,13	69,38	71,02	72,80
7 o més	34,13	69,38	101,46	104,00

* valors expressats en euros/mes i adaptats a 32,5 h

Les condicions establertes en aquest article no són d'aplicació al personal de GUB i SPEIS.

Article 21. Carrera vertical

21.1 Criteris generals

Sens perjudici de l'impuls dels sistemes de promoció indicats en els articles anteriors, la carrera professional s'articula d'acord amb l'ascens en l'estructura de llocs de treball. La provisió de llocs de treball es realitzarà pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

21.2 Concurs

El concurs és el procediment normal de provisió de llocs de treball i consistirà en la valoració dels mèrits i capacitats i en el seu cas de les aptituds necessàries per al desenvolupament dels llocs convocats. En aquests concursos amb la finalitat d'avaluar les competències i habilitats dels candidats en relació amb els llocs a proveir, es pot establir la realització de les proves adequades sempre que es publiquin a les bases del concurs.

21.3 Lliure designació

Els llocs d'especial responsabilitat i confiança es proveiran pel sistema de lliure designació, basat en l'apreciació discrecional per l'òrgan convocant de la idoneïtat dels candidats, amb convocatòria pública. Els llocs a proveir mitjançant el procediment de lliure designació quedaran establerts en la relació de llocs de treball.

Fins que s'articuli la relació de llocs de treball es cobriran mitjançant concursos específics interns amb convocatòria pública tots els llocs de treball singularitzats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord amb l'excepció dels llocs de treball adscrits a l'alcaldia, tinències d'alcaldia i regidories, les assessories tècniques adscrites directament a les gerències i les secretaries de llocs directius, que es proveiran pel sistema de lliure designació, així com els llocs de treball amb nivell de complement de destinació 26 i que, per raó del seu caràcter directiu o especial responsabilitat, podran ser coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

Article 22. Relació de llocs de treball

Una vegada acordada la relació de llocs de treball inicial, com a data màxima el 30 de novembre del 2018, es procedirà amb caràcter immediat a iniciar el procés de valoració dels llocs de treball de l'àmbit municipal. La primera fase serà acordar el sistema de valoració de llocs, el calendari del procés i el procediment a seguir.

S'incorporarà en la seva elaboració i concreció la perspectiva de gènere.

Sense perjudici dels procés de valoració en la comissió de seguiment de l'acord es determinaran els criteris que defineixen els serveis que desenvolupen atenció directa intensiva. Els serveis que compleixen els esmentats criteris i la percepció percentual que percebran sobre el valor actual màxim del complement d'atenció directa intensiva del grup C,

d'acord amb el seu temps de treball en aquestes condicions. Els criteris de partida, entre d'altres que es negociïn, seran el següents:

1. Tenen un horari d'atenció prefixat i publicitat, amb un calendari anual
2. Desenvolupament de la prestació en un espai prefixat i publicitat
3. La durada mitjana d'atenció és superior als 2 minuts (sense considerar temps d'espera) que es desenvolupen de manera permanent amb la persona atesa.
4. La durada del temps d'atenció serà com a mínim superior a 1 hora diària i a 5 hores a la setmana.

Els llocs de treball amb atenció directa intensiva del grup C seran abordats de manera prioritària dins el procés general de valoració de llocs de treball, sense perjudici de les modificacions que s'hagin d'adoptar amb caràcter urgent en el cas d'identificació de llocs de treball específics que requereixen la modificació del seu complement circumstancial d'atenció, com a resultat del treball de valoració de la comissió de seguiment de l'acord.

En aquest sentit s'assignarà el complement que tenen actualment UGAs i oficines d'habitatge al següent personal:

Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic de l'Oficina d'Informació i Tràmits de la Guàrdia Urbana.

Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic a l'Oficina de Troballes.

Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic de l'Oficina de Prestacions Econòmiques de l'IMSS.

Igualment s'actualitza la gratificació per sortida d'inspecció, amb el contingut següent:

Gratificació per sortida d'inspecció en festiu i nocturn per acreditats en sonometria: 205,44€.

Gratificació per sortida d'inspecció diürna en dissabte o diumenge: 100€ (aquesta gratificació fa decaure les actuals gratificacions en dissabte i diumenge).

Article 23. Trasllats i mobilitat

23.1 Correspon a la facultat organitzativa de l' Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada optimització dels recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir al personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en qualsevol cas el lloc de treball, les seves retribucions i condicions de treball i sense que aquesta distribució es consideri canvi de lloc de treball.

23.2. Com a mesura de racionalització que afecti el dimensionament de diverses unitats, departaments o organismes, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de mobilitat restringida entre el personal afectat que reuneixi les característiques dels llocs requerits i només després d'aquesta convocatòria, i si restessin places vacants, es procediria a la redistribució d'ofici.

23.3 Es facilitarà la mobilitat voluntària periòdica entre personal que ocupi llocs de treball amb iguals funcions, requisits d'ocupació i retribucions. Aquestes convocatòries es podran realitzar per a cobrir els llocs vacants destinats a ser coberts mitjançant l'oferta pública d'ocupació, prèviament a la seva cobertura pel personal de nou ingrés.

23.4 Quan es tracti d'una redistribució que afecti un conjunt d'empleats/ades d'un mateix centre, es tindran en compte les preferències dels afectats/ades en ordre a la seva reubicació en les noves destinacions, sempre que això sigui possible i es considerin idonis per a aquestes, procedint-ne a la redistribució d'ofici d'acord amb criteris d'idoneïtat i d'antiguitat a l'Ajuntament.

23.5. En el cas que les necessitats de servei així ho justifiquin es podrà procedir a la rotació entre llocs de treball iguals. En el si de la Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord es negociaran els criteris de rotació, la periodicitat i els criteris d'excepció de la rotació dels llocs afectats.

23.6 El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per una millor optimització des recursos humans, podrà ser adscrit a llocs de treballs diferents que corresponguin a la seva escala i categoria professional sempre que tinguin el mateix nivell de complement de destí i específic de responsabilitat i igual sistema de provisió.

23.7 En el cas d'establiment de mesures de racionalització de plantilla, l'Ajuntament informarà a la comissió de seguiment de l'acord respecte de les necessitats que motiven les mesures i criteris a aplicar i negociarà el seu contingut, sense perjudici de les competències de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa en matèria d'informació

Article 24. Efectes de l'amortització o cessament del lloc de treball

24.1 Els empleats/ades que, en els termes legalment previstos, resultin remoguts dels llocs de treball obtinguts amb caràcter definitiu per concurs seran adscrits provisionalment a altres llocs corresponents a la seva escala i categoria professional, amb el nivell de complement de destinació que hagin pogut consolidar com a grau personal i amb el complement específic de responsabilitat que, en el seu cas, tinguin assignats els nous llocs. En els casos en què la remoció sigui motivada per causes diferents a les de rendiment inadequat o insuficient conservaran, a més, les diferències perdudes en el concepte de complement específic com a complement personal transitori

24.2 Els empleats/ades remoguts de llocs obtinguts amb caràcter definitiu per lliure designació amb un grau personal consolidat igual o superior al de lloc del que ocupi, i en sigui cessat, té dret a percebre les retribucions legalment establertes d'acord amb el seu grup, grau personal consolidat i les del lloc de treball que passi a ocupar i, addicionalment, té dret a optar per percebre:

a) un complement personal transitori anual per a la diferència, si s'escau, entre el complement específic anual del lloc que passi a ocupar i el 70% del complement específic anual del lloc del qual és cessat, si aquesta darrera quantitat fos superior.

b) un complement personal transitori anual per a la diferència, si s'escau, entre el complement específic anual del lloc que passi a ocupar i el complement específic mínim anual d'un lloc de dos nivells per sota del seu grau personal consolidat, si aquesta darrera quantitat fos superior.

c) un complement personal transitori anual per a la diferència, si s'escau, entre el complement específic anual del lloc que passi a ocupar i el complement específic mínim anual del lloc que ocupava amb caràcter definitiu, abans de ser nomenat per lliure designació, si aquesta darrera quantitat fos superior.

Els empleats/ades remoguts de llocs obtinguts amb caràcter definitiu per lliure designació amb un grau personal consolidat, inferior al nivell del lloc que ocupa, i en sigui cessat, té dret a percebre les retribucions legalment establertes d'acord amb el seu grup, grau personal consolidat i les del lloc de treball que passi a ocupar i, addicionalment, té dret a optar per percebre un complement personal transitori anual per a la diferència entre el complement específic anual del lloc que passi a ocupar i el complement específic anual mínim d'un lloc de dos nivells per sota del seu grau personal consolidat, si aquesta darrera quantitat fos superior.

El complement personal de migració es mantindrà en els supòsits indicats en aquest article.

Les garanties retributives previstes en aquets no s'aplicaran en els cessaments que siguin resultat de responsabilitats disciplinàries ni tampoc als cessaments que es produeixin a petició de la personada cessada.

Article 25. Aprofitament de recursos propis

L'Ajuntament es compromet a aprofitar al màxim els serveis municipals.

Article 26. Canvi del model de gestió

L'Ajuntament ha d'informar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten les condicions de treball del personal municipal, sens perjudici que en els àmbits de negociació es porti a terme la negociació que correspongui.

Article 27. Borses de Treball

Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a la Corporació es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris/àries de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar i la incorporació de funcionaris/àries interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa.

En el cas del personal laboral temporal no fix la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors d'acord amb l'annex específic de personal laboral.

L'Ajuntament ha d'aprofitar i incentivar la promoció del personal de l'Ajuntament, dels organismes autònoms i dels ens instrumentals adherits a conveni. A tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, entre el personal de l'Ajuntament que compleixi els requisits per a ocupar els llocs.

Quan no hi hagi candidats/es o aquests/es no reuneixin els requisits per ocupar els llocs, els/les candidats/es provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí. Les borses seran úniques per a l'Ajuntament, organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

Les borses de treball podran ser genèriques o específiques. Les borses genèriques són per a les categories professionals i funcions comunes del mateix Ajuntament i organismes autònoms. Els processos de selecció seran gestionats per la Gerència de Recursos Humans i Organització.

Les borses especifiques són per a les categories específiques, únicament requereixen que es convoquin de forma singularitzada i seran gestionades pel sector o pels organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals que afectin, prèvia autorització i aprovació del contingut del seu anunci i supervisió del procés per part de la Gerència de Recursos Humans i Organització.

Amb la finalitat de fer efectiva la política d'integració de persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es reservarà un 5% del global dels llocs de treball oferts en règim d'interinatge o contractació temporal per a la seva ocupació per a persones amb discapacitat que formin part de les borses de treball temporal.

Els sistemes de constitució, els criteris d'ordenació de les borses de treball i els criteris d'exclusió i altres matèries rellevants es regulen per l'acord de la comissió de seguiment de data 16 de novembre del 2016 i les seves actualitzacions. La Comissió tècnica de borses de treball, derivada de la comissió de seguiment de l'Acord, té les competències atribuïdes respecte del seguiment de les borses de treball, generals i específiques.

Article 28. Formació

28.1 Tipus de formació

Els empleats/ades tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals, la prevenció de riscos laborals i al dret de qualificació i promoció professional.

La formació es desenvoluparà a partir de tres tipus de formació:

- La formació estratègica adreçada a la millora de la formació basada en processos i models de gestió, de caràcter transversal.
- La formació d'actualització adreçada per a un millor desenvolupament de les funcions i que abasta la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball, i la necessària per a la millora de la prestació del servei i als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió i de prevenció de riscos laborals.
- La formació de desenvolupament adreçada a la millora de les competències professionals en vinculació amb la carrera vertical i horitzontal del personal.

28.2 Pla de formació

Anualment s'aprovarà un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents. Aquest Pla de formació global es complementa amb els plans específics de formació per a la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament. Els organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament adherits a l'Acord i l'annex de condicions específiques de personal laboral han

de disposar d'un pla de formació, el qual inclourà, també els crèdits pressupostaris pertinents destinats a aquesta finalitat.

Els criteris de selecció de l'alumnat seran de caràcter objectiu i en tot cas s'adequaran a les tipologies de formació enunciades.

Amb l'objectiu d'incrementar i millorar les accions formatives, l'Ajuntament promourà l'obtenció de fons específics per a la formació contínua, que s'afegiran i acumularan als crèdits pressupostaris pertinents destinats a aquesta finalitat.

La Comissió de seguiment de l'acord, sens perjudici de les competències de negociació de les organitzacions sindicals amb representació pel que fa als Acords de Formació Contínua, participarà en l'elaboració i seguiment del Pla de formació anual. Pel que fa a la formació externa també participarà en el seguiment dels criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels cursos de postgrau. D'acord amb el Pla de formació continuada es facilitarà l'assistència als cursos de formació contínua.

Es podran establir plans específics de formació adreçats al personal afectat per una mesura de reorganització del treball que suposi reassignació d'efectius o reconversió de llocs de treball. El temps d'assistència a cursos inclosos en un pla de formació derivat d'aquestes mesures es considera treball efectiu a tots els efectes.

28.3 Formació específica

L'Ajuntament, amb el Consorci per a la Normalització Lingüística de Barcelona, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i cultura catalanes, facilitarà l'accés a cursos per a l'obtenció del títol de certificat o graduat escolar, proves d'accés a la universitat per a majors de 25 anys i cursos d'accés a mòduls de formació professional, i preveurà en matèria de formació específica per a la promoció interna el disseny de mesures d'orientació i suport als temaris i de forma específica la formació per a la promoció interna, segons les directrius contingudes en aquest pacte, dins de les possibilitats legals d'actuació.

28.4 Seguiment de la formació

El primer trimestre de cada any es reunirà la Comissió de Formació Contínua i realitzarà el seguiment dels criteris per a la formació externa.

Durant la vigència del present Acord i en el si de la comissió de seguiment, s'adoptaran les mesures necessàries per garantir un mínim d'hores anuals de formació per al personal inclòs a l'àmbit funcionarial i personal.

CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

Article 29. Pla de pensions

En els termes que prevegi la normativa pressupostària d'aplicació, l'Ajuntament realitzarà aportacions al Pla de pensions els anys 2018, 2019 i 2020.

Es realitzarà una aportació corresponent a l'any 2018 de 800.000 €.

Per als anys subsegüents, durant la vigència de l'acord, es realitzarà una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a l'import de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat, per a cadascun dels exercicis.

Aquestes quantitats es distribuiran entre el personal adscrit al Pla de pensions de l'Ajuntament i el personal funcionari i laboral que, procedent de l'Ajuntament, presti els seus serveis en organismes públics municipals acollits al Pla de pensions conjunt, entenent que les aportacions corresponents al personal no procedent de l'Ajuntament que presti els seus serveis en aquests organismes, anirà a càrrec d'aquests.

En aquells organismes que, per qualsevol motiu, no disposessin en l'actualitat de Pla de pensions propi, l'aportació corresponent es mantindria en reserva fins a la constitució d'aquells.

Article 30. Ajuts per a discapacitats amb dependència econòmica

30.1 Criteris d'aplicació

Consisteix en una assignació econòmica mensual que es reconeix als empleats/ades per les despeses generades per la atenció i recuperació de persones, d'acord amb el que es determina al punt 2 d'aquest article, amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% reconeguda per una resolució administrativa de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya que convisquin i estiguin econòmicament a càrrec de l'empleat/ada.

L'ajut per discapacitat es farà extensiu al cònjuge i als familiars fins al primer grau de consanguinitat i afinitat que estiguin a càrrec i convisquin amb l'empleat/ada. Igualment es farà extensiu a les parelles de fet d'acord amb la normativa vigent i als empleats/ades que respecte d'un discapacitat/ada tinguin la tutoria legalment reconeguda. També es farà extensiu als fills que, malgrat no convisquin, estiguin en situació de custòdia compartida respecte de l'empleat/ada.

Als efectes d'aquest article, es considera que la persona discapacitada causant està a càrrec i depèn econòmicament de l'empleat/ada si els ingressos percebuts no superen el 100% del salari mínim interprofessional.

30.2 Imports

L'ajut per als empleats/ades en els supòsits indicats es fixa per a l'exercici del 2018 en 300,53 € mensuals, que s'incrementaran anualment durant la vigència de l'acord amb el percentatge corresponent establert per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cadascun dels exercicis.

L'import de l'ajut per als progenitors amb fills/es i cònjuge o assimilat amb discapacitat serà determinat en funció del grau de discapacitat que tinguin, en les quanties mensuals següents per a l'any 2018:

a) Grau igual al 33% i inferior al 65%: 305,04 €

b) Grau igual al 65% i inferior al 75%: 413,98 €

c) Grau igual o superior al 75%: 522,91 €

En el cas de cònjuge o assimilat la persona discapacitada causant ha d'estar a càrrec, depengui econòmicament de l'empleat/ada, i els ingressos percebuts no superen el salari mínim interprofessional.

Per al supòsit que es demani, per prescripció mèdica degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerós, aquest ajut tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades, i caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de les despeses. Cal acreditar aquestes despeses amb una factura emesa pel centre d'educació especial cada curs escolar.

Si hi ha modificació de grau de discapacitat un cop reconegut l'ajut se li abona des de la comunicació amb efectes des de la data de reconeixement de l'ICASS.

L'actualització dels imports es realitzarà amb data d'efectes 1 de gener del 2018, una vegada ratificat aquest acord pel Ple municipal.

30.3 Procediment

Per tenir dret a percebre l'ajut serà necessari demanar-ho per escrit, complir els requisits establerts als apartats anteriors, i acreditar-ho documentalment. La resolució administrativa que acordi en el seu cas l'ajuda tindrà efectes econòmics des del dia 1 del mes següent a la data de presentació de la sol·licitud a l'Ajuntament.

La documentació acreditativa que tingui caràcter anual o revisable s'ha d'actualitzar el primer trimestre de cada any, tret que la petició s'hagi cursat per primera vegada en el darrer trimestre de l'any anterior. En cas de no aportar la documentació acreditativa, l'aportació restarà en suspens.

Si ambdós cònjuges o els dos membres d'una parella de fet són empleats/ades de l'Ajuntament, d'organismes públics municipals als quals sigui d'aplicació aquest Acord, només un d'ells podrà sol·licitar i ser beneficiari de l'ajut pel mateix subjecte causant.

Si canviessin les circumstàncies que van donar dret a la percepció de l'ajut, el personal beneficiari ho comunicarà en el termini de quinze dies, i si no ho fes, se li detrauran directament de la seva nòmina les quantitats percebudes indegudament.

Article 31. Mesures especifiques de conciliació familiar

Es complementarà en un 6% addicional la reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb disminució proporcional de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla de més de sis anys i menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, dins les mesures de protecció a la conciliació.

Igualment es completarà la reducció proporcional d'una hora de les dues de permís per naixement de fills/es prematurs/res o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part.

Aquesta mesura serà d'aplicació el primer dia del mes següent al de la data de ratificació d'aquest acord pel Ple municipal.

Article 32. Indemnització per mort o incapacitat permanent en acte de servei

L'Ajuntament de Barcelona garanteix als empleats una indemnització alçada per import de 24.040,48 € en cas de mort o declaració de gran invalidesa o invalidesa permanent absoluta o invalidesa total, per accident de treball produït en acte de servei. L'abonament es farà quan la resolució administrativa de Institut Nacional de la Seguretat Social tingui caràcter definitiu, sigui ferma i quedi extingida la relació de serveis

En el cas que el causant de la pensió d'orfenesa deixi orfes amb edat inferior a l'establerta legalment per a la percepció d'aquesta pensió, s'estableix una indemnització addicional de 6.010,12 €.

Amb motiu de la finalització de la pòlissa d'assegurances, es tractarà la valoració de les noves clàusules.

Article 33. Permís de conduir

Al personal amb funcions de conductor que li sigui retirat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament li ha d'abonar una quantitat de 24 € diaris durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís és a causa d'una acció o una omissió amb dol imputable al conductor o que pugui constituir delicte.

L'Ajuntament abonarà l'import de la renovació dels permisos de conducció al personal amb funcions de conductor/a, sempre que el lloc requereixi disposar del permís de conduir. Aquest import inclourà les modificacions de les taxes públiques.

Article 34. Bestretes reintegrables

Durant la vigència d'aquest Acord s'ha d'aplicar al personal que hi és subjecte l'article 83.4 del Reglament de funcionaris de l'Administració local de 30 de maig de 1952, relatiu a bestretes reintegrables per atendre necessitats de la persona sol·licitant.

L'òrgan competent en matèria de recursos humans (Gerència de Recursos Humans i Organització) podrà denegar l'autorització de la bestreta, de forma motivada, en aquells casos que no s'ajustin a una necessitat urgent.

La quantia màxima serà de dues mensualitats íntegres de les retribucions corresponents al lloc base del grup o subgrup de titulació de la persona sol·licitant, d'acord amb les taules retributives.

El reintegrament es realitzarà en un màxim de 10 mesos en el cas d'una mensualitat i en un màxim de 14 mesos si es tracta de dues mensualitats. Es podrà reintegrar en menor temps la bestreta i liquidar-la en la seva totalitat dins dels terminis indicats .

En casos excepcionals i motivats, s'ampliarà el nombre de mensualitats de dos a tres i/o ampliar el termini de devolució a un màxim de 24 mesos. Tindran la consideració d'excepcionals les despeses derivades de malaltia, intervenció quirúrgica i accidents greus de la persona que sol·licita la bestreta, i dels familiars fins al primer grau de consanguinitat que depenguin econòmicament i les despeses derivades de sinistres d'especial gravetat que afectin l'habitatge o despeses sobrevingudes destinats a mantenir la seguretat, salubritat i habitabilitat de l'habitatge, així com els supòsits d'adaptació d'aquest en el cas d'ús per persones amb discapacitat, degudament acreditades.

En el si de la comissió de seguiment es tractarà la regulació concreta de les bestretes reintegrables.

Article 35. Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la Corporació que s'indica a continuació té dret als premis següents:

Als 25 anys de servei, una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres

Als 30 anys de servei, una paga especial consistent en el 55% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Als 35 anys de servei, una paga especial consistent en el 65 % d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Als 40 anys de servei, una paga especial consistent en el 75% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Als 45 i als 50 anys de servei, una paga especial consistent en el 100% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Als efectes d'aquest premi, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

D'aquest premi en quedaran exclosos els empleats/ades municipals que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els tres anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

Per tenir dret a l'abonament econòmic del premi d'antiguitat la persona interessada l'haurà de demanar expressament durant l'any de compliment del premi o l'any natural següent. Aquest requeriment perdrà la vigència en la data que el sistema SAP automatitzi el compliment dels terminis indicats. A aquest efecte, es realitzaran els tràmits adequats durant l'any 2019 i com a data màxima el 31 de desembre del 2019.

Pel que fa a l'abonament de la quantia econòmica del premi, aquest s'abonarà a la nòmina del mes següent a la data de compliment del premi i, si s'ha demanat el premi amb posterioritat a la data de compliment, s'abonarà en la nòmina del mes següent a la sol·licitud.

Article 36. Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica gratuïta als empleats/ades que la necessitin a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

L'Ajuntament de Barcelona ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil, amb cobertura de fiances, defensa jurídica i costes processals, de tots els empleats/ades municipals, sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests empleats/ades portin a terme en relació amb les funciones assignades.

Queden exceptuats en casos en què l'empleat/ada sigui condemnat com a responsable per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, o per infracció o incompliment voluntari de normes.

Article 37. Fons de cultura i esports

A fi i efecte de promoure les activitats culturals i esportives es dota els òrgans unitaris de representació amb els fons següents:

Es dota el Comitè d'Empresa amb un fons d'11.500 € anuals durant la vigència de l'acord que es revisarà d'acord amb els criteris de la normativa pressupostària.

Es dota la Junta de Personal amb un fons de 42.000 € anuals durant la vigència de l'acord que es revisarà d'acord amb els criteris de la normativa pressupostària.

En el si de la comissió de seguiment d'aquest acord es valoraran les mesures de millora i modernització que requereixi el nou tractament dels fons .

Mentre no es defineixen les mesures, les despeses derivades de les aportacions, aquestes s'hauran de justificar amb el mateix procediment que s'aplica a l'Ajuntament per a les subvencions.

Article 38. Seguretat i salut laboral

L'Ajuntament de Barcelona mantindrà l'impuls de les activitats que en matèria de seguretat i salut laboral s'adrecen als objectius següents:

- Integració de la prevenció de riscos laborals en l'organització i en el conjunt d'activitats de l'Ajuntament mitjançant l'adequació de l'activitat preventiva a l'organització municipal, l'ampliació del suport preventiu a la descentralització i la definició i assignació de funcions i responsabilitats en matèria preventiva.
- La realització, participació, aprovació i aplicació dels plans de prevenció, tant generals com sectorials. Específicament s'impulsaran els programes preventius adreçats a la millora de la coordinació empresarial, la vigilància de la salut i les mesures relatives als riscos psicosocials, i dins d'aquestes al llarg de la vigència de l'Acord s'aplicarà un servei de suport psicosocial per als col·lectius en els quals aquest sigui rellevant per a la seva funció.
- Impuls de la participació en el si dels comitès de seguretat i salut laboral.

En la comissió de seguiment d'aquest acord, en tant que pot afectar les condicions de treball, i també d'acord amb la participació que correspon als Comitès de Seguretat i Salut laboral, es definirà les funcions, drets i deures del treballador/a designat/ada.

Article 39. Incapacitat temporal

D'acord amb la possibilitat establerta a la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018. En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social, o en cas d'accident de treball la mútua d'accidents de treball, i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions de l'empleat/ada mentre continuï en aquesta situació i fins al termini màxim legal establert de durada d'aquesta.

Es completaran fins al cent per cent les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa de l'empleat/ada als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

Aquesta mesura entrarà en vigor a partir de la ratificació d'aquest acord per part del Ple, data en la qual decauran els dos períodes de repòs domiciliari d'una durada màxima de 48 hores, malgrat que des de la data de ratificació d'aquest acord pel Ple municipal, i fins al 31 de desembre de l'any 2018, inclòs, mantindrà la consideració d'absències justificades un repòs domiciliari amb una durada màxima de 48 hores.

Article 40. Capacitat disminuïda

La incorporació d'una persona amb la condició legal de discapacitat comportarà la valoració, si és el cas, l'adaptació del seu lloc de treball.

L'Ajuntament garantirà de manera específica la protecció dels empleats/ades especialment sensibles als riscos derivats del treball a fi d'aconseguir una adequada adaptació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

L'Ajuntament de Barcelona farà accessibles les dependències i llocs de treball als empleats/ades amb condicions físiques disminuïdes i suprimirà progressivament les barreres arquitectòniques o obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

En el si de la comissió de seguiment d'aquest acord i dins les polítiques d'integració de l'Ajuntament de Barcelona es valoraran els possibles programes específics, de caràcter no permanent, de promoció de l'ocupació per persones amb capacitat disminuïda.

Article 41. Fons d'acció social

Es dota d'un fons d'acció social, que s'actualitzarà amb els increments que determinin les successives lleis de pressupostos, amb un import de 350.000 € anuals els anys 2018, 2019 i 2020. En el si de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran respecte de cada any de vigència del pacte els punts següents:

- Conceptes susceptibles de rebre un ajut en concepte d'acció social
- Distribució de la dotació anual entre els conceptes d'acció social
- Procediment de convocatòria, tramitació i resolució del fons d'acció social.

Article 42. Jubilació

El personal funcionari es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la funció pública, sense perjudici que normativament es determinin altres condicions especifiques.

42.1 .D'acord amb la normativa de funció pública, la jubilació del funcionari/ària es declararà d'ofici en complir els seixanta-cinc anys d'edat. Les peticions de perllongació de permanència en el servei actiu, com a màxim fins als 70 anys d'edat es resoldran prèvia valoració de l'adequació entre les condicions personals i les exigències del lloc de treball, així com atenent a les raons del servei i les condicions que concorrin en cada cas.

En tot cas les peticions de perllongació es resoldran de forma motivada pel que fa a la seva acceptació o denegació.

42.2 En el si de la comissió de seguiment es valorarà la viabilitat de l'aplicació de la jubilació parcial d'acord amb els criteris establerts a la normativa d'aplicació. Igualment la Comissió de Seguiment de l'Acord valorarà els resultats dels plans d'incentius a la jubilació incentivada de les empleades i els empleats amb caràcter general. Durant el període de vigència de l'Acord tractarà les condicions d'aplicació dels plans d'incentivació, en relació amb les polítiques generals d'ocupació, disponibilitat pressupostària i modificacions normatives que puguin resultar d'aplicació.

CAPÍTOL V CONDICIONS SINDICALS

Article 43. Capacitat

L'òrgan específic de representació del personal funcionari és la Junta de Personal.

L'òrgan específic de representació del personal laboral és el Comitè d'Empresa, o els/les delegats/ades de personal.

Els òrgans de representació tenen capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 44. Garanties i facultats dels i les membres de la Junta de Personal i dels Comitès d'Empresa

Els i les membres dels òrgans de representació, com a representants legals del personal disposaran en l'exercici de la seva funció representativa de les garanties i drets següents:

a) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació

b) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

c) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.

d) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els/les seus/seves membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a la persona interessada regulada en el procediment sancionador.

e) No ser objecte de trasllat o sancions per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mandat, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.

f) No ser objecte de discriminació en la promoció econòmica, professional i formació per raó, del desenvolupament de la representació. En el cas que calgui modificar les condicions de

treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries Es reconeix el dret d'audiència de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat d'aquests membres dins la mateixa àrea s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats fets entre dues àrees diferents. Aquesta garantia s'estén a un any després del cessament com a càrrec sindical.

g) Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta.

Article 45. Competències dels òrgans de representació

La Junta de Personal té les competències que l'atribueix la normativa d'aplicació i també en concret:

a) Rebre informació sobre la política de personal, sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, sobre l'evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i els programes de millora del rendiment, així com de les detraccions de la prima d'assistència.

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració, sobre el trasllat, total o parcial, de les dependències dels centres de treball i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.

c) Rebre informació de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Conèixer prèviament, llevat dels casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

e) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.

f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

g) Formular les observacions que estimi pertinents a les bases dels processos d'accés i concursos de provisió del personal i designar dos representants (titular i suplent) per formar part com a observadors, amb veu i sense vot, dels diferents òrgans de valoració. Aquests observadors podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels diferents òrgans de valoració, de les respectives convocatòries. Aquests observadors tenen dret que se'ls faciliti, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a tenir accés als exercicis escrits fets pels aspirants. A aquest efecte, són deslliurats, si s'escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tenen dret.

h) Rebre informació sobre les places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball.

i) En el supòsit de realitzar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius en el seu cas, l'Ajuntament posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin ser informats per l'òrgan de representació abans de la preceptiva negociació i aprovació per l'òrgan municipal corresponent, sens perjudici de la capacitat negociadora als òrgans pertinents.

j) Col·laborar amb l'Administració per promoure l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

k) Ser informats, amb caràcter previ, de les modificacions de la relació dels llocs de treball.

Aquestes competències són extensives als Comitès d'Empresa, i als/les delegats/ades de personal, sense perjudici de les competències especifiques relatives al personal laboral que estan establertes pels òrgans de representació i negociació a l'Estatut dels treballadors.

Article 46. Mitjans materials

L'Ajuntament ha de facilitar als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

A tal efecte es lliurarà als òrgans de representació cada any, durant la vigència de l'acord, en concepte de fons per a despeses generals una quantitat a justificar. L'aportació per a l'any 2018 a la Junta de Personal és de 20.000 euros.

En idèntic concepte i condicions es lliurarà al Comitè d'Empresa una aportació de 5.000 euros l'any 2018.Per als anys successius l'esmentada quantitat s'incrementarà d'acord amb el que marqui la LGPE.

La naturalesa d'aquestes aportacions a tots els efectes és la pròpia de les subvencions.

Article 47. Negociació col·lectiva

a) La negociació col·lectiva de condicions de treball dels empleats públics que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'ha d'efectuar mitjançant l'exercici de la capacitat representativa que reconeixen a les organitzacions sindicals els articles 6.3.c), 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que preveu al capítol V de l'EBEP.

b) Hi pot participar en les sessions de les meses de negociació una persona en qualitat d'assessora per cada secció sindical representada a la mesa que es tracti, amb veu però sense vot.

c) Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'han d'incloure dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres de l'òrgan de representació. A aquest efecte, computen com a hores de negociació totes les que comprenen cadascuna de les jornades laborables dels membres de l'òrgan de representació que assisteixen a les sessions de negociació.

Article 48. Obligacions sindicals

L'òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'ha pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

a) Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.

b) Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricte àmbit de l'Administració per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament.

c) Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi

Article 49. Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals amb presència en l'òrgan de representació:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la Corporació i al mateix òrgan de representació.

b) Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació

c) No ser discriminat en la promoció econòmica i professional per raó del desenvolupament de la representació.

d) Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos en l'article 50.

Article 50. Quota sindical

A petició prèvia per escrit del personal afectat, s'ha de descomptar mitjançant la nòmina la quota de la central sindical o l'associació professional en la qual aquest estigui inscrit, i la Corporació l'ha d'abonar directament a les esmentades centrals i associacions.

Article 51. Crèdits sindicals per a la negociació i funció de representació

a) Als efectes s'entén per centre de treball l'Ajuntament de Barcelona i cadascun dels organismes autònoms i ens instrumentals (entitat pública empresarial, agències i consorcis) adherits a l'acord de condicions.

b) S'articulen per a la realització d'activitats sindicals de negociació alliberaments sindicals a temps total entre les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de negociació de l'Ajuntament de Barcelona. El nombre de membres de la Mesa és de 15 i es distribueixen d'acord amb el nombre de representants obtinguts per cadascuna de les organitzacions sindicals. Les variacions en la representativitat sindical han de ser acreditades per les organitzacions sindicals interessades, mitjançant el corresponent certificat de l'oficina pública de registre competent, a partir de la data inicial de constitució de les meses esmentades i, en tot cas, amb motiu de modificació en la representativitat sindical.

c) D'altra banda també corresponen dos alliberats per cadascuna de les seccions sindicals que formen part de la comissió de seguiment de l'acord de condicions en vigor.

d) El/la president/a i secretari/ària de la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona, del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona i del Comitè General de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament de Barcelona, i el/la president/a del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de la Guàrdia Urbana obtenen igualment l'alliberament al qual es fa referència en aquest apartat.

e) Aquests alliberaments no son extensibles als/les presidents/es i secretaris/àries dels Comitès d'Empresa i Comitès de Seguretat i Salut Laboral dels organismes municipals i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona.

f) Els alliberaments a què es fa referència en aquest apartat hauran de recaure en empleats/ades públics/ques de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord. La seva duració màxima serà el de la vigència d'aquest acord i les seves pròrrogues si s'escau i la duració mínima és d'un any. La situació administrativa durant l'alliberament és la de servei actiu i es conserven tots els drets professionals, inclosos els retributius.

g) L'alliberament s'ha de sol·licitar a la Gerència de Recursos Humans i Organització per part de l'organització sindical corresponent, amb esment de la persona proposada i el centre de treball. La Gerència recollirà els informes preceptius i no vinculants al centre de treball corresponent. Les sol·licituds corresponents a personal docent i similar s'han de realitzar amb antelació suficient a l'inici del curs escolar.

   La concessió de l'alliberament es notificarà a l'organització sindical i centre afectat, en tot cas des de la recepció de la sol·licitud de l'organització sindical fins a l'inici de la llicència no podrà transcórrer un termini superior a 30 dies.

h) Els alliberaments sindicals poden ser resolts en qualsevol moment per l'Ajuntament en els casos següents:

   - A petició de la mateixa organització sindical.
   - Quan hagi transcorregut el termini per la qual es va concedir.
   - Quan estigui motivada per la realització d'activitats que incorrin en qualsevol de les causes d'incompatibilitats previstes legalment.

i) Els/les membres de la Junta de Personal tenen dret a un crèdit de 40 hores mensuals.

   Igualment disposaran d'un crèdit màxim de 40 hores mensuals cadascun dels membres dels Comitès d'Empresa o en el seu cas delegat/ades de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les funcions de representació i negociació.

j) Els/les membres de la Junta de Personal i dels Comitès d'Empresa poden cedir nominalment el seu crèdit horari tant a un altre membre de l'òrgan unitari de representació de la mateixa candidatura com a l'organització sindical a la qual pertany. La cessió ha de ser notificada per escrit per l'òrgan unitari o per l'organització sindical a la Direcció de Gestió i Relacions laborals.

k) En la Comissió de Seguiment de l'Acord es tractarà la situació d'alliberament sindical com a consideració de temps treballat a tots els efectes.

Article 52. Crèdits Sindicals per aplicació de la Llei orgànica de llibertat sindical.

a) D'acord amb els criteris establerts a l'article 10 de la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical, a l'Ajuntament de Barcelona les seccions sindicals constituïdes que tinguin presència en la Junta de Personal o en el Comitè d'Empresa els correspon el nombre de delegats/ades sindicals derivats d'aplicar l'escala que figura al mateix article pel personal laboral i funcionari.

b) El crèdit mensual per delegat és de 40 hores, atesa la complexitat organitzativa de la corporació.

c) En el si dels organismes autònoms i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions de treball que tinguin 250 o més treballadors/res es designaran per part de les seccions sindicals legalment constituïdes amb presència en la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona i en l'àmbit de representació de personal laboral dels organismes o ens que es tracti el nombre de delegats/ades resultant d'aplicar l'escala següent:

- de 250 a 750 treballadors/res: dos
- de 751 a 2.000 treballadors/res: quatre

Aquesta designació també correspondrà a les seccions sindicals legalment constituïdes amb presència a la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona o en l'àmbit de representació de personal laboral dels organismes o ens que es tracti, sempre que tingui la condició de més representatiu. El crèdit mensual per delegat és de 40 hores.

d) Atesa la complexitat organitzativa en el si de la corporació i els successius processos de funcionarització i modificacions dels censos electorals, amb l'objectiu de mantenir el nombre global de delegats/ades, les seccions sindicals que hagin obtingut delegats LOLS als diferents organismes adherits a l'acord de condicions incrementaran en un el nombre delegats/ades.

La distribució de delegats/ades LOLS actual és la següent:

	DELEGATS/ADES LOLS AJUNTAMENT	**DELEGATS/ADES LOLS OOAA**						
		ICUB	IMEB	IMH	IMSS	ASPB	CBB	CEB
CCOO	5	3	5	3	5	3	3	5
UGT	5	3	5	3	5	3	3	5
SAPOL	4							
CGT	4			3	5		3	
ASI	2	3						
SPPM	1							

Article 53. Acumulació d'hores sindicals

a) Les acumulacions d'hores de crèdit mensuals procedents de membres de la Junta de Personal, Comitès d'Empresa i de delegats/ades de secció sindical, es poden fer efectives, como a màxim, a favor del nombre de persones resultant de sumar els membres de la Junta de Personal, el Comitès d'Empresa i els/les delegats/ades sindicals amb dret a hores de cadascuna de les organitzacions sindicals respecte de cada centre de treball.

b) L'organització sindical corresponent ha de proposar les hores de cada delegat a la Direcció de Gestió i Relacions laborals dins la darrera quinzena del mes anterior a la seva realització. Aquesta tramesa ha d'incloure tots els Comitès dels Organismes Autònoms i ens adherits.

c) Les propostes d'acumulació d'hores s'han d'acompanyar de la renúncia per escrit del membre de la Junta de Personal, comitè d'empresa o del/de la delegat/ada de la secció sindical que les cedeixi. La fracció mínima de crèdit horari és de vuit hores.

d) Les hores sindicals, provinents de la condició de membre de Junta de Personal, comitè d'empresa o de delegat/ada sindical són de gaudiment mensual i no es poden acumular d'un mes a un altre.

e) L'ús de les hores sindicals es farà completant un preavís adreçat al cap immediat o al cap de personal amb 24 hores d'antelació.

Article 54. Delegats/ades de prevenció

a) Els/les delegats/ades de prevenció corresponents al personal funcionari i laboral han de ser designats pels òrgans de representació entre el personal adscrit a cada Comitè de Seguretat i Salut que tingui la condició de delegat/ada sindical, en els termes reconeguts en l'art.10 i els concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical, o entre els membres de la Junta de Personal d'aquest o entre altre personal adscrit a l'àmbit del mateix Comitè de Seguretat i Salut, previ acord al respecte dels òrgans unitaris de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa.

b) El nombre de delegats/ades de prevenció es determinarà d'acord amb l'escala establerta a l'article 35 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals. En l'àmbit funcionarial en Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Barcelona és de vuit membres i en l'àmbit de personal laboral de dos. Atenent les especificitats del personal de la Gerència de Seguretat i Prevenció i l'increment de dotacions el nombre de delegats/ades en l'àmbit de la Guàrdia Urbana és de 7 i de 4 en l'àmbit dels SPEIS. Aquest nombre de delegats/ades de prevenció es considerarà el mínim amb independència de les modificacions futures per reestructuracions que puguin afectar el nombre de personal.

c) Les organitzacions sindicals comunicaran a la Direcció de Gestió i Relacions Laborals la designació dels delegats i delegades de prevenció. Els delegats i les delegades de prevenció designats s'hauran de registrar en el registre creat a aquests efectes pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies per mitjà del Decret 171/2010, de 16 de novembre.

d) Per cada delegat/ada de prevenció es concedirà un crèdit horari d'un mínim de 15 a un màxim de 40 hores mensuals, en funció del nombre de personal dels centres de treball.

Les hores de prevenció no es poden cedir ni acumular per exercir funcions diferents a les especifiques de l'acció preventiva.

e) Els/les delegats/ades de prevenció disposaran per a l'exercici de les seves funcions d'una targeta de transport facilitada per les corresponents Gerències.

Article 55. Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

Els/les representants del personal que pertanyin a sindicats legalment més representatius a l'Ajuntament d'acord amb el previst a l'art.7 de la Llei orgànica de llibertat sindical i que tinguin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un nombre d'hores addicionals per atendre aquesta representació i, en tot cas pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això comporti cap pèrdua de la prima d'assistència i compliment horari.

Article 56. Serveis mínims

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat s'han de negociar entre la representació de la Corporació L'Administració i la del personal dins el marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 57. Garantia personal

Es considera accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present acord, el que pot esdevenir al representant amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 58. Assemblees

1. Els òrgans de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.

2. Són requisits per convocar una assemblea:

   a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.

   b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

   Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea l'Administració no ha formulat objeccions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.

3. Dins l'horari laboral es poden fer assemblees amb les condicions següents:

   a) La convocatòria s'ha de referir a tot el personal de què es tracti.

   b) Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.

   c) Únicament podrà convocar assemblees de caràcter general en hores de treball el President de l'òrgan unitari de representació.

d) Les seccions sindicals amb presència a l'òrgan unitari podran convocar assemblees sectorials en hores de treball amb un màxim de 2 hores al mes del total mensual.

e) Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial són computables a l'efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.

f) La realització de les assemblees es farà preferentment a l'inici o finalització de la jornada laboral, els treballadors assistents disposaran addicionalment de mitja hora abans de l'inici i mitja hora després de la finalització.

DISPOSICIONS ADICIONALS

Primera

En cas de modificacions legislatives, que afectin matèries regulades en aquest Acord, es negociarà el seu impacte i la seva aplicació en el si de la comissió de seguiment de l'Acord.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Per tal de recuperar la reducció de jornada no realitzada durant l'any 2018, de manera excepcional, de l'1 al 31 d'octubre del 2018, la jornada de treball ordinària serà la corresponent a la jornada reduïda d'estiu.

ANNEX 1

Condicions específiques de treball de la Guàrdia Urbana de Barcelona

1. Classificació professional

El personal funcionari de la Guàrdia Urbana subjecte a aquest Acord s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala de serveis especial de l'Administració especial" i s'estructura en les següents categories professionals, amb indicació, per a cada una, del grup de titulació i del nivell de complement de destinació dels llocs de treball procedents:

Intendent/a: Grup A-1, nivell 27

Inspector/a: Grup A-2, nivell 25

Sotsinspector/a: Grup C-1, nivell 22

Sergent/a: Grup C-1, nivell 20

Caporal/a: Grup C 1 a efectes econòmics, nivell 18

Agent: Grup C 1, a efectes econòmics, nivell d'accés 16

L'import dels triennis perfeccionats es valoraran d'acord amb el subgrup de classificació C1, per a les categories del grup de titulació C1 a efectes econòmics.

En el que cas que durant la vigència d'aquest acord es produeixi una nova ordenació de categories per modificació legal o reglamentària que resulti d'aplicació directa i que incideixi en el valor dels triennis, s'adequarà l'import d'aquests amb els criteris aplicats a l'Ajuntament de Barcelona.

2. Carrera professional

2.1 Accés i promoció interna

El règim d'accés i la carrera professional de la Guàrdia Urbana s'ajusta al que disposen específicament la Llei 16/1991 de Policies Locals de Catalunya i el seu Reglament d'accés, promoció i mobilitat *(Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.).* Les convocatòries de promoció interna a les categories del grup C1 a efectes econòmics tindran especialment en compte la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel d'antiguitat en els termes legalment previstos.

La determinació de la promoció interna serà objecte de valoració en el si de la comissió de seguiment.

L'actuació en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional es regiran pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Els principis generals que s'han de garantir en els procediments de selecció són els següents:

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.

- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilitat, eficàcia i eficiència, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

A efectes de la promoció interna el personal de la GUB ha de posseir els requisits establerts a les convocatòries, i tenir dos anys d'antiguitat en el grup o subgrup de classificació professional inferior

2.2. Relació de llocs de treball

En l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball Municipal, el personal de la Guàrdia Urbana tindrà el mateix procés i regulació, respecte de les condicions que resultin d'aplicació, que la resta de llocs inclosos a l'RLT, incloent-hi les condicions específiques que excedeixen l'ordenació actual en escales i categories i el seu dimensionament. Igualment ha d'establir les especialitats que resultin adients, i la regulació dels criteris d'accés i permanència associats a les diverses especialitats, si s'escau.

3. Condicions econòmiques específiques

a) El complement específic del personal de la Guàrdia Urbana integra els factors següents:

a.1). Responsabilitat i dificultat tècnica

Factor que retribueix l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució dels problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució, així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització.

a. 2). Dedicació o rotació de cossos especials

S'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions per al cobriment del servei amb inclusió de festius i caps de setmana.

a.3) Emergències socials

Factor que retribueix l'exigència de manera regular d'una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat. S'entén com a emergències socials en el context dels serveis de la GUB tota amenaça, situació catastròfica o contingència greu, de caràcter natural o excepcional, que pugui suposar un estat de risc o perill greu per a la convivència ciutadana, per a les persones o per als béns. En aquesta situació tota la plantilla de la GUB que percep el plus d'emergències socials estarà obligada a posar-se en contacte per qualsevol mitjà amb els seus caps i personar-se a la seva unitat si s'escau

i es posarà a disposició del comandament corresponent. En aquest sentit, tota la plantilla està obligada a facilitar i actualitzar les seves dades personals, adreça i telèfon de contacte.

a.4). Perillositat

Factor que retribueixi la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.

a.5). Incompatibilitat

Factor que retribueixi els llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial

Els valors anuals d'aquests factors són els que estiguin establerts per a cada exercici anual al catàleg de llocs de treball o instrument d'ordenació adient.

b) Complement específic circumstancial

El complement específic pot incorporar els factors següents que tenen caràcter circumstancial per compensar determinades condicions que afecten l'exercici de les tasques encomanades al lloc de treball.

Per al personal de la Guàrdia Urbana s'estableixen els següents complements circumstancials específics:

b.1.) Festivitat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius. En la seva aplicació especifica a la GUB es reconeixen tres valors del complement circumstancial de festivitat, que són:

Festivitat d'aplicació específica a la GUB

Festivitat d'aplicació específica al torn C de la GUB

Festivitat d'aplicació especifica al torn D de la GUB

b.2.) Nocturnitat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en horari de nit (considerat entre les 22.00 h i les 06.00 h). En la seva aplicació especifica a la GUB es reconeixen quatre valors del complement circumstancial de nocturnitat:

Per a mitjanes diàries de 2 hores i torn de tarda amb encavalcament de GUB

Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores i torn D de la GUB

Torn nit GU amb lliurança suplementària

(regulat funcionalment al punt 4 d'aquest annex)

Torn de nit amb parcial lliurança complementària i torn C de la GUB

(regulat funcionalment al punt 4 d'aquest annex)

b.3) Disponibilitat

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana que estiguin integrades als torns C i D i protecció i exigeixin de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat i necessitats del servei. En la seva aplicació especifica a la GUB es reconeix un valor del complement circumstancial.

b.4) Funcions complementàries de la Guàrdia Urbana

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de sergent/a de la Guàrdia Urbana; que realitzin la funció de cap de torn, brigada o servei; i a les dotacions de caporal/a que realitzen la funció de cap d'equip. També incorpora les dotacions de la Guàrdia Urbana que presten serveis de protecció de càrrecs, per les condicions i tipologia del servei.

En la seva aplicació especifica a la GUB es reconeixen tres valors del complement circumstancial:

Sergent/a cap de torn, brigada o servei

Caporal/a cap d'equip

Complement de la unitat de protecció

Els valors anuals d'aquest factors són els que estiguin establerts per a cada exercici anual en el catàleg de llocs de treball o instrument d'ordenació adient.

Sens perjudici d'aquests complements circumstancials específics, el personal de la Guàrdia Urbana, en els casos no generals, en què per les tasques encomanades sigui procedent, percebran el complement circumstancial de menyscapte de diners

c) Altres condicions econòmiques

En el si de la comissió de seguiment, en el termini màxim de dos mesos des de la ratificació d'aquest acord pel Ple municipal, es negociarà respecte de les condicions de treball de la unitat URPE de la GUB, els complements circumstancials que si s'escau s'hagin de determinar, sense perjudici de la capacitat autoorganitzativa dels serveis.

En tot cas, el procés garantirà els drets i condicions laborals del personal adscrit actualment.

Amb motiu d'aquesta regulació també es valorarà l'impacte en el complement de festivitat dels torns C i D.

4. Increments retributius

En matèria retributiva durant la vigència de l'acord i d'acord amb la LPGE per a l'any 2017 i per a l'any 2018, s'adequaran les retribucions vinculades a la perillositat i la nocturnitat recollides a les taules retributives, que, amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles atès el contingut dels llocs de treball ocupats pel personal de la Guàrdia Urbana de l'escala d'administració especial. Aquestes adequacions estan subjectes a l'aprovació de les corresponents LGPE que permetin les adequacions singulars.

4.1 Complement de perillositat

El complement de perillositat per a GUB partirà del valor vigent a 2017 i s'actualitzarà, progressivament amb els valors que es detallen. Qualsevol variació dels percentatges d'increment anuals s'entenen inclosos en les quanties que a continuació s'indiquen. Així, d'acord amb els valors proposats s'afegiran progressivament a l'actual complement de perillositat, les següents quantitats (en euros per retribució mensual), entre els exercicis 2017-2020. Aquestes adequacions estan subjectes al fet que la LGPE mantingui els criteris que permeten aquestes adaptacions singulars i excepcionals. En cas contrari es convocaria la Mesa General per cercar els sistemes adients per poder mantenir l'acord.

Amb aquests criteris s'actualitzarà el valor del complement de perillositat progressivament amb els valors mensuals següents:

2017	2018	2019	2020
43,40	88,21	129,01	132,23

4.2 Complement de nocturnitat

S'actualitza el complement de nocturnitat per la valoració d'una major dificultat en la prestació dels serveis de nit per part dels efectius d'aquests col·lectius, respecte dels valors d'aplicació actual al torn de nit sense lliurança complementària i torn C de la GUB que també canvia la seva denominació a Torn de nit amb parcial lliurança complementària i al torn de nit amb lliurança complementària .

Amb aquests criteris s'actualitzarà el valor del complement de perillositat progressivament amb els valors mensuals següents:

Tipus de nocturnitat	Increment 2018	Total 2018	Increment 2019*	Total 2019*
Torn de nit amb parcial lliurança complementària i torn C	33,41	367,50		
Torn de nit amb lliurança complementà ria	42,04	272,65	23,71	296,39

*Revisar segons LPGE

5. Jornada i horaris

S'acorda la jornada anual del personal de la GUB següent:

- L'any 2018 hi haurà una reducció de 24 hores, la qual cosa significarà una jornada laboral anual efectiva de 1.640 hores i quedarà la reducció de les 24 hores calendaritzada. La jornada efectiva incorpora la festivitat i caps de setmana.
- Addicionalment la jornada nocturna de la Guàrdia Urbana per al personal que percep el complement de torn de nit amb parcial lliurança complementària es reduirà en 16 hores calendaritzades, fet que significarà una jornada laboral efectiva de 1.624 hores anuals.
- L'any 2019 hi haurà una reducció de 32 hores, fet que significarà una jornada anual efectiva de 1.608 hores i quedarà la reducció de les 32 hores calendaritzada. La jornada efectiva incorpora la festivitat i caps de setmana.

  Addicionalment la jornada nocturna de la Guàrdia Urbana per al personal que percep el complement de torn de nit amb parcial lliurança complementària es reduirà en 24 hores calendaritzades, fet que significarà una jornada laboral efectiva de 1.568 hores anuals.

A l'inici de cada període anual i amb la finalitat d'evitar l'acumulació de festes degudes, el personal calendaritzarà els dies de lliurança que no constin ja específicament distribuïts com a dies de descans setmanal, exceptuant els períodes de vacances. Per aquest fi com a màxim el 15 d'abril caldrà haver calendaritzat tots el dies al llarg de l'any laboral sens perjudici que, si la necessitat objectiva del servei ho permet i sota demanda individual, es puguin fer els desplaçaments sobrevinguts escaients, tendents a garantir un millor aprofitament del ponts o altres festes assenyalades o altres interessos sociofamiliars.

Si per motius sobrevinguts (baixes, llicències) no es pogués gaudir alguna festa en el dia calendaritzat, aquest es calendaritzarà de nou.

En el cas d'arribar a cap d'any amb festes pendents, és requerirà la immediata calendarització a la persona interessada i en el seu defecte es farà d'ofici.

La interrupció de la jornada ordinària de treball per causa d'indisposició es podrà recuperar amb hores de la borsa individual d'hores; en cas de no disposar-ne passaran a hores degudes. Aquestes hores hauran de respectar la tipologia de cadascuna d'elles (feiners o festius).

De les festes de lliure disposició, dos l'any 2018 i quatre l'any a partir del 2019, es podran gaudir en festiu o cap de setmana sempre que es sol·liciti amb antelació, no més tard del dia 15 del mes anterior al gaudiment.

5.1 Torns de treball de la Guàrdia Urbana

Els torns de treball són els actualment vigents a la GUB. Qualsevol nou torn de treball que es consideri necessari establir serà objecte de negociació en la Comissió de Seguiment d'aquest Acord.

La distribució ordinària de jornada s'estableix en els torns següents:

a) Per al torn 2x1 s'estableixen els següents:

Torn matí: de 7:00 a 15 hores amb caràcter general, tot i que per garantir el solapament d'efectius s'estableix un horari d'encavalcament de 6.00 a 14.00 hores.

Torn tarda: de 14:00 a 22:00 hores amb caràcter general, tot i que per garantir el solapament d'efectius s'estableix un horari d'encavalcament de 15.00 a 23.00 hores.

Torn de nit: de 22:00 a 6:00 hores amb caràcter general, tot i que per garantir el solapament d'efectius s'estableix un horari d'encavalcament de 23.00 a 7.00 hores.

b) Per al torn C s'estableix la següent distribució horària: dijous, divendres, dissabtes, vigílies de festiu intersetmanal i dimecres alterns no coincidents en vigília de festiu intersetmanal. L'horari de treball serà de 21:00 a 07:00 hores.

En cas de perllongacions de jornada i altres situacions que es demanin amb el corresponent preavís, s'ha de respectar un descans d'un mínim de 12 hores.

c) Per al torn D s'estableix la següent distribució horària: dissabtes, diumenges i festius, més un dia feiner per setmana. Els dissabtes, diumenges i festius la jornada de treball serà de 12 hores continuades; la resta de dies en feiners la jornada de treball serà de 10 hores continuades (normalment en dimarts o dimecres o divendres segons el calendari assignat, llevat dels períodes de Setmana Santa i Nadal en les quals les jornades feineres seran de 8 hores dins dels torns de treball en aquests períodes.

Les 10 hores de treball en feiner i les 12 hores de treball en dissabte, diumenges o festius es realitzaran habitualment dins la franja horària entre les 06.00 i les 22.00 hores.

En cas de perllongacions de jornada i altres situacions que es demanin amb el corresponent preavís, s'ha de respectar un descans d'un mínim de 12 hores.

d) Per al torn P els efectius es distribuiran en tres grups de treball (A, B i C), que realitzaran de forma general la cadència segons el calendari assignat. Tanmateix, el servei operatiu amb caràcter general serà de 15 hores continuades, en horari habitual de 07.00 a 22.00 hores i un horari d'encavalcament de 06:00 a 21:00 hores.

e) Torn de nit de la GUB amb lliurança complementària

El personal adscrit al torn de nit que percebi aquest complement disposarà d'un dia mensual de lliurança complementària. Aquests dies de lliurança es calendaritzaran de manera homogènia al llarg de l'any laboral, sens perjudici del seu agrupament, sota demanda individual i sempre que el servei ho permeti. El valor del complement corresponent s'incrementarà, tal com consta en el punt 4.2. per tal de reequilibrar la disminució de les cinc guàrdies del personal amb complement de torn de nit amb parcial lliurança complementaria.

En cas que, per causes sobrevingudes, s'hagi finalitzat l'any laboral amb lliurances pendents de gaudir, aquestes no es recuperaran i es procedirà al seu abonament d'acord amb el criteri retribuïdor del complement incloent-hi el prorrateig per pagues dobles.

f) Torn de nit amb parcial lliurança complementària

El personal adscrit al torn de nit que percep aquest complement disposarà de 16 hores de lliurança complementària l'any 2018 i d'un total de 40 hores de lliurança complementària l'any 2019. Aquests dies de lliurança es calendaritzaran de manera homogènia al llarg de l'any laboral, sens perjudici del seu agrupament, sota demanda individual i sempre que el servei ho permeti. El valor del complement corresponent s'incrementarà, tal com consta en el punt 4.2.

El personal que es trobava en servei actiu en la data de la signatura de l'acord de condicions de treball per al període 2008-2011, en data 28 d'abril del 2009, podrà mantenir l'opció voluntària per una o altra modalitat de nit amb lliurança o parcial lliurança, que haurà de mantenir-se per un període mínim d'un any.

El personal de nou ingrés a GUB que sigui adscrit al torn de nit quedarà adscrit a la modalitat de Torn de nit amb parcial lliurança complementària

Per part de la comissió de seguiment de l'acord es valorarà l'increment del coeficient corrector de la nocturnitat de la Guàrdia Urbana. El coeficient corrector, una vegada aplicades la reducció de 40 hores (5 guàrdies) i l'increment del complement de nocturnitat es situa en un 16,29% sobre la jornada diürna (13,81% en termes retributius i un 2,48% en reducció de jornada).

La valoració de l'increment del coeficient corrector, amb el màxim del 20% sobre la jornada diürna actual, i la forma de compensació de l'excés de jornada que pogués resultar, es realitzaria quan el nombre de personal de la GUB permeti mantenir la prestació nocturna actual. En el cas que la compensació s'estableixi en termes d'excés de jornada aquesta equival a 56 hores addicionals. Caldrà valorar l'impacte de la normativa sobre jubilació anticipada i el progressiu increment d'agents entre els diferents torns i unitats, derivat de l'execució de les ofertes públiques adients. El criteri a mantenir és la sostenibilitat dels serveis nocturns que actualment presta la GUB.

En un termini de tres mesos des de la data de ratificació d'aquest acord pel Ple municipal es determinarà el nombre d'efectius de referència idònia en el torn de nit.

6. Perllongament de jornada

Quan per causes sobrevingudes per actuacions operatives s'hagi de perllongar la jornada per sobre de l'horari de finalització del servei habitual, s'estableix un mòdul de retribució de 15,02 euros, d'acord amb les taules retributives d'aplicació. Es regula la possibilitat de compensar la perllongació de jornada de forma voluntària per hores de la borsa corresponent, sempre que no superi el límit establert

No es computa l'excés horari fins a 20 minuts. Sobrepassat aquest marge, qualsevol fracció temporal superior a 20 minuts i inferior a 60 es considerarà hora completa.

En qualsevol cas si per motius i circumstàncies organitzatives es preveu la finalització del servei més enllà de l'hora habitual, els comandaments d'afectació prioritzaran els relleus pertinents perquè el personal finalitzi a l'hora establerta.

7. Serveis extraordinaris

Es consideren serveis extraordinàries els que, excepcionalment i mitjançant prèvia autorització, es realitzin per sobre la duració màxima de la jornada ordinària de cada empleat/ada.

Els serveis extraordinaris que s'han de fer a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de dos mesos.

Atesa la regulació de la perllongació de jornada els serveis extraordinaris sols es computaran per períodes ininterromputs mínims d'una hora.

Per al personal de la Guàrdia Urbana els imports per hora en euro efectivament realitzades, segons el servei diürn i nocturn i les categories són els següents:

Hora extraordinària diürna:

Agent GU C1	22,78
Caporal/a GU C1	24,85
Sergent/a GU	26,92
Sotsinspector/a	31,06

Hora extraordinària nocturna:

Agent GU C1	25,88
Caporal/a GU C1	27,95
Sergent/a GU	30,02
Sotsinspector/a	36,24

En la realització dels serveis extraordinaris s'atendarà als criteris de descans entre jornades.

En la realització dels serveis extraordinaris pot optar el personal de la Guàrdia Urbana, excepte els que es trobin en situació de segona activitat. El personal de primera activitat destinat a oficines haurà de realitzar les hores extraordinàries sempre en serveis operatius. El personal de la Sala Conjunta de Comandament podrà realitzar-les en el seu centre de treball.

El procediment operatiu dels serveis extraordinaris és l'actualment vigent. Qualsevol modificació serà objecte de negociació en la comissió de seguiment de l'acord.

8. Compensació específica dels dies festius Intersetmanals

Es compensarà de manera especifica la prestació efectiva de servei els cinc dies·festius intersetmanals que es treballin d'acord amb el calendari establert pel personal en servei ordinari.

La compensació per festiu intersetmanal efectivament treballat serà de 150 €.

Igualment es retribuirà, de manera especifica, al personal amb règim de torn 2x1 de la GUB amb prestació efectiva de servei, un festiu intersetmanal en dissabte, i un total anual de tres dies laborables o diumenges per torn, efectivament treballats, d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció. Aquests tres dies laborables o diumenges seran publicats a l'inici de l'any, amb ocasió del lliurament dels calendaris, i realitzats en torn ordinari de treball. La retribució per dia efectivament treballat es mantindrà en el valor actual. En el si de la comissió de seguiment es realitzaran les adaptacions pertinents per als torns especials, amb el principi d'equitat.

9. Formació

Durant la vigència d'aquest acord es treballarà en el si de la comissió de seguiment els programes formatius integrats en el pla de formació: la formació permanent, la formació específica i la formació externa.

Aquesta planificació tindrà en compte les sessions necessàries de pràctiques de tir en compliment de la normativa d'aplicació.

Igualment es desenvoluparà la formació que permeti l'aprenentatge no presencial mitjançat l'ús d'eines informàtiques

Com a mínim cadascun dels anys es realitzaran tres reunions anuals: una reunió de presentació del pla, una a meitat del període de vigència del pla, que serà de seguiment i una al final de l'exercici per avaluar el grau d'acompliment.

El primer any de vigència d'aquest acord s'adoptaran les mesures necessàries per tal que l'accés a la informació sobre els cursos de formació que integren el pla anual de formació, el procés d'inscripció, la seva autorització i notificació posterior, es realitzi mitjançant l'aplicació informàtica de formació disponible per al personal municipal, sense perjudici de les adaptacions que resultin necessàries per al personal de la GUB.

Es valorarà en el si de la comissió de seguiment la incentivació de la formació en idiomes.

10. Salut laboral

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a promoure, d'acord amb els principis de participació que regeixen l'activitat dels Comitès de Seguretat i Salut de l'Ajuntament, la millora qualitativa de les polítiques preventives a l'àmbit de la Guàrdia Urbana.

Es mantindran i promouran les accions preventives com a conjunt d'actuacions dirigides a la consecució de la millora de les condicions de treball del personal de la Guàrdia Urbana, mitjançant el reconeixement del deure general de prevenció que li correspon. Aquesta política s'articula en els principis d'eficàcia, coordinació i participació.

Igualment es garanteixen els drets d'informació, consulta, participació i formació en matèria preventiva i vigilància de la salut del personal de la Guàrdia Urbana i el compromís tant de la Gerència com de la Prefectura de seguir desenvolupant una acció permanent en la Seguretat i Salut dels empleats públics en el seu lloc de feina.

L'acció preventiva es realitzarà amb especial incidència en els eixos següents:

Integració de la prevenció de riscos laborals en l'organització i en el conjunt d'activitats.

Ampliació del suport preventiu a la descentralització.

Definició i assignació i responsabilitats mitjançant l'articulació del pla específic de prevenció.

Desenvolupament de les activitats formatives en matèria de prevenció adaptada a les diferents funcions i responsabilitats de les categories de la GUB.

Qualsevol altra atribuïda legalment.

Els principis generals seran els regulats en l'Acord de condicions laborals en matèria preventiva, sense perjudici de les adaptacions i especificacions de Guàrdia Urbana.

L'activitat preventiva en el si de la Guàrdia Urbana es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en aquest Acord.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà de forma monogràfica per tractar temes de vestuari, material, equipament, equips de protecció individual, així com els protocols de seguretat en el treball, independentment de les reunions ja programades.

Els reconeixements de vigilància de salut es faran en horari laboral.

En el termini de dos mesos des de la ratificació d'aquest acord pel Ple municipal s'acorda desenvolupar el protocol en el cas d'embaràs i lactància per al col·lectiu de dones de la Guàrdia Urbana.

11. Serveis de patrulla

Com a criteri general per a la protecció del personal que presta serveis operatius s'estableix que, globalment, la prestació es farà com a mínim, per parelles armades.

En apreciació de risc potencial, en serveis determinats, es preveurà la presència suficient de personal i material operatiu per tal de garantir la seguretat integral del dispositiu.

12. Mobilitat

Anualment es convocaran concursos de mobilitat voluntària per al canvi de destinació, dins el mateix lloc de treball en les places de les categories agent, caporal, i sergent amb motiu de vacants o amb caràcter previ a l'assignació de destinació respectivament dels agents, caporals i sergents de nova promoció.

Les destinacions a unitats centralitzades o de caràcter singular es convocaran de manera especifica. Sempre que sigui viable es realitzarà la convocatòria de les unitats especifiques abans que la mobilitat general o de manera simultània.

Es publicarà la corresponent convocatòria, que inclourà les destinacions vacants per motius de jubilacions, processos de promoció interna previstos i d'altres situacions. A la mateixa convocatòria també es convocaran la resta de destinacions, que s'adjudicaran només si es queden vacants com a resultat del canvi efectiu en la mateixa mobilitat.

Per l'ordre en l'adjudicació de les destinacions s'atendrà a criteris regulats actualment en el cos.

En el si de la comissió de seguiment es tractaran els processos de canvi de destinació periòdica del personal en segona activitat.

En el si de la comissió de seguiment de l'annex específic de la GUB es revisaran els criteris i el procediment pel que fa a les agregacions.

13. Assessoria jurídica

L'Administració garanteix els serveis d'assessoria jurídica de la Guàrdia Urbana, que inclou els casos en que el personal de la GUB es vegi obligat/ada a fer una intervenció en l'exercici de les seves funcions i d'acord amb la legislació vigent, encara que sigui fora del terme municipal de Barcelona.

14. Responsabilitat civil

La Comissió de Seguiment específica de l'àmbit GUB discutirà els casos de discrepància sobre l'abonament de sancions judicials de naturalesa pecuniària per supòsits que hagin tingut lloc en acte de servei. En aquest sentit, la reunió de la Comissió es farà amb la celeritat suficient perquè no es produeixi la prescripció dels procediments.

15. Comunicacions de falta (règim disciplinari)

Les incoacions de falta lleu que afectin algun membre de la Guàrdia Urbana seran comunicades als afectats de forma immediata i per escrit.

El personal policial de la Guàrdia Urbana estarà subjecte al règim disciplinari contingut a la Llei 16/91 i Decret 179/2015 de 4 d'agost, pel qual s'aprova el reglament del procediment del règim disciplinari aplicable als cossos de la policia local de Catalunya.

L'impacte econòmic de les sancions lleus en el complement de productivitat es farà d'acord amb els criteris generals de retracció.

16. Personal subaltern procedent de la Guàrdia Urbana

Al personal integrat en la categoria de Subaltern procedent de la Guàrdia Urbana li serà de plena aplicació les condicions econòmiques establertes en la normativa específica de segona activitat.

17. Vacances

Les vacances del personal es distribuiran segons els condicionants següents:

Vacances d'estiu:

Les vacances d'estiu es podran realitzar de l'1 de gener a 31 de desembre, no coincidint amb d'altres períodes de llicència.

El personal de la Guàrdia Urbana podrà sol·licitar vacances fins a un 40% el mes de juliol i fins a un 40% el mes d'agost de la plantilla de cada unitat o departament. La

resta de vacances es podrà gaudir fora d'aquests mesos i dels períodes de Nadal i Setmana Santa.

El personal que realitzi les vacances fora d'aquests períodes tindrà una bonificació d'un dia per quinzena desplaçada.

Nadal:

Es realitzaran en dos torns, fins a un 40% del personal en cadascun d'ells i la resta les faran fora del període de mutu acord.

Setmana Santa:

Atesa la naturalesa canviant d'aquest període anualment, s'ajustaran els caps de setmana i festius oficials concurrents amb la finalitat que hi hagi un màxim aprofitament per part dels grups actualment establerts. Amb aquesta finalitat abans de la publicació dels calendaris anuals, es consensuarà amb la Comissió Paritària de Seguiment específica de GUB el gaudiment d'aquests períodes.

Al personal adscrit a unitats amb torn de treball diferent a l'estàndard se li aplicaran els mateixos criteris de gaudiment que a la resta de personal, sens perjudici de les especificitats o necessitats sobrevingudes que, en qualsevol cas seran informades i debatudes per l'esmentada Comissió i traslladades al personal amb temps suficient.

18. Personal de segona activitat

La Comissió de seguiment específica de l'àmbit de la GUB procedirà a la revisió dels reglaments de segona activitat en el termini de sis mesos des de la ratificació d'aquest acord pel Ple municipal

19. Compensació per ús de vestuari

Anualment es lliurarà un val de vestuari per al personal que ha de fer servir roba pròpia per exigències del servei i que hagi mantingut aquesta condició durant l'any complet. El val tindrà un valor de 400 euros per al personal que presti servei amb roba de paisà la totalitat del seu calendari anual o de 250 euros en el cas que se'n presti com a mínim un 80%.

20. Assistència a judicis

El personal que hagi d'assistir a judici o citació judicial fora del seu torn de treball percebrà la compensació econòmica que tot seguit s'indica d'acord amb els supòsits d'una citació, dos citacions o tres citacions o més, tot respectant la distribució de mòduls actual, d'acord amb la instrucció vigent. La compensació econòmica podrà ser substituïda per les hores de descans que tot seguit s'indiquen:

1 citació	2 citacions	3 o més citacions o festiu
4 hores	6 hores	8 hores
91,12 €	136,67 €	182,23 €

Les hores que es compensin no podran ser superiors a 32, independentment que les hores estiguin o no en calendari. Quan per gaudiment efectiu es redueixi el nombre d'hores a

compensar es podrà optar a incrementar fins a l'esmentat límit. En el cas d'unitats amb horaris específics el límit és de 50 hores .

No es podran variar els dies de lliurança amb la finalitat de fer-los coincidir amb citacions a judici.

El personal que hagi d'assistit a judici o citació judicial durant el matí següent a la prestació de servei nocturn, pot optar voluntàriament a no realitzar el torn de nit, que en tot cas té caràcter recuperable en un període màxim de 30 dies des de la data del servei. En el cas que pel tipus d'horari no sigui possible aquesta opció es mantindrà el sistema actual de recuperació de 4 hores.

El personal que hagi d'assistir a judici o citació judicial fora del seu torn de treball, segons la planificació del seu calendari laboral establert a l'aplicatiu Cooper, percebrà l'import econòmic que es regula a les taules retributives segons es tracti de supòsits d'una, dues o tres o més citacions.

Aquest abonament podrà ser substitut per les hores de descans que consten a l'acord sobre assistència a judicis, amb els mateixos criteris i regles que hi constin.

L'assistència a judicis serà retribuïda o compensada en situació de baixa per accident de treball o malaltia comuna amb els mateixos criteris que els que s'estableixen en aquest punt, excepte quan coincideixi segons calendari en un dia de treball. En aquets cas la compensació o retribució serà la corresponent a una citació.

L'import màxim mensual de pagament per assistència a judici serà de 750 € mensuals en còmput anual. Aquest import es revisarà anualment i es tractaren les hores de compensació.

21. Assistència a altres requeriments

Els criteris de compensació d'assistència a d'altres requeriments seran d'aplicació al personal de la Guàrdia Urbana de les categories d'agent, caporal/a i sergent/a.

La compensació serà l'establerta en el procediment operatiu actual i qualsevol modificació serà objecte de negociació en el si de la comissió de seguiment d'aquest acord

22. Indemnització per mort o incapacitat permanent en accident de treball

L'Ajuntament es compromet a estudiar la millora de les quantitats actuals existents, amb motiu de la revisió per finalització del contracte de la pòlissa actualment en vigor, i a portar les conclusions en el si de la Comissió de Seguiment específica de l'àmbit de GUB, amb els mateixos motius establerts a l'article 32 de l'Acord de Condicions de Treball.

23. Descans intersetmanal

Amb l'objectiu de regular el sistema de descans intersetmanal s'estableixen en la cadència de festius les normes següents:

a) La cadència de festius es mantindrà tot l'any, fins i tot en períodes de vacances, sens perjudici de les adaptacions esdevingudes per Setmana Santa, d'acord amb els calendaris del sistema 2 x 1, publicats anualment.

b) Els premis d'antiguitat a GUB, es regularan d'acord en els criteris establerts en els acords del 2 x 1.

c) En el 2x1 el còmput de les vacances independentment dels períodes en què es gaudeixin, com a mínim haurà de coincidir 1 dissabte i 1 diumenge, i com a màxim 2 dissabtes i 2 diumenges en dies de treball marcats en el seu calendari.

d) Les festes a treballar en festius intersetmanals seran 5 anualment.

e) El personal que arribi de nou a una unitat, o canviï de torn de treball, haurà de reajustar, si és objectivament necessari, el seu grup de treball a la distribució homogènia de personal de la nova unitat o torn. En qualsevol cas, els descansos intersetmanals diferents dels dies de cap de setmana es compactaran en 48 hores ininterrompudes, sens perjudici de la petició ocasional de segregació en dos dies laborables, per interès sobrevingut del treballador, que es podran annexar, per davant o per darrere d'altres dies de descans.

f) Els festius intersetmanals sols es podran canviar en el supòsit de no disposar de festes o hores pendents a les bosses d'hores.

24. Règim general de permisos i llicències

La Comissió de Seguiment específica de l'àmbit de Guàrdia Urbana negociarà l'aplicació especifica de la GUB del règim general de permisos i llicències

25. Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de Guàrdia Urbana

Per al desenvolupament dels continguts d'aquest annex, en el termini d'un mes des de la signatura de l'Acord, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de Guàrdia Urbana, formada per 6 representants de l'administració i 6 representants dels sindicats signants de l'Acord.

Serà competència de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de Guàrdia Urbana proposar, tractar i negociar aquelles matèries específicament determinades per l'EBEP i que afectin al col·lectiu d'afectació d'aquest annex.

Aquesta Comissió té les funcions de:

- Fer un seguiment del compliment de l'acord, vigilar la seva aplicació, i interpretar les qüestions que es susciten.

- Conèixer els calendaris i criteris als efectes de les bases de convocatòries per a la promoció interna.

- Conèixer els calendaris i criteris als efectes de les bases de les convocatòries dels processos selectius.

- En matèria serveis extraordinaris: conèixer l'aplicació efectiva d'aquets serveis, les incidències que es pugin produir, i vetllar pel compliment de la normativa vigent en aquesta matèria.

- Conèixer els calendaris de treball i la gestió de les hores.

- Conèixer els criteris als efectes de les bases de convocatòries per a la mobilitat.

- Totes aquelles que hagin estat establertes en l' articulat d'aquest annex.

Així mateix, l'esmentada Comissió, farà el seguiment de la coherència retributiva entre els col·lectius de Seguretat i Prevenció de l'Ajuntament de Barcelona. Amb aquesta finalitat es reunirà en els 2 primers mesos de cadascun dels anys de vigència.

El manteniment de la coherència implica, respecte als llocs de treball de Bombers i Agent diürn de la Guàrdia Urbana, que les diferències retributives es mantinguin estables en la seva quantia actual. En el mateix sentit caldrà mantenir les diferències entre caporals i sergents d'ambdós col·lectius.

ANNEX 2

Condicions específiques de treball dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament.

1. Classificació professional

El personal funcionari de l'SPEIS s'integra en la plantilla municipal dins de la "Sotsescala de serveis especials de l'Administració especial" i s'estructura en les següents escales amb indicació, per a cada una d'elles, de les categories que la integren, grup de titulació i nivell de complement de destinació dels llocs de treball procedents

Escala executiva :

Categoria de Bomber/a Grup C Subgrup de Titulació C2 nivell 16

Categoria de Bomber/a Grup C Subgrup de Titulació C1 nivell 16

Categoria de Caporal/a SPEIS. Grup C Subgrup de Titulació C1 nivell 18

Categoria de Sergent/a SPEIS. Grup C Subgrup de Titulació C1 nivell 20

Categoria de Sotsoficial/a SPEIS. Grup C Subgrup de Titulació C1 nivell 22

Escala Tècnica:

Categoria Tècnica Mitjana de SPEIS. Grup A Subgrup de Titulació A2, nivell mínim 20

Categoria Tècnica Superior de SPEIS Grup A Subgrup de Titulació A1, nivell mínim 22

Categoria Infermeria de SPEIS, Grup A Subgrup de Titulació A2, nivell mínim 20

El personal Bomber Grup C Subgrup de titulació C2 accedirà al nivell 16 com a grau personal segons la regulació genèrica establerta en l'Acord de condicions de treball, inclosos els Bombers en pràctiques.

2. Carrera professional

El règim d'accés i carrera professional del SPEIS s'ajusta al que disposen específicament les lleis i normativa vigent.

- La promoció interna es realitzarà mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Procediments en els quals es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

  a) Publicitat de les convocatòries i les bases.

  b) Transparència.

  c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.

d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.

e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.

f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Per als processos de promoció interna, els funcionaris hauran de posseir els requisits exigits per l'ingrés, tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu en l'inferior Subgrup, o Grup de classificació professional, en el cas que aquest no tingui Subgrup i superar les corresponents proves selectives.

La determinació de la promoció interna serà objecte de valoració en el si de la comissió de seguiment.

La promoció interna d'escala i categoria es regula pels criteris següents:

2.1 Categoria de Bomber/a SPEIS Grup C Subgrup de Titulació C1

Els requisits per a participar en la promoció interna, mitjançant concurs oposició, pel canvi de subgrup de titulació dins la categoria de bomber del subgrup c2 al c1, són dos anys com a funcionari de carrera en servei actiu en la categoria Bomber/a de SPEIS i estar en possessió del títol de Batxillerat Superior, Cicles formatius de grau mitjà o Formació Professional de 2n grau, equivalent o superior. En el cas de no tenir la titulació s'ha de tenir una antiguitat de 10 anys en la categoria, o 5 anys d'antiguitat en la categoria i haver superat un curs de formació determinat.

El personal bomber del Grup C subgrup de titulació C2 que no opti a la promoció interna pel canvi de subgrup de titulació podrà participar en les convocatòries de promoció interna de caporal subgrup de titulació C2 (a extingir) i caporal subgrup de titulació C1 si compleix els requisits.

Es garantirà la convocatòria periòdica dels processos de promoció interna pel canvi de subgrup de titulació, a fi i efecte que el personal bomber del subgrup c2, que vagi progressivament assolint els requisits indicats, pugui accedir al corresponents processos.

En cada convocatòria de promoció interna s'establiran els requisits per participar-hi, incloent-hi el temps mínim que serà necessari per acreditar els serveis prestats en la categoria.

2.2.Categoria de Caporal/a SPEIS. Grup C Subgrup de Titulació C1

Dins la escala Executiva la categoria de Caporal/a de SPEIS es dotarà mitjançant processos de concurs oposició en torn de promoció interna especial des de la categoria de bomber/a, amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en l'esmentada categoria en servei actiu, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa. El procés selectiu incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

En el cas del personal caporal/a de SPEIS del subgrup de titulació C2 els requisits per participar en la promoció interna mitjançant concurs oposició, pel canvi de subgrup de titulació, són dos anys com a funcionari de carrera en servei actiu en la categoria Caporal/a de SPEIS i estar en possessió del títol de Batxillerat Superior, Cicles formatius de grau mitjà o Formació Professional de 2n grau, equivalent o superior. En el cas de no tenir la titulació s'ha

de tenir una antiguitat de 10 anys en la categoria, o 5 anys d'antiguitat en la categoria i s'hagi superat un curs de formació determinat.

En el cas del personal bomber/a del subgrup C2 que no hagi accedit al canvi al subgrup C1, l'accés a la categoria de caporal/a de SPEIS no comporta el canvi de subgrup de titulació necessàriament.

2.3 Categoria de Sergent/a SPEIS. Grup C Subgrup de Titulació C1

Dins l'escala Executiva la categoria de sergent/a de SPEIS es dotarà mitjançant processos de concurs oposició en torn de promoció interna especial des de la categoria de caporal/a de SPEIS, amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en l'esmentada categoria en servei actiu i sempre que es reuneixi el requisit de titulació corresponent al subgrup C1, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

En el cas d'accés des de la categoria de caporal/a de SPEIS del subgrup C1 s'adequaran les proves a realitzar, eliminant la part de les proves ja realitzades en el procés de promoció interna pel canvi de subgrup de titulació.

El procés selectiu incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.4.Categoria de Sotsoficial/a SPEIS. Grup C Subgrup de Titulació C1

Dins l'escala Executiva la categoria de sotsoficial/a de SPEIS es dotarà mitjançant processos de concurs oposició en torn de promoció interna especial des de la categoria de sergent/a de SPEIS, amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en l'esmentada categoria en servei actiu, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.5 Categoria Tècnica Mitjana de SPEIS Grup A Subgrup de Titulació A2

L'accés a la categoria Tècnica Mitjana de SPEIS Grup A Subgrup de Titulació A2 es realitzarà per concurs oposició amb reserva d'un màxim d'un 50% i un mínim del 20% de les places convocades per a la promoció interna convocada de manera conjunta o en un torn separat de promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria del Grup C Subgrup de titulació C1, sempre que compleixin els requisits de titulació (Branca Arquitectura i Enginyeria) i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu per a categoria incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.6 Categoria Tècnica Superior de SPEIS Grup A Subgrup de Titulació A1

L'accés a la categoria Tècnica superior de SPEIS Grup A Subgrup de Titulació A1 es realitzarà per concurs oposició amb reserva d'un màxim d'un 50% i un mínim del 20% de les places convocades per a la promoció interna convocada de manera conjunta o en un torn separat de promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria Tècnica Mitjana de SPEIS amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en la categoria, sempre que compleixen els requisits de titulació (TS Arquitectura–

TS Enginyeria) i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu per a categoria incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.7 Categoria Tècnica Mitjana Infermeria de SPEIS, Grup A Subgrup de Titulació A2

L'accés a la categoria Tècnica Mitjana en Infermeria de SPEIS Grup A Subgrup de Titulació A2 es realitzarà per concurs oposició amb reserva d'un màxim d'un 50% i un mínim del 20% de les places convocades per a la promoció interna convocada de manera conjunta o en un torn separat de promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria del Grup C Subgrup de titulació C1, sempre que compleixin els requisits de titulació (Grau en Infermeria o equivalent) i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

2.8. Clàusules generals

2.8.1. La provisió a l'escala tècnica de les categories de Tècnic Mitjà de SPEIS i Tècnic Mitjà Infermeria del Grup A Subgrup de Titulació A2 es proveirà preferentment mitjançant processos de promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria del Grup C Subgrup de titulació C1, sempre que compleixin els requisits de titulació i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria.

La provisió a l'escala tècnica de la categoria de Tècnic Superior de SPEIS del Grup A Subgrup de Titulació A1 es proveirà preferentment mitjançant processos de promoció interna entre el personal de l'escala tècnica de la categoria de Tècnic Mitjà de SPEIS del Grup A Subgrup de titulació A2, sempre que compleixin els requisits de titulació i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria.

2.8.2.Sense perjudici d'aquestes categories s'estudiaran les possibilitats d'introducció del grup B de titulació, d'acord amb els graus superiors de Formació professional, les necessitats organitzatives i funcionals i la viabilitat jurídica.

2.8.3 Amb el mateix criteri de percepció de les diferències retributives, l'import dels triennis perfeccionats en el si de l'Ajuntament de Barcelona del subgrup C2 de les categories de bomber/a i de caporal/a es valoraran d'acord amb el subgrup de classificació C1 d'acord amb els criteris generals de l'Ajuntament de Barcelona.

2.8.4. S'equipara en el complement específic la diferència salarial entre la categoria de Bomber de Grup C Subgrup de titulació C2 i la categoria de Bomber Grup C Subgrup de titulació C1.

2.8.5 Ateses les competències de la comissió de seguiment especifica de SPEIS d'aquest acord, les modificacions que resultin de treball d'aquesta comissió, en relació amb els criteris establerts en aquest article, seran d'aplicació prèvia ratificació per la mesa general de negociació i aprovació per l'òrgan corresponent com a modificació de l'acord de condicions.

2.8.6 En l'elaboració de la primera RLT el personal de SPEIS, tindrà el mateix procés i regulació, respecte de les condicions que resultin d'aplicació, que la resta de llocs inclosos a l'RLT, incloent-hi condicions especifiques que excedeixen l'ordenació actual en escales i

categories i el seu dimensionament, i s'estudiarà la possibilitat que els llocs d'auxiliar de sala siguin llocs específics de SPEIS.

3. Condicions econòmiques específiques

a) El complement específic del personal de l'escala operativa integra els factors següents:

a.1. Responsabilitat i dificultat tècnica

Factor que retribueixi l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució dels problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució, així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització

a.2. Dedicació o rotació de cossos especials

S'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions per al cobriment del servei que inclou festius i caps de setmana.

a.3 Emergències socials

Factor que retribueix l'exigència de manera regular d'una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat. S'entén com a emergències socials en el context dels serveis de SPEIS tota amenaça, situació catastròfica o contingència greu, de caràcter natural o excepcional, que pugui suposar un estat de risc o perill greu per a la convivència ciutadana, per a les persones o per als béns. En aquesta situació tota la plantilla de SPEIS que percep el plus d'emergències socials estarà obligada a posar-se en contacte per qualsevol mitjà amb els seus caps i personar-se a la seva unitat si s'escau i es posarà a disposició del comandament corresponent. En aquest sentit, tota la plantilla està obligada a facilitar i actualitzar les seves dades personals, adreça i telèfon de contacte.

a.4. Perillositat

Factor que retribueixi la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat**.**

a.5. Distribució de jornada**:**

Factor que retribueix els llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.

Els valors anuals d'aquest factors són els que estiguin establerts per a cada exercici anual i constin en el catàleg de llocs de treball.

b) Complement específic circumstancial

El complement específic pot incorporar els factors següents que tenen caràcter circumstancial per compensar determinades condicions que afecten l'exercici de les tasques encomanades al lloc de treball.

Per al personal de SPEIS s'estableixen els següents complements circumstancials específics:

b.1. Festivitat:

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius. En la seva aplicació especifica es reconeix un valor del complement circumstancial de festivitat: Festivitat d'aplicació específica a SPEIS.

b.2. Nocturnitat:

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que requereixin durant l'any el desenvolupament parcial de la seva activitat en horari de nit (considerat entre les 22 h i les 6 h). En la seva aplicació especifica es reconeixen dos valors del complement circumstancial de nocturnitat.

Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores SPEIS

Aplicació específica torns del SPEIS

b.3. Emergències socials, específic del personal del Centre de gestió d'emergències de SPEIS.

S'atribueix al personal que trenca l'horari de 24 hores per prestar serveis al Centre de gestió d'emergències.

b.4 Disponibilitat especifica del personal tècnic sanitari de SPEIS que exigeixin de manera regular una disponibilitat obligada fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.

b.5 Plena dedicació i tècnics i suport SPEIS:

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball assignades a l'organització de l'SPEIS que requereixen de manera freqüent una jornada de 40 hores, i que no permet la compatibilitat de l'ocupant.

b.6. Funcions complementàries de SPEIS

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de cap de guàrdia que requereixin de manera regular el trencament horari per a la realització de les guàrdies; de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per coordinar els parcs; i a les dotacions de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de 16 guàrdies de la seva jornada per treballar en jornada de 8 hores; i per als llocs de cap d'unitat de l'SPEIS que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per la realització d'un màxim de 360 h

anuals en concepte de guàrdies de nivell 4 i 5; i per als sergents que realitzin la funció de cap de torn en les seves guàrdies i de caporals que realitzen les de cap d'equip.

Es reconeixen els valors següents, d'acord amb les funcions indicades:

- Cap de guàrdia
- Cap de parc
- Cap d'unitat
- Cap de torn
- Cap d'equip
- Altres funcions sotsoficials

b.7 Manteniment acreditació

S'atribueix a les dotacions operatives de les categories de l'SPEIS que desenvolupen tasques de submarinista, per tal de compensar el temps que destinen, fora del seu horari laboral, al manteniment de la seva titulació oficial.

Els valors anuals d'aquests factors són els que estiguin establerts per a cada exercici anual i constin a les taules retributives.

4. Increments retributius

D'acord amb la LPGE per a l'any 2017 i l'any 2018, s'acorda adequar les retribucions vinculades a la perillositat, la nocturnitat i la festivitat recollides a les taules retributives, que, amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles atès el contingut dels llocs de treball ocupats pel personal de SPEIS de l'escala d'administració especial. Aquestes adequacions estan subjectes a l'aprovació de les corresponents LGPE que permetin les adequacions singulars. Aquesta adequació de les retribucions respon a les següents motivacions:

Reconeixement del major grau de perillositat en la prestació dels serveis d'aquests col·lectius en els darrers anys amb l'augment dels nivells d'emergència i risc.

Reconeixement d'una major dificultat en la prestació dels serveis de nit per part dels efectius d'aquests col·lectius i garantir que es puguin ocupar els llocs en aquests torns de treball.

Reconeixement, amb les adaptacions pertinents pels torns especials, al personal d'SPEIS, de la prestació efectiva de servei els festius en dissabte i els dies laborables o diumenges d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció, establerts cada any per la prefectura.

4.1 Complement de perillositat

El complement de perillositat per a SPEIS partirà del valor vigent al 2017 i s'actualitzarà, progressivament amb els valors que es detallen. Qualsevol variació dels percentatges d'increment anuals s'entenen inclosos en les quanties que a continuació s'indiquen. Així,

d'acord amb els valors proposats s'afegiran progressivament a l'actual complement de perillositat, les següents quantitats (en euros per retribució mensual), entre els exercicis 2017-2020. Aquestes adequacions estan subjectes al fet que la LGPE mantingui els criteris que permeten aquestes adaptacions singulars i excepcionals. En cas contrari es convocaria la Mesa General per cercar els sistemes adients per poder mantenir l'acord. Amb aquests criteris s'actualitzarà el valor del complement de perillositat progressivament amb els valors mensuals següents:

2017	2018	2019	2020
43,40	88,21	129,01	132,23

4.2 Complement de nocturnitat

S'actualitzarà el complement de nocturnitat d'aplicació específica als torns d'SPEIS amb els imports mensuals següents:

	Valor 2018
Aplicació específica torns de l'SPEIS	12,51

4.3. Règim específic de retribució de determinats festius i dies d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció.

Es compensarà de manera específica amb 150 € la prestació efectiva de servei durant festiu intersetmanal realitzat en guàrdia ordinària establerta en calendari ordinari amb un màxim de 5 festius intersetmanals en un any, sempre que siguin efectivament treballats.

Es retribuirà anualment en guàrdia ordinària establerta en calendari ordinari amb 150 €: un festiu intersetmanal si cau en dissabte, i un límit anual de tres dies laborables o diumenges per torn d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció, efectivament treballats.

Aquests dies estaran publicats en el calendari anual de totes les categories que perceben aquest complement per guàrdia ordinària efectivament treballada.

Es considerarà festiu intersetmanal, a retribuir pel torn que està de guàrdia ordinària el dia d'abans del festiu, és a dir, el que està de guàrdia ordinària en el festiu a partir de les 00:00 hores, i el que entra de guàrdia ordinària el festiu.

Es considerarà dia d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció a retribuir pel torn que entra de guàrdia ordinària el dia d'abans del dia establert com d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció, és a dir, el que està de guàrdia ordinària en el dia assenyalat a partir de les 00:00 hores i el que entra de guàrdia ordinària el dia assenyalat per aquest concepte.

L'assignació del festiu i del dia d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció al qual correspon aplicar el complement és per torn, però el recompte dels

realitzats és per treballador/a, és a dir, el treballador/a cobrarà els festius i dies d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció que faci (independentment dels assignats al seu torn), respectant sempre els límits establerts anteriorment i establerts en calendari ordinari.

Anualment es farà una valoració del recompte de festius assignats per tal d'aplicar mesures correctores en el si de la Comissió de Seguiment de l'Acord.

En el supòsit que no es puguin garantir els 5 festius intersetmanals en 1 any, atès que el calendari legal establert de festius no ho permet, es procedirà a l'assignació per aquell torn o torns pels quals es prevegi dèficit de dies, els dies d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció que siguin necessaris per completar i garantir la retribució de 5 festius en 1 any, sens perjudici de l'assignació anual dels 3 dies addicionals establerts en aquest punt com a dies d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció.

5. Jornada i horaris

El personal de l'SPEIS està adscrit al règim de jornada en còmput anual amb la distribució anual següent:

- L'any 2018 la jornada es distribueix en 70 guàrdies, amb un còmput anual de 1.680 hores efectives (2 de les guàrdies són de formació).

- L'any 2019 la jornada es distribueix en 67 guàrdies, amb un còmput anual de 1.608 hores efectives (2 de les guàrdies són de formació).

Fins que s'executin els processos selectius derivats d'oferta publica que permetin la incorporació de personal, s'ofereix la realització d'una guàrdia l'any 2018; i quatre l'any 2019 i en endavant, calendaritzades i retribuïdes segons els paràmetres establerts.

A efectes que es garanteixi la cobertura del servei, aquestes guàrdies es realitzaran amb personal voluntari, i, si no fos possible, l'Administració arbitrarà els mecanismes necessaris per garantir el servei.

L'activitat operativa de l'SPEIS es desenvolupa mitjançant 5 torns. Atesa la jornada anual resultant derivada d'aquest acord es revisarà i establirà en el si de la comissió de seguiment la cadència de rotació que s'adapti millor a la jornada.

Els torns comprendran 24 hores consecutives de treball, excepte determinats llocs de treball singulars, i els relleus es faran a les 8.00 hores del matí, en els quals resulten inclosos i compensats els dies de lliure disposició, al marge de les lliurances que corresponguin per vacances i eventuals permisos.

No podran realitzar-se més de 24 hores seguides de treball, excepte els eventuals perllongaments de jornada.

Podran realitzar-se permutes fins a un màxim de 15 a l'any, en tot cas amb autorització prèvia i amb personal de la mateixa categoria professional.

S'amplia per motiu de conciliació familiar per a aquell personal que acrediti situació de família monoparental, de separació matrimonial o de la parella estable, divorci o nul·litat del matrimoni amb determinació de les responsabilitats parentals referides a la guarda dels fills,

acordada o aprovada per resolució judicial o, si s'escau, mitjançant escriptura pública, així com també les persones vídues que tinguin al seu càrrec fills menors d'edat:

- Ampliació del nombre màxim de permutes a 30 a l'any
- S'estableix l'autopermuta d'un dia de guàrdia per una altra de característiques similars, exclusivament per als dies de guàrdia coincidents amb dies de custòdia fixats.

Aquestes mesures autoritzades han de ser compatibles amb la necessària mínima integració en el torn i estaran condicionades als marges màxims i mínims que estiguin establerts a l'aplicatiu informàtic; no obstant aquest personal té prioritat per sol·licitar aquestes mesures de conciliació a l'esmentat aplicatiu.

Es realitzaran els calendaris per al personal que realitza funcions de Cap de Sector, Cap de Sala, Auxiliar de Sala i Cap de Guàrdia.

6. Vacances

Les vacances anuals es podran realitzar al llarg de tot l'any i se n'autoritzaran en aquest concepte una reducció respecte de la plantilla habitual.

El període de vacances de l'SPEIS es fixa de juny a setembre. Dins d'aquest període es garanteix que tot el personal pugui gaudir d'una quinzena entre juliol i agost.

El personal que realitzi una quinzena fora de juliol i agost la compensarà d'acord amb els criteris actuals i independentment del seu gaudiment.

7. Permisos i llicències

Al personal SPEIS li serà d'aplicació el règim de permisos i llicències que amb caràcter general es regulen en l'Acord de condicions de treball, sense perjudici de les adaptacions que resultin necessàries establir ateses les especificitats del servei públic i de les condicions horàries. Les adaptacions es tractaran en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit del personal SPEIS.

Els dies de gaudiment dels permisos derivats de l'antiguitat estaran subjectes a raons de servei amb els mateixos criteris que les vacances d'estiu.

El permís de lactància es compactarà en 6 guàrdies continuades de 24 hores un cop transcorregut el permís de paternitat i/o maternitat.

En el supòsit que la incorporació al servei sigui 9 mesos posterior a la data de naixement, el permís de lactància serà de 3 guàrdies continuades de 24 hores.

S'acorda que l'aplicació de les condicions en matèria de permisos i llicències per al personal de SPEIS estigui, respecte a les adaptacions més significatives, regulada en els respectius annexos específics de condicions de treball.

8. Perllongaments de jornada

Per als supòsits de perllongament de treball per sobre de l'estricte horari habitual de cada torn motivats per necessitats peremptòries d'atenció a emergències o de finalització d'una

intervenció, s'estableix un mòdul retribuït per valor de 15,02 euros/hora d'acord amb els criteris següents: No es computa l'excés d'horari fins a 20 minuts.

Sobrepassat aquest marge, qualsevol fracció temporal superior a 20 minuts i inferior a 60 es considerarà hora completa.

9. Formació

Durant la vigència de l'Acord, l'Ajuntament de Barcelona es compromet a actualitzar el perfil competencial de totes les categories operatives de l'SPEIS. Les necessitats formatives estaran en funció dels llocs de treball i dels perfils competencials.

Igualment es desenvoluparà la formació que permeti l'aprenentatge no presencial mitjançat l'ús de les eines informàtiques

Com a mínim cada any es realitzaran tres reunions: una reunió de presentació del pla, una a meitat del període de vigència del pla, que serà de seguiment i una al final de l'exercici per avaluar el grau d'acompliment.

Es valorarà en el si de la Comissió de Formació la manera de facilitar que el personal sanitari mantingui i millori les habilitats en matèria d'atenció al pacient crític, i la possibilitat d'incrementar pel personal sanitari, encara que sigui de forma puntual, el temps de formació obligatòria necessària en matèria sanitària, sempre que es determini i justifiqui en el Pla de Formació per aquests efectes.

En el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit dels SPEIS es tractarà el projecte formatiu de bombers i el seu seguiment.

10. Concurs de mobilitat per al personal en la Categoria de Bomber/a, caporal/a i sergent/a i infermer/a

Anualment es convocaran concursos de mobilitat voluntària per al canvi de destinació, parc i torn, dins el mateix lloc de treball en les places dels Parcs de Bombers/res de l'Ajuntament de Barcelona entre els Bombers/res, caporals/es i sergents/es de l'Escala d'Administració Especial de l'Ajuntament de Barcelona.

Es convocarà concurs de mobilitat voluntària per al canvi de destinació, parc i torn, dins el mateix lloc de treball en les places dels Parcs de Bombers/res de l'Ajuntament de Barcelona entre el personal sanitari cada 2 anys, sens perjudici de convocar anualment si es produeixen vacants, en el si de la comissió de seguiment s'acordaran els criteris per a cobrir les diferents places.

A l'ordre de servei es publicarà la corresponent convocatòria que inclourà les destinacions, parc i torn vacants per motius de jubilacions, processos de promoció interna previstos i d'altres situacions. A la mateixa convocatòria també es convocaran la resta de destinacions de parc i torn, que s'adjudicaran només si es queden vacants com a resulta del canvi efectiu en la mateixa mobilitat.

Per l'ordre en l'adjudicació de les destinacions s'atendrà a criteris d'antiguitat en el cos i edat, d'acord amb el que es reguli a les bases de la convocatòria, prèvia valoració en el si de la comissió de seguiment d'aquest acord.

En el cas que per una redistribució d'efectius hi hagués parc i torns que han de disminuir d'efectius, no s'adjudicaran les destinacions que superin el nombre de dotacions prefixades per parc i torn. A les convocatòries es donarà publicitat del nombre de dotacions a l'efecte.

En el cas que una vegada s'adjudiquin les destinacions restin vacants per una part i excés de dotacions per l'altre d'acord amb el dimensionament publicat, s'adjudicaran les places vacants entre el personal dels parcs que registren excés, atenent a criteris d'antiguitat i edat.

El personal que configura el grup de submarinistes no participa en els processos de mobilitat.

Les places que resultin vacants o excés queden condicionades als moviments causats per l'entrada o sortida del grup de submarinistes.

Els criteris a tenir en compte en aquest procés són el de major antiguitat amb el factor corrector que resulti de preservar una desviació màxima de tres anys respecte de la mitjana d'edat que es publicarà anualment.

En el cas que de manera excepcional resulti necessari modificar l'adscripció d'un bomber/a, caporal/a, sergent/a i infermer/a de manera no voluntària per causes objectives i motivades de manca d'adequació o incompatibilitat dins el parc, es realitzarà el corresponent informe justificatiu. El canvi de parc s'efectuarà amb caràcter previ a la mobilitat i s'informarà del canvi a la comissió de seguiment d'aquest acord amb exposició dels motius que fonamenten el canvi.

11. Guàrdies d'ampliació

Als efectes d'una millor planificació dels serveis per part de la direcció de SPEIS es podrà arbitrar un sistema d'ampliació de jornada que consisteix en la realització voluntària d'ampliacions de jornada.

L'ampliació de jornada consisteix en la realització voluntària de 216 hores anuals en guàrdies de 24 hores, en concret 9 guàrdies, que es regularan en calendari i que es realitzaran mensualment amb un límit d'una per mes.

Igualment es podrà optar a la realització voluntària d'una ampliació de jornada de 72 hores anuals en guàrdies de 24 hores, en concret 3 guàrdies, que seran assignades en calendari anualment d'acord amb les necessitats de servei, i que es realitzaran mensualment amb un límit d'una per mes.

L'opció de realització de l'ampliació de 216 hores i de 72 hores pot ser acumulada o sols a una de les dues opcions. En la distribució de les guàrdies complementàries es seguiran criteris d'equilibri entre el nombre de guàrdies en dia laboral i festius.

Fins que s'executin els processos selectius derivats d'oferta publica que permetin la incorporació de personal, s'ofereix la realització d'una guàrdia l'any 2018; i quatre l'any 2019 i en endavant, calendaritzades i retribuïdes segons els paràmetres establerts.

S'estableixen guàrdies d'ampliació de 24 hores a realitzar voluntàriament per part dels tècnics de l'SPEIS que fan funcions de Cap de Guàrdia. Seran d'un mínim anual de 6 i un màxim anual de 9, i se'n determinarà el nombre final en funció del personal voluntari per realitzar-les.

El personal que configura el grup de submarinistes tindrà la possibilitat de realitzar fins a 6 guàrdies d'ampliació ordinària (en mòduls de 3 o 6 guàrdies) i fins a 12 guàrdies addicionals d'ampliació de jornada de 24 hores (GR). Es compensaran amb l'import regulat en concepte d'ampliació de jornada de la categoria que s'ocupi.

L'ampliació de jornada es retribuirà d'acord amb el preu hora que correspon a cada categoria, dins l'escala executiva:

Bomber/a SPEIS	22,78
Caporal/a SPEIS	24,85
Sergent/a SPEIS	26,92
Sotsoficial/a SPEIS	31,06
Sanitari SPEIS	26,92
Tècnics SPEIS A1/A2 funcions Cap de Guàrdia	31,06

L'import es percep per l'ampliació efectivament realitzada, no seran objecte de recuperació; per tant, seran retribuïdes les guàrdies complementàries no realitzades durant períodes de baixa causades per accident de treball en intervenció operativa i les tasques derivades i associades d'aquesta al parc.

L'ampliació té caràcter voluntari fins a arribar al nombre de guàrdies necessàries per any. Una vegada feta l'opció anual és irrenunciable. En el cas que el 100% del personal no opti a l'ampliació de jornada el percentatge mínim de personal necessari per a fer l'ampliació de jornada necessària per a garantir els serveis és del 80% de les dotacions. En el cas de no assolir el 100% de les dotacions, i d'acord amb els criteris i límits que es tractin en el si de la comissió de seguiment de SPEIS, es distribuiran mòduls addicionals d'ampliació de jornada.

Les guàrdies les calendaritzarà trimestralment el personal que ocupa els llocs de treball de Cap de Guàrdia i Tècnic Mitjà Infermeria.

Les guàrdies d'ampliació establertes per a totes les categories deixaran de tenir efectes en el moment que es disposi de la plantilla establerta per garantir el servei.

La comissió de seguiment de l'annex específic de SPEIS valorarà les condicions i sistemes de compensació resultant de la reducció progressiva de les retribucions generades per la disminució de les guàrdies d'ampliació. La compensació que se'n pugui derivar s'ha d'encabir en les condicions que siguin objecte de negociació amb posterioritat als terminis de vigència inicial d'aquest acord.

12. Assistència a judicis

El personal que hagi d'assistir a judici o citació judicial fora del seu torn de treball rebrà la compensació que tot seguit s'indica:

1 citació	2 citacions	3 o més citacions o festiu
4 hores	6 hores	8 hores
91,12 €	136,67 €	182,23 €

13. Assessoria jurídica

L'Administració assumeix el compromís de garantir els serveis d'assessoria jurídica per al personal SPEIS que derivi de qualsevol acte de servei.

14. Responsabilitat civil

La Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit SPEIS discutirà els casos de discrepància sobre l'abonament de sancions judicials de naturalesa pecuniària per supòsits que hagin tingut lloc en acte de servei.

15. Seguretat i salut laboral a l'àmbit de SPEIS

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a promoure, d'acord amb els principis de participació que regeixen l'activitat dels Comitès de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament, la millora qualitativa de les polítiques preventives en l'àmbit dels SPEIS.

Es mantindran i promouran les accions preventives com a conjunt d'actuacions dirigides a la consecució de la millora de les condicions de treball del personal de SPEIS, mitjançant el reconeixement del deure general de prevenció que li correspon. Aquesta política s'articula en els principis d'eficàcia, coordinació i participació.

Igualment es garanteixen els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva i vigilància de la salut del personal de SPEIS i el compromís tant de la Gerència com de la Direcció Operativa de seguir desenvolupant una acció permanent en la Seguretat i Salut dels empleats públics en el seu lloc de feina.

L'acció preventiva es realitzarà amb especial incidència en els eixos següents:

Integració de la prevenció de riscos laborals en l'organització i en el conjunt d'activitats.

Ampliació del suport preventiu a la descentralització.

Definició i assignació de funcions i responsabilitats mitjançant l'articulació del pla específic de prevenció. En l'àmbit del Pla es realitzarà un estudi sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el lloc de treball.

Desenvolupament de les activitats formatives en matèria de prevenció adaptada a les diferents funcions i responsabilitats de les categories de SPEIS.

Qualsevol altra atribuïda legalment.

Els principis generals seran els regulats en l'Acord de condicions laborals en matèria preventiva, sense perjudici de les adaptacions i especificacions de SPEIS.

L'activitat preventiva en el si de l'SPEIS es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en aquest Acord.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà de forma monogràfica per tractar temes de vestuari, material, equipament, equips de protecció individual, així com els protocols de seguretat en el treball, independentment de les reunions ja programades.

Els reconeixements de vigilància de salut es faran en horari laboral.

En el termini de dos mesos des de la ratificació d'aquest acord pel Ple municipal s'acorda desenvolupar el protocol en el cas d'embaràs i lactància per al col·lectiu de dones de SPEIS.

16. Indemnització per mort o incapacitat permanent en accident de treball

L'Ajuntament es compromet a estudiar la millora de les quantitats actuals existents, amb motiu de la revisió per finalització del contracte de la pòlissa actualment en vigor, i a portar les conclusions en el si de la Comissió de Seguiment específica de l'àmbit de SPEIS.

17. Comissió de seguiment de l'acord

Per al desenvolupament dels continguts d'aquest annex, abans del 15 de setembre del 2018, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de SPEIS, formada per 6 representants de l'administració i 6 representants dels sindicats signants de l'Acord.

Serà competència de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de SPEIS proposar, tractar i negociar aquelles matèries específicament determinades per l'EBEP i que afectin el col·lectiu d'aquest annex.

Aquesta Comissió té les funcions de:

- Fer un seguiment del compliment de l'acord, vigilar la seva aplicació, i interpretar les qüestions que es susciten.
- Estudiar els criteris d'accés i proposta de bases dels processos d'oferta pública i de promoció interna.
- Conèixer els calendaris i criteris als efectes de les bases convocatòries per a la promoció interna.
- Conèixer els calendaris i criteris als efectes de les bases convocatòries dels processos selectius.
- Conèixer i fixar els criteris als efectes de les bases de les convocatòries per a la mobilitat.
- En matèria serveis extraordinaris: conèixer l'aplicació efectiva d'aquets serveis, les incidències que es pugin produir, i vetllar pel compliment de la normativa vigent en aquesta matèria.
- Conèixer els calendaris de treball de totes les categories.
- Valorar el model funcional i cartera de serveis de SPEIS.

- Tractar la normativa legal referent al lloc de treball que no s'hagi tractat fins al present acord.
- Analitzar el pla de plantilla que deriva del model de SPEIS i els seus terminis d'execució referit a les categories SPEIS (promoció interna, oferta pública, etc.).
- Estudiar les mesures per pal·liar l'actual dèficit de plantilla i tot allò que en derivi.
- Revisió dels processos de mobilitat voluntària per a la categoria de bomber/a, caporal/a, sergent/a, infermer/a i sotsoficial/a.
- Valorar les funcions a desenvolupar pel personal de SPEIS que no realitza tasques operatives.
- Totes aquelles que hagin estat establertes en l' articulat d'aquest annex.

Així mateix, l'esmentada Comissió farà el seguiment de la coherència retributiva entre els col·lectius de Seguretat i Prevenció de l'Ajuntament de Barcelona. Amb aquesta finalitat es reunirà en els dos primers mesos de cadascun dels anys de vigència.

El manteniment de la coherència implica, respecte als llocs de treball de Bombers i Agent diürn de la Guàrdia Urbana, que les diferències retributives es mantinguin estables en la seva quantia actual. En el mateix sentit caldrà mantenir les diferències entre caporals i sergents d'ambdós col·lectius.

ANNEX 3

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. Determinació de les parts que concerten aquest annex de condicions específiques del personal laboral

Aquest annex que regula les condicions específiques del personal laboral ha estat negociat per l'Ajuntament de Barcelona i les organitzacions sindicals UGT i CCOO.

Segona. Àmbit personal i funcional

L'àmbit personal i funcional d'aquest Annex és el del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona. Igualment serà d'aplicació als treballadors contractats en règim laboral dels organismes autònoms municipals i ens instrumentals adherits.

L'àmbit temporal és l'establert en la clàusula preliminar tercera de l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament, així com les clàusules de garantia i indivisibilitat, que consten en la clàusula preliminar quarta i cinquena de l'esmentat Acord.

Per a l'aplicació d'aquest acord de condicions i annex al personal laboral subrogat i amb la finalitat de garantir l'adequació de les seves condicions de treball als criteris establerts en aquest acord, es requereix que hi hagi una negociació prèvia, de caràcter col·lectiu. La negociació col·lectiva l'han de portar a terme per les parts legitimades. La negociació s'acollirà al que es reguli a la normativa que li sigui d'aplicació (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/ UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 i disposició addicional 26 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017).

Tercera. Comissió Paritària de Seguiment de l'Annex de condicions específiques del personal laboral

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Annex de condicions específiques de personal laboral es constituirà una Comissió Paritària per al Seguiment, la interpretació i la vigilància de les condicions específiques del personal laboral que estarà formada per 9 representants de l'Administració i 9 representants de les organitzacions sindicals signants. En la seva composició es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la comissió negociadora del conveni.

La Comissió tindrà les funcions següents**:**

a) Interpretar els continguts de l'Annex.

b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.

c) Desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest Annex.

d) Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació de l'Annex.

e) En cas de modificació total o parcial del seu articulat, negociar el contingut de la modificació.

La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral, i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre en la Comissió Paritària de Seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local.

Quarta. Règim retributiu

S'aplica al personal laboral el mateix règim retributiu que al personal funcionari, tant en la seva estructura com quanties.

Article 1. Efectes econòmics de l'antiguitat

Es reconeix al personal laboral la totalitat dels serveis prestats en els mateixos termes i condicions que els regulats al personal funcionari.

Es reconeixeran les relacions contractuals i nomenaments a efectes de meritació de triennis sempre que les seves interrupcions no superin els 30 dies, si no es produeix una ruptura significativa en el fil conductor de la prestació de serveis. En el cas que es produeixi ruptura del fil conductor es reconeixen de la mateixa manera els efectes econòmics de l'antiguitat sempre que els contractes laborals siguin del mateix grup professional en el cas de laborals, i els nomenaments de funcionaris i laborals siguin del mateix grup de titulació.

Es reconeixerà el temps previ a la ratificació d'aquest acord de condicions laborals per part del ple municipal a efectes de la meritació del primer trienni.

Al llarg de la vigència del conveni, es valorarà a la Comissió de Seguiment les condicions de reconeixement de l'antiguitat del personal amb serveis previs prestats en la Corporació, a efectes de premi d'antiguitat.

Article 2. Període de prova

Tot el personal laboral de nou ingrés restarà sotmès a un període de prova de la durada següent:

a) Personal de les categories corresponents als grups i subgrups de titulació A1 i A2: sis mesos.

b) Personal de les categories corresponents als grups de titulació C1, C2 i E: dos mesos.

Article 3. Mobilitat

Un cop finalitzats els processos de selecció o provisió general i específica en el si de l'Ajuntament, es podran resoldre les peticions de trasllat formulades pels treballadors/res de les empreses públiques de la corporació municipal de Barcelona, d'acord amb els criteris generals determinats per als processos indicats. En tot cas serà condició indispensable per a

la concessió del trasllat que l'empresa pública d'origen tingui regulat un sistema de reciprocitat que també ho permeti.

Article 4. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries cal adscriure un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té del grup immediatament inferior al seu podrà fer-se pel temps imprescindible i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Per a la mobilitat funcional del personal laboral, és preceptiu l'informe del comitè d'empresa i s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional de l'empleat/ada afectat i sense dret a indemnització de cap tipus.

Article 5.Preavís de cessament

El treballador/a que vulgui cessar voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la Gerència de Recursos Humans i Organització amb l'antelació mínima següent:

a) Personal de les categories corresponents als grups i subgrups de titulació A1 i A2: un mes.
b) Personal de les categories corresponents als grups de titulació C1, C2 i E: quinze dies.

L'incompliment d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat de preavisar.

Article 6. Garanties

L'Ajuntament efectuarà la tramitació dels contractes laborals a través de la Gerència de Recursos Humans i Organització i farà arribar al comitè d'empresa la còpia bàsica dels contractes, i les previsions trimestrals i anuals de contractació amb el nombre i tipologia de contractes per àmbits i serveis.

Per a l'aplicació dels criteris respecte de les ofertes públiques, processos selectius i de regularització de categories es facilitarà a la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord la informació necessària i la participació en els processos selectius i en el seu desenvolupament sense perjudici de les competències del comitès d'empresa.

Article 7. Excedències

Sens perjudici del que es disposa en els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, i de les disposicions regulades en aquest pacte de caràcter comú als empleats de l'Ajuntament de Barcelona respecte dels supòsits de suspensió per maternitat, adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple i paternitat, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte en els supòsits següents**:**

7.1. Excedència voluntària per interès particular

Es podrà concedir l'excedència voluntària als treballadors laborals fixos que ho sol·licitin per interès particular. Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'Ajuntament i la seva durada no pot ser inferior a un quatre mesos ni superior a deu anys.

Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut 2 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit en què se sol·liciti per tenir cura d'un fill o filla o familiar.

Els treballadors/res excedents no cobren remuneracions ni els és computable el temps que resten en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la seguretat social que els sigui d'aplicació.

Els treballadors/res en situació d'excedència voluntària conserva el dret a reintegrar-se a l'Ajuntament en les vacants d'igual o similar categoria que hi hagi, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de caducar el període d'excedència. La negativa del treballador a reincorporar-se al lloc ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret i l'extinció de la relació contractual.

7.2. Excedència voluntària per manteniment de la convivència/per agrupació familiar

1. L'excedència voluntària per manteniment de la convivència es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. L'excedència voluntària per agrupació familiar, per l'obtenció i el desenvolupament d'un lloc de caràcter definitiu com laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públiques i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals, la seva durada no tindrà cap limitació, ni mínima ni màxima.

3. El període d'excedència per les causes precedents no merita ni es computa als efectes de triennis, grau personal, ascensos i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

7.3. Excedència voluntària per violència de gènere

Les treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un mínim de serveis previs i pel temps que ho sol·licitin. Durant els primers sis mesos tindran dret a reserva del mateix lloc de treball, i el període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, carrera i drets del règim de seguretat social que els sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

7.4. Excedència per tenir cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment a comptar des de la data de naixement, o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència d'una durada no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que

no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda o sigui beneficiari d'una pensió inferior al salari mínim interprofessional. El període concret d'excedència es determinarà segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

L'excedència per tenir cura de familiars, que es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa unitat o departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, només en podrà gaudir un d'ells.

Quan un nou fill o familiar doni lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que s'estigués gaudint.

El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis, i del sistema de previsió o drets passius, d'acord amb la normativa aplicable. Així mateix, durant els tres anys d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració**.**

Si un cop finida la causa que ha originat la declaració de l'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària regulada en l'apartat 1 d'aquest punt.

7.5. Excedència per incompatibilitat

Es concedeix als treballadors laborals fixos que a conseqüència de l'aplicació de la normativa d'incompatibilitat opti per un lloc de treball o de categoria diferent, restarà en aquesta situació d'excedència encara que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei i hi romandran mentre duri la situació d'incompatibilitat.

Els treballadors que es trobin en aquesta situació d'excedència han de sol·licitar el reingrés amb un mínim de 30 dies abans de la seva finalització. En cas de no sol·licitar reingrés, restarà en excedència voluntària.

7.6 Excedència per violència terrorista

Es concedeix als treballadors i treballadores que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere.

Aquesta excedència serà autoritzada i mantinguda en el temps en tant que resulti necessària per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

Article 8. Jubilació forçosa

La jubilació és obligatòria quan el treballador/a arriba a l'edat de 65 anys. A fi de millorar la qualitat de l'ocupació, arbitrar els plans de relleu que millorin el servei públic i les polítiques de no discriminació per motiu d'edat, es convocaran anualment les places de plantilla ocupades temporalment.

L'edat de jubilació establerta en el paràgraf anterior es considera sens perjudici que tot treballador/a pugui completar els períodes de carència per a la jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria s'ha de produir en el moment en què el treballador/a completi els esmentats períodes de carència a la Seguretat Social.

Article 9. Jubilació parcial

Es mantindran les condicions de la jubilació parcial pel personal laboral inclòs al Pla de jubilació parcial subscrit amb el Comitè d'Empresa i presentat davant l'Institut Nacional de la Seguretat Social en data 12 d'abril de 2013.

En el si de la comissió de seguiment es valorarà la viabilitat de la l'aplicació de la jubilació parcial d'acord amb els criteris establerts a la normativa d'aplicació, en un termini màxim de sis mesos a partir de la ratificació d'aquest acord de condicions laborals per part del Ple municipal.

Article 10. Contractació temporal

10.1. Modalitats

Quan les necessitats de funcionament dels serveis ho requereixin, es podrà procedir a la contractació de personal en règim temporal, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents, sense que això impliqui la cobertura de vacant.

Les contractacions es realitzaran amb candidats/es intregrats/des en les borses de treball actives En tot cas, si per necessitats urgents inajornables cal una contractació i no està disponible cap candidat/a, la comissió central de borses de treball serà informada per tal de facilitar la contractació de comú acord amb l'Administració municipal mitjançant els sistemes més adients en cada cas per facilitar el bon funcionament dels serveis, que estaran presidits en tot cas pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

a) Als efectes previstos a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors es pot contractar personal temporalment per executar obres i per prestar serveis corresponents a alguna de les inversions incloses en el pressupost i a càrrec d'aquest. Es determinaran en la Comissió Paritària de Seguiment les característiques dels serveis. Aquests contractes hauran de formalitzar-se d'acord amb les prescripcions de l'article 15 del text refós de l'Estatut dels treballadors i s'hi farà constar l'obra o servei de què es tracti i la durada del contracte, així com la resta de formalitats exigides per la normativa vigent.
b) També es pot fer ús de la contractació de durada determinada prevista a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors per causa de l'increment temporal o excepcional i urgent del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

La durada màxima d'aquest contracte és de 6 mesos dins d'un període de referència de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes que facin necessària la contractació temporal, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal o establerta convencionalment, es pot prorrogar mitjançant un acord de les parts, una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima esmentada de 6 mesos. Es valorarà a la Comissió de Seguiment prevista a la clàusula tercera la possible ampliació de la durada dels contractes de circumstàncies de la producció.

c) El personal temporal també serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïdes reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert en aquest Conveni.

   Es contractarà mitjançant la modalitat d'interinitat per substitució de treballadors/res amb reserva del lloc de treball les originades, entre altres, per excedències amb reserva de lloc de treball o suspensió del contracte por paternitat i maternitat i reduccions per a la conciliació laboral i familiar, permisos per malaltia i incapacitat temporal o situacions anàlogues.

   El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el/la titular substituït, finalitzades les tasques per les quals fou contractat/ada, o quan arribi la data de termini del contracte.

d) Contracte de relleu. De manera simultània als contractes a temps parcial, en els casos previstos a la normativa aplicable, es formalitzarà un contracte de relleu. La jornada de treball d'aquest treballador/a serà, com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador/a substituït en el mateix lloc de treball o categoria, sempre que el lloc o la categoria no estigui sotmesa a alguna mesura d'ordenació.
e) Contracte de formació: es podrà concertar amb els requisits establerts a la normativa d'aplicació i en tot cas s'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació amb la Comissió de seguiment.
f) Contracte en pràctiques: es podrà concertar amb els requisits establerts a la normativa d'aplicació i en tot cas s'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació amb la Comissió de seguiment
g) Contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari. La jornada no serà inferior a 12 hores setmanals o 48 hores mensuals.

   Quan es produeixi alguna modificació de la normativa general reguladora dels contractes temporals, si suposa que el conjunt d'aquesta regulació resultés més favorable que les condicions pactades, s'aplicarà aquella modificació.

   S'adoptaran les mesures necessàries per part dels òrgans de contractació per a garantir l'adequació a l'objecte, motiu, terminis i durada dels contractes.

Article 11. Classificació professional

11.1 S'estableixen les següents categories professionals del personal laboral, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, segons s'indica a continuació.

No obstant això, per part de la comissió negociadora del conveni es podrà ampliar el sistema de classificació professional mitjançant l'especificació de subgrups i categories professionals i en tot cas d'acord amb el que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors.

Grup1. Tasques de suport a l'Administració municipal. Subgrup C1

§ Tècnica auxiliar de suport logístic
Realització de les funcions d'una àrea d'activitat determinada, específica o complexa, per a la qual es requereix un grau tasques d'especialització tècnica suficient. Pot coordinar altre personal i equips de treball. Executa les específiques corresponents a alguna de les activitats o oficis que correspon a la seva categoria.

§ Tècnica auxiliar d'informàtica (1)
Realització de tasques de manteniment de l'ordinador i equipaments perifèrics, execució de les tasques de posada en marxa i manteniments dels ordinadors d'acord amb la planificació i instruccions rebudes i altres funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

(1) Categoria a mantenir fins a la regulació de la categoria com a funcionarial

§ Tècnica auxiliar sociosanitari de residències
Atenció, control i supervisió de les activitats del/de la resident de vida diària i al manteniment dels seus hàbits. Realització de documents i registres sobre activitats d'usuaris, incidències i tractament de la informació a nivell multidisciplinari. Col·laboració en l'elaboració del PAI del resident. Administració dels medicaments per via oral o tòpica prescrita pel metge i supervisada pel personal sanitari. Acompanyament i trasllats de les persones ateses en els desplaçaments tant interns/es com externs/es al centre, d'acord amb les instruccions de la resta de l'equip. Observació, anàlisi i intervenció davant les diferents situacions que es puguin presentar, tant pel que fa a les relacions personals com de grup.

§ Tècnica auxiliar de laboratori
Realitza la recepció, registres, custòdia, eliminació de mostres o fraccions a analitzar sobre les matèries dirigides a la investigació, anàlisi i control, d'acord amb la normativa d'aplicació. Realitza la programació d'aparells i seqüències d'anàlisi. Controla i supervisa els mètodes de cultius i similars. Realitza tasques de suport en els controls analítics.

§ Tècnica auxiliar de gestió i salut
Col·labora sota la supervisió dels tècnics superiors en la inspecció i control de salubritat d'aliments, condicions sanitàries dels establiments, activitats potencialment contaminants, plagues urbanes. Introdueix bases de dades relacionades amb programes i inspeccions.

§ Tècnic auxiliar de biblioteques
Correspon al personal tècnic auxiliar de biblioteca realitzar les tasques administratives i donar suport al personal bibliotecari en les funcions tècniques de caràcter bibliotecari.

§ Tècnic auxiliar d'educació infantil (*)
Col·labora amb el mestre tutor del primer curs del segon cicle de l'educació infantil en el procés educatiu de l'alumnat, principalment en el desenvolupament d'hàbits d'autonomia i en l'atenció a les necessitats bàsiques dels infants.

(*)*Tècnic especialista d'educació infantil*

§ Tècnic auxiliar d'educació especial (*)
Donar suport a l'alumnat amb necessitats educatives especials perquè puguin participar en les activitats que organitzi el centre educatiu, aplicar programes de treball preparats pel tutor/a o especialistes i participar en l'elaboració i aplicació de tasques específiques.

(*)*Tècnic especialista d'educació especial*

Requisits: Títol de batxillerat o tècnic o titulació equivalent o capacitació provada en relació amb la funció exclusivament quan s'hi accedeixi per concurs des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior.

Grup1. Tasques de suport a l'Administració municipal. Subgrup C2

§ Auxiliar de suport logístic
Desenvolupament de funcions bàsiques i treballs elementals de suport i ajut a d'altres que poden requerir un esforç físic i que no són constitutius de cap ofici determinat.

§ Mestre / capatàs
Distribució de tasques de maquinària i materials necessaris per a la seva execució; direcció immediata dels treballs d'acord amb les ordres o instruccions rebudes dels seus superiors; comandament directe sobre el personal que estigui al seu càrrec; control de la quantitat i la qualitat de la feina realitzada i del temps invertit en la seva realització, i control de l'ús dels materials, instruments i maquinària, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

§ Cuiner/a
Responsable de l'àrea de cuina. S'encarrega de les comandes de queviures i aliments i de fer-ne el control de qualitats. Planifica i dissenya els menús i els elabora.

§ Conductor/a
Conducció de vehicles automòbils de l'Ajuntament, realitza el trasllat de persones, d'equips de personal i de material i s'encarrega de fer-ne la neteja, conservació i manteniment ordinari, i funcions d'espera i presència per raó del servei.

§ Auxiliar de laboratori
Prepara i registra mostres i els seu emmagatzematge, té cura del material de laboratori, verifica els equips d'instrumentals i de treball, introdueix dades primàries analítiques.

§ Suport auxiliar a les biblioteques
Donar suport operatiu i realitzar tasques de suport administratiu bàsic, com a assistència general a l'equip de la biblioteca amb l'objectiu d'aconseguir un correcte funcionament dels serveis i del manteniment de les instal·lacions.

Requisits: Títol de Graduat/ada en Educació Secundària o equivalent o capacitació provada en relació amb la funció quan s'hi accedeixi per concurs des d'una categoria professional del

mateix grup o del grup immediatament inferior. Requisit de carnet C de conduir en el cas de la categoria de conductor.

Grup1. Tasques de suport a l'Administració municipal. Subgrup Agrupacions Professionals, antic grup E

§ Personal de suport a les biblioteques
Donar suport operatiu bàsic a la biblioteca, amb l'objectiu d'aconseguir un correcte funcionament dels serveis i del manteniment de les instal·lacions

Requisits: Certificat d'escolaritat

Grup 2. Tasques de caràcter Tècnic. Subgrup A1

§ Tècnica superior en Medicina
Exerceix activitats de salut pública, vigilància epidemiològica, atenció preventiva, diagnòstica, terapèutica i/o rehabilitadora als/ a les pacients i persona o institució usuària dels seus serveis. Participa en la definició i/o execució dels programes de promoció de la salut. Pot desenvolupar activitats de caràcter formatiu i de recerca corresponents a la seva especialitat. Certifica, si s'escau, i informa sobre qüestions mèdiques i/o sanitàries relacionades amb les seves funcions.

§ Tècnica superior en Farmàcia
Exerceix les seves funcions en els àmbits propis de la seva especialitat i en concret en serveis de salut pública i laboratoris, als efectes de valoració de processos pel que fa a la significació clínica i epidemiològica, i procediments per al seu control sanitari o terapèutic. Participa en la definició i/o execució dels programes de promoció de la salut. Pot desenvolupar activitats de caràcter formatiu i de recerca corresponents a la seva especialitat. Certifica, si s'escau, i informa sobre qüestions mèdiques i/o sanitàries relacionades amb les seves funcions.

§ Tècnica superior d'informàtica (2)
Identifica les necessitats de la persona usuària, dissenya la resposta informàtica més adequada, prepara les especificacions necessàries per a la construcció i implantació de les aplicacions informàtiques.

(2) Categoria a mantenir fins a la regulació de la categoria com a funcionarial

§ Professor/a superior d'orquestra i banda
Un professor d'orquestra i banda executa amb un o més instruments específics les peces musicals que s'inclouen en un repertori determinat, realitzant-ne un estudi previ i assaig i interpretant-les posteriorment sota les indicacions del director d'orquestra i de manera harmònica amb la resta de components de la formació.

§ Tècnica superior en salut pública
Planifica, implanta i gestiona programes de salut, avalua l'impacte de les intervencions i programes de salut. Desenvolupa i valida processos, tècniques i resultats analítics. Desenvolupa tasques de gestió, control i similars. Analitza bases de dades, sistemes d'informació i documentació vinculada a la seva especialitat. Desenvolupa activitats de recerca.

Requisits: Títol universitari de grau superior o equivalent, o capacitació provada en relació amb la funció exclusivament quan s'hi accedeixi per concurs des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup 2. Tasques de caràcter tècnic. Subgrup A2

§ Tècnica mitjana d'informàtica (3)
Realitza programes i mòduls mitjançant l'ús de les eines de programació i realització d'altres funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

(3) Categoria a mantenir fins a la regulació de la categoria com a funcionarial .

§ Logopeda
Diagnostica, avalua i rehabilita els problemes, disfuncions o trastorns en la comunicació, llenguatge, parla, veu i deglució, des d'una integració cognitiva, física i fisiològica, així com avalua, el diagnostica i tracta els trastorns de lectoescriptura.

§ Tècnica mitjana d'Infermeria
Desenvolupa plans i campanyes de prevenció, de promoció de la salut, d'immunització i de control de malalties. Dona suport a les investigacions de brots epidèmics. Participa en les activitats de recerca d'acord amb la seva especialitat.

§ Tècnica mitjana en Estadística
Realitza estudis i projectes a nivell estadístic de les activitats o dades adients. Gestiona bases de dades, dona suport metodològic en processos d'anàlisi de dades, informes i projectes. Desenvolupa activitats de recerca.

§ Tècnica mitjana Fisioterapeuta
Elaboració d'avaluacions, diagnòstics i programació d'intervenció funcional de trastorn o retard motriu. Realització de tractaments genèrics i específics respecte de les persones afectades i llurs familiars. Coordinació i assessorament de caràcter multidisciplinari i de recursos en l'àmbit de salut, educació i atenció social. Prevenció per valoració de demanda de serveis i altres.

§ Audioprotesista
Dur a terme la valoració de la capacitat auditiva de l'alumnat amb diagnòstic mèdic de disminució auditiva, per tal de conèixer el grau de pèrdua neurosensorial i/o conductiva crònica; prescriure i adaptar les pròtesis auditives; informar i assessorar les famílies i col·laborar amb tots els professionals que participen en el procés d'aprenentatge, així com amb els serveis i especialistes externs al centre educatiu.

Requisits: Títol universitari de grau mitjà o equivalent, o capacitació provada en relació amb la funció exclusivament quan s'hi accedeixi per concurs des d'una categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

El personal funcionari interí de les categories amb vincle laboral establertes en aquest punt cessaran en la seva relació i amb caràcter voluntari optaran per un contracte en el règim temporal que correspongui a la categoria corresponent, amb conservació del temps de serveis prestats a tots els efectes.

11.2 Són categories a funcionaritzar mitjançat processos de promoció interna horitzontal, les següents:

11.2.1 Grup 2. Subgrup A1

Tècnica d'Administració general

Tècnica Superior d'Art i Història

Tècnica Superior d'Estadística

Tècnica Superior en Dret

Tècnica Superior en Gestió

Tècnica superior d'Informació

Tècnica Superior en Ciències

Tècnica Superior en Veterinària

Tècnica Superior en Arxivística

Tècnica Superior d'Arquitectura

Tècnica Superior d'Enginyeria

Tècnica Superior de Psicologia

Tècnica Superior de Pedagogia

Tècnica Superior d'Economia

Tècnica Superior de Sociologia

Tècnica Superior en Organització

Tècnica Superior en Informàtica [3]

[3] Acord sotmès a la prèvia creació de la categoria funcionarial i creació de lloc de treball.

El personal laboral de les categories de referència podran participar en els processos de funcionarització a les categories funcionarials d'igual denominació i contingut funcional.

11.2.2 Grup 2. Subgrup A2

Gestió d'Administració general

Tècnica Mitjana d'Arquitectura

Tècnica Mitjana d'Enginyeria

Tècnica Mitjana en Treball Social.

Tècnica Mitjana d'Educació social

Tècnica Mitjana en Biblioteconomia

Tècnica Mitjana en Informàtica [4]

[4] Acord sotmès a la prèvia creació de la categoria funcionarial i creació de lloc de treball.

El personal laboral de les categories de referència podran participar en els processos de funcionarització corresponents a les categories funcionarials d'igual denominació i contingut funcional.

11.2.3 Grup 1. Subgrup C1

Administrativa

Tècnica Auxiliar d'Informàtica [5]

Tècnica Auxiliar Arquitectura i Enginyeria [6]

El personal laboral de la categoria Administrativa podrà participar en els processos de funcionarització de la categoria funcionarial d'igual denominació i contingut funcional.

[5] Acord sotmès a la prèvia creació de la categoria funcionarial i creació de lloc de treball.

[6] En el cas de la categoria Tècnica Auxiliar Arquitectura i Enginyeria es procedirà a adequar la denominació a la categoria laboral Administrativa a funcionaritzar.

11.2.4 Grup 1. Subgrup E. Agrupacions professionals

Subaltern

El personal laboral de la categoria Subaltern podrà participar en el processos de funcionarització a la categoria funcionarial d'igual denominació i contingut funcional.

11.3 El personal laboral fix de les categories a funcionaritzar podran continuar desenvolupant els seus llocs de treball.

En el cas del personal laboral fix de les categories a funcionaritzar pot participar de manera voluntària en els processos de promoció interna per al canvi a vincle funcionarial, d'acord amb la disposició transitòria segona de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Així podran participar als efectes en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de manera independent conjuntament amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquelles categories en les quals figuren adscrites funcions o llocs que desenvolupen, sempre que s'estigui en possessió de la titulació corresponent i es reuneixin la resta de requisits exigits, valorant-se als efectes com a mèrit els serveis efectivament prestats com a personal laboral fix i les proves. Aquesta regulació és d'aplicació al personal que es trobi en situació de suspensió de contracte. Igualment, durant un període de convocatòria d'un màxim de tres processos de funcionarització de la categoria, des de la data 21 de novembre del 2013[i], en un període màxim de 10 anys, podran participar en les convocatòries de provisió de llocs de treball reservats a funcionaris. Finalitzat aquest termini no es podran accedir a les convocatòries de llocs reservats al vincle funcionarial. En tot cas, amb motiu de la finalització del màxim de les convocatòries de promoció interna horitzontal per categoria es valorarà en el si del comitè d'empresa les variables organitzatives i

funcionals que pugin concórrer a fi i efecte de, si és el cas, ampliar el període de convocatòries.

El personal laboral en tot cas pot participar en les convocatòries de promoció vertical d'acord amb l'acord de condicions comunes de personal laboral i funcionari en vigor. A l'efecte el personal laboral fix de qualsevol categoria laboral del subgrup de titulació inferior pot optar a la promoció interna a una categoria funcionarial del subgrup immediat superior sempre que compleixi amb els requisits de titulació i resta de requisits establerts a la normativa d'aplicació. Aquesta regulació afecta el personal laboral que va accedir a una categoria equivalent a l'homòloga funcionarial amb anterioritat a 11 de novembre del 2009, data de publicació de la classificació professional a l'article 11 de l'annex de condicions específiques de laboral, que haurà d'haver obtingut la condició de personal laboral fix per la superació dels processos de promoció interna previstos en aquest article o pels processos derivats d'oferta previstos a l'acord de condicions comunes dels/de les empleats/ades públiques municipals

El personal laboral temporal de categories declarades a funcionaritzar podran renunciar voluntàriament a la seva relació contractual i podran optar, sense interrupció, a un nomenament com a personal funcionari interí en la categoria que correspongui d'acord amb alguna de les causes d'interinitat establertes a l'article 10.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb manteniment del reconeixement de l'antiguitat als efectes adients.

11.4 Són categories laborals a extingir les següents

Grup 2. Tasques de caràcter Tècnic. Subgrup A2

Tècnica Mitjana Sanitat

Tècnica Mitjana en Educació

Grup 1. Tasques de suport a l'administració municipal. Subgrup C1

Tècnica Auxiliar Educació

Tècnica Auxiliar Educació i Puericultura

Tècnica Auxiliar de Sanitat

Tècnica Auxiliar d'Institucions Culturals

Encarregat

Grup 1. Tasques de suport a l'administració municipal. Subgrup C2

Oficial d'oficis

Auxiliar pràctic de serveis socials [5]

Auxiliar pràctic sanitari

(5) El personal de la categoria d'auxiliar pràctic que presta servei en residències podrà optar a la promoció a la categoria superior de Tècnic auxiliar sociosanitari de residències

Grup 1. Tasques de suport a l'administració municipal. Subgrup E

Ajudant oficis

El personal laboral fix de les categories declarades a extingir podran continuar desenvolupant els seus llocs de treball.

La comissió de seguiment regulada a la clàusula preliminar tercera tindrà les funcions següents:

- Fer un seguiment de l'adaptació definitiva de les categories professionals en general i respecte dels casos concrets que es puguin prestar a interpretació en el procés de canvi, vigilar la seva aplicació, interpretar les qüestions que es susciten.
- En el cas de les categories laborals que es preveuen, es procedirà a assenyalar les categories a funcionaritzar durant la vigència d'aquest conveni.
- Proposar el reconeixement de mèrits que resultin acords amb les funcions efectivament desenvolupades pel personal en el processos selectius derivats de les ofertes públiques.
- Estudiar i valorar les possibilitats d'introducció del grup B de titulació, d'acord amb els graus superiors de Formació professional i les necessitats organitzatives i funcionals.
- Fer les adequacions en el nomenclàtor de categories laborals.

RÈGIM DISCIPLINARI

Deures, règim disciplinari i codi de conducta

El règim de deures dels treballadors/res municipals, així com el seu codi de conducta serà l'establert en el capítol VI del Títol III de l'EBEP i resta de normativa de desenvolupament i/o aplicació.

El règim disciplinari dels treballadors/res de l'Ajuntament serà el determinat en el Títol VII de l'EBEP. Mentre no es dictin les normes de desenvolupament de l'EBEP, el règim disciplinari, en allò no determinat en l'esmentat Títol VII, es regirà per l'establert al respecte a l'Estatut dels treballadors i al present conveni.

Article 12. Faltes disciplinàries

12.1. Els treballadors/res poden ser sancionats, mitjançant resolució administrativa motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article. Les faltes poden ser lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus les següents:

a) Les faltes de puntualitat fins a 3 dies, dintre el mateix mes, sense causa justificada.

b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada.

c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.

d) La falta de registre en rellotges de control o la manca de formalització dels permisos i comissions.

e) La no tramitació de l'imprès/comunicat mèdic d'incapacitat temporal (baixa per malaltia) en el termini legalment previst, llevat que es justifiqui la impossibilitat de haver-ho fet.

f) La incorrecció amb el públic i/o amb el personal al servei de l'Administració municipal.

g) La negligència del treballador/a en l'ús i conservació dels locals, materials o documents dels serveis.

h) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques, sempre que no causi perjudici greu al servei.

i) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions, quan no causi perjudici a l'Administració i/o als administrats.

j) No comunicar de forma prèvia l'absència al treball per causa justificada llevat que es justifiqui la impossibilitat de fer-ho.

k) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control horari i de signar a les llistes d'assistència.

l) L' incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals

L'incompliment de normes o instruccions de prevenció de riscos laborals i/o la no utilització dels equips de protecció individual, si no constitueix falta greu.

Són faltes greus les següents:

a) La tercera falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un mateix trimestre quan s'hagi sancionat.

b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, durant tres dies al mes.

c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués l'Administració o els ciutadans.

d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.

e) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats, propis o d'altres empleats de la jornada i l'horari de treball.

f) L'incompliment dels deures i obligacions professionals.

g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior que no causi perjudicis a l'Administració i/o als administrats.

h) Les agressions verbals o físiques entre empleats en hores de servei.

i) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.

j) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.

k) Les faltes de respecte o de consideració envers els ciutadans i/o personal al servei de l'Administració en la prestació del servei.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

m) La tolerància dels superiors respecte de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina dels empleats al seu càrrec.

n) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

o) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5 tercer de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin falta molt greu

p) L'incompliment o l'abandonament de les normes o instruccions i mesures de seguretat establertes i que suposi una negligència greu que hagi pogut posar en situació de risc o perill per a la vida, la salut i la integritat física de l'empleat o tercers i hagi pogut ocasionar danys a l'administració o els administrats.

q) La manipulació intencionada dels sistemes de control horari.

Són faltes molt greus :

D'acord amb l'article 95.2 de la Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o altres conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandó del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen perjudici greu a l'administració o als ciutadans.

e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades que comporti inhibició.

h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a un mateix o per a algú altre.

k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

p) L'assetjament laboral.

També són faltes molt greus les establertes a l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors i aquelles que quedin tipificades així en una llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya.

Article 13. Sancions

13.1 Sancions

Les sancions que es podran imposar, segons la qualificació de les faltes seran les següents:

Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.
b) Suspensió de sou i feina per menys de cinc dies

Per faltes greus:

a) Suspensió de sou i feina per cinc dies i menys dos mesos .
b) Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascens per un termini de fins a 1 any.
c) Trasllat forçós

Per faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i feina per més dos mesos i menys de 6 anys.
b) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un termini de fins a dos anys.

c) Acomiadament.

13.2. Graduació

Per a la graduació de les sancions, a més d'allò que objectivament hom ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, caldrà tenir en compte:

a) El grau en el qual s'hagi vulnerat la legalitat.

b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns o drets de l'Ajuntament o d'altres empleats públics municipals o dels ciutadans.

c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Ajuntament de Barcelona.

Els treballadors/res que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutives de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment incorreran en responsabilitat els treballadors/res que encobreixin les faltes consumades greus i molt greus, quan de dits actes derivi dany greu per a l'Ajuntament o els ciutadans.

Article 14. Procediment sancionador

14.1 Per faltes greus i molt greus

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà la incoació d'un expedient disciplinari en què es determini el nom de l'instructor/a i, si s'escau, del secretari/ària i els fets imputats, i es lliurarà còpia a la persona interessada

a) En la resolució en la qual s'acordi la incoació, així com durant la tramitació del procediment, es poden acordar mesures cautelars per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats. La suspensió provisional de sou i feina, com a mesura cautelar en la tramitació de l'expedient no podrà excedir de 6 mesos. El treballador suspès provisionalment tindrà dret a percebre les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions per fill a càrrec. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment, si s'escau, de la suspensió ferma.

b) En el termini d'un mes l'instructor/a proposarà a l'autoritat competent l'arxiu de les actuacions o procedirà a l'elaboració d'un plec de càrrecs, i es notificarà a la persona interessada.

c) Rebut el plec de càrrecs per la persona interessada, disposarà de 10 dies hàbils per presentar plec de descàrrecs amb les al·legacions que estimi convenients, i podrà proposar la pràctica de prova.

d) L'instructor/a des de la recepció de l'escrit de descàrrecs i proposició de prova disposarà d'un termini d'un mes per a la pràctica d'aquelles que estimi pertinents. Aquest termini podrà prorrogar-lo ell mateix fins a dos mesos en supòsits de presumptes faltes molt greus.

e) Transcorreguts els terminis anteriors, l'instructor/a elaborarà en el termini de 15 dies hàbils la proposta de resolució i acordarà obrir el tràmit de vista de l'expedient, de la qual es donarà trasllat al/la treballador/a, que, si ho estima convenient al seu dret, podrà formular al·legacions en el termini comú de 10 dies hàbils, en el qual la documentació es posarà de manifest a la persona afectada.

f) Passat l'esmentat termini elevarà la proposta de resolució, amb les al·legacions de la persona interessada, si s'escau, a qui tingui atribuïda la competència sancionadora, que resoldrà en el termini de 30 dies hàbils.

14.2 Per faltes lleus

Prèviament a la imposició de sancions per la comissió de faltes lleus, es concedirà audiència a la persona interessada durant deu dies, per tal que el treballador/a pugui formular les al·legacions per escrit, que convinguin al seu dret, contra els fets imputats, que prèviament li hauran estat notificats.

La imposició de sancions per la comissió de faltes lleus es farà mitjançant resolució administrativa motivada, que es notificarà al treballador/a, havent valorat prèviament, si s'escau, les al·legacions formulades, en la qual constaran els fets imputats, la data de falta o infracció, la tipificació de la falta i el tipus de sanció imposada.

Article 15. Prescripció de faltes i sancions

15.1.-Les faltes o infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

15.2.-El termini de prescripció començarà a comptar-se des que la falta s'hagi comès i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Art. 16. Inscripció i cancel·lació

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del personal laboral, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

[i] Data de la signatura de l'Acord de Comitè d'Empresa de l'Ajuntament sobre modificació de l'article 11 de l'annex de condicions específiques del personal laboral.