

RESOLUCIÓ

TRE/3110/2009, de 21 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'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 i salvament) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815752).

Vist l'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 i salvament), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 d'abril de 2009, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'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 i salvament) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815752) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 de setembre de 2009

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del tex original signat per les parts

ACORD

de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana i Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament) per als anys 2008-2011

CLÀUSULES PRELIMINARS**1. Determinació de les parts que concerten aquest Acord**

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

2. Àmbit funcional i personal

El present Acord és d'aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració matriu, sens 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 així com els funcionaris que desenvolupin llocs de treball 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 comuns 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 als treballadors contractats en règim laboral de l'Ajuntament de Barcelona i als treballadors contractats en règim laboral dels organismes autònoms municipals i ens instrumentals municipal adherits, d'acord amb el que es disposa en la clàusula preliminar sisena.

3. *Àmbit temporal*

Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2011, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2008 llevat de disposició en contrari que hauria 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 amb una antelació mínima de noranta dies naturals respecte al 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'1 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 en tant no se n'acordi un de nou.

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

5. *Comissió Paritària de Seguiment i comissions tècniques*

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Acord es constituirà una Comissió Paritària per al Seguiment i Interpretació de l'Acord, que estarà formada per 14 representants designats per l'Administració i 14 representants designats per les organitzacions sindicals signants. 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 per al 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, les comissions tècniques següents:

Comissió tècnica d'adequació de les bases marc en matèria de selecció i de les bases marc en matèria de provisió de llocs de treball.

Comissió tècnica de sistema d'ordenació de l'ocupació municipal i desenvolupament de la carrera professional.

Comissió tècnica per a la regulació dels horaris especials.

Comissió tècnica de seguiment de les borses de treball

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, limitant-se exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

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.

6. *Acord marc*

El present Acord se signa amb la voluntat de constituir un marc de referència per als organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament, 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.

En aquest supòsit, l'acord d'adhesió haurà de preveure expressament un determinat contingut mínim referit a la delimitació de l'àmbit d'aplicació, identificació de les parts signants i altres elements instrumentals en el conveni d'adhesió.

Tanmateix l'adhesió per part dels organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament es podrà realitzar mitjançant els acords de la corresponent comissió negociadora, reservant-se aquesta 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. En tot cas l'adhesió a l'Acord i annex de condicions de personal laboral comportarà sempre l'aplicació a tot el personal de l'àmbit adherit dels mecanismes d'accés, promoció i mobilitat orgànica i funcional previstos en el conveni de l'Ajuntament de Barcelona.

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 del Conveni de l'Ajuntament de Barcelona. 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.

7. 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 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.

CAPÍTOL 1

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 que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990). En el cas que durant la vigència d'aquest Acord es modifiqués el sistema de retribucions, es tractarà en el si de la comissió de seguiment l'impacte de les modificacions en l'estructura retributiva.

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, i per la seva antiguitat. Les retribucions bàsiques, que es determinen per la Llei general de pressupostos estan integrades per:

El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació: A1, A2, C1, C2 i agrupacions professionals (E)

Els triennis.

Article 3

Complement de destinació

Pels diversos llocs de treball la distribució de nivells de destinació es realitzarà d'acord als intervals de nivell màxim i mínim per cos següents:

Grup A1	20 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Grup E	10 a 14

Els esmentats intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent als llocs base de cada categoria professional i el nivell màxim que resulta factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

A efectes de grau personal consolidat, el personal que ocupi un lloc de treball amb el mateix nivell de complement de destinació inicial o de partida assignat a la seva categoria d'enquadrament professional, passarà a obtenir complement de destinació immediatament superior en dos nivells.

Article 4

Complement específic

4.1 Factors

L'àmbit d'aquesta retribució complementària integra els diferents factors d'equiparació, responsabilitat i dificultat tècnica, dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat. Els imports es fixen a les taules salarials, a excepció del factor de responsabilitat i dificultat tècnica que es reflecteix al catàleg de llocs de treball.

4.2 Complement específic d'equiparació

El complement específic d'equiparació s'atribueix, en funció del grup professional, segons els diversos mòduls i imports previstos a aquest efecte a les taules salarials, que tanmateix estableixen una assignació especial per aquest concepte quan afecta prestacions de jornades simplificades.

4.3 Complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica

El complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica s'atribueix als llocs de treball expressament identificats en el catàleg de llocs de treball.

4.4 Complement específic de dedicació

El complement específic de dedicació s'atribueix als llocs de treball amb jornada superior a la bàsica o completa, afectant els llocs de plena dedicació (codi PDE) i els llocs de jornada perllongada de la Guàrdia Urbana.

4.5 Complement específic de penositat

El complement específic de penositat inclou els següents subfactors (plusos):

a) Plus de festivitat

Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular de dies festius.

Es distribueix en els trams següents:

Tarifa 1: per mitjanes fins a 5 festius/any. Codi PF1

Tarifa 2: per mitjanes entre 6 i 10 festius/any. Codi PF2

Tarifa 3: per mitjanes entre 11 i 15 festius/any. Codi PF3

Tarifa 4: per mitjanes entre 16 i 20 festius/any. Codi PF4

Tarifa 5: per mitjanes entre 21 i 25 festius/any. Codi PF5

Tarifa 6: per mitjanes entre 26 i 30 festius/any. Codi PF6

Tarifa 7: per mitjanes entre 31 i 35 festius/any. Codi PF7

Tarifa 8: per mitjanes de més de 36 festius/any. Codi PF8

D'acord amb el que s'estableix en els corresponents annexos els trams específics de l'àmbit de personal funcionari de Guàrdia Urbana i SPEIS són :

Tarifa 9: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana i SPEIS. Codi PFX

Tarifa 10: d'aplicació específica als torns C de la Guàrdia Urbana. Codi PFC

Tarifa 11: d'aplicació específica als torns D de la Guàrdia Urbana. Codi PFD

b) Plus de nocturnitat

Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, entenent com a tals les compreses entre les 22:00 i les 6:00 hores. Es distribueix en les tarifes següents:

Tarifa 1: per mitjanes diàries de 2 hores nocturnes. Codi PN1

Tarifa 2: per mitjanes diàries entre 2 i 4 hores nocturnes. Codi PN2

Tarifa 3: per mitjanes diàries entre 4 i 6 hores nocturnes. Codi PN3

Tarifa 4: per mitjanes diàries superiors a 6 hores nocturnes. Codi PN4

D'acord amb el que s'estableix en els corresponents annexos les tarifes específiques de l'àmbit de personal funcionari de Guàrdia Urbana i SPEIS són :

Tarifa 5. D'aplicació específica al torn de nit de Guàrdia Urbana amb lliurança suplementària . Codi PNG

Tarifa 6. D'aplicació específica al torn de nit de Guàrdia Urbana sense lliurança suplementària . Codi PNU

Tarifa 7. D'aplicació específica als torns d'SPEIS. Codi PND

c) Plus de desplaçament

Afecta el personal dels llocs de treball que es trobin situats en centres no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, el 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.

Modalitat única. Codi PD1

d) Plus de menyscapte de diners

Afecta el personal dels llocs de treball que requereixin la prestació habitual de funcions de caixa i recaptació.

Modalitat única. Codi PQ1

e) Plus d'emergències socials

Afecta el personal dels llocs de treball que figuren adscrits específicament a la cobertura permanent de situacions de risc i emergència. Codi PEO

f) Plus d'ajut a la manutenció

Afecta el personal de l'escala de l'Administració General, sots escales tècniques, de comeses especials i d'oficis que prestin jornades completes i desenvolupin les seves funcions en horari de règim comú o en horaris especials que impliquin la permanència en el lloc de treball en fraccions temporals anteriors i posteriors a les 15 hores, així com aquells altres que per les especials característiques de penositat així s'estableixi. En el supòsit de reducció temporal de jornada per motius de conciliació familiar, els perceptors d'aquest plus continuaran percebent aquest plus amb la reducció proporcional equivalent.

Modalitat. Codi PAM

Igualment afecta el personal amb jornada simplificada de 32,5 hores (a extingir) de manera proporcional a la durada de la seva jornada, amb efectes de la signatura d'aquest Acord. Codi PAMR

D'acord amb el que s'estableix en els corresponents annexos, altres plusos específics de l'àmbit de personal funcionari de Guàrdia Urbana i SPEIS són:

g) Plus de Disponibilitat dels torns de treball C i D de Guàrdia Urbana. Afecta el personal enquadrat en aquestes unitats. Codi PUC

h) Plus de distribució específica de jornada. Afecta únicament el personal dels Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i de Salvaments. Codi PSP

i) Plus de realització de torns de 24 hores dels SPEIS. Codi PRT

4.6 Complement específic de perillositat

El complement específic de perillositat afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat o toxicitat. Codi PP1.

Amb efectes de la signatura de l'Acord el personal que pel lloc de treball percep la taula PP2 passarà a percebre la tarifa PP1.

4.7 Complement específic d'incompatibilitat

D'acord amb el que s'estableix en el corresponent annex en l'àmbit de personal funcionari de Guàrdia Urbana és d'aplicació el complement específic d'incompatibilitat, amb modalitat única. Codi PGI.

Article 5

Complement de productivitat, assistència i puntualitat

Es regeix pels criteris següents:

5.1. Criteris generals

En concepte de productivitat, assistència i puntualitat 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 i el compliment de l'horari, 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 i el compliment de l'horari de cada mes.

5.2. Components

Cadascun dels conceptes d'assistència i de compliment d'horari computa un 50% de la prima mensual; es pot establir un tercer 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.

El compliment de l'horari computa fins a un 50% del complement mensual.

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.

Baixes 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.

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. Complement horari

Pel concepte de compliment d'horari es computa i s'abona totalment el corresponent complement quan el empleat compleix els requisits establerts per a la jornada i l'horari, amb els marges tolerats, segons s'autoritza a l'article 13.6

Es perd el 100% de la prima mensual de compliment d'horari si també es perd la prima d'assistència i sempre que s'ultrapassi, una vegada i per qualsevol motiu, la tolerància esmentada, excepte en els casos d'incompliment que no superen els 15 minuts, en que es considera prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment horari, i els retards en transports públics documentalment justificats.

Les hores recuperables a què es refereix l'article 13.6 no provoquen pèrdua de la prima d'assistència i puntualitat.

5.5 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 les que, excepcionalment i mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada empleat/da. Els seus imports s'estableixen en les taules salarials en quanties que s'han d'incrementar en un 40% per les hores extraordinàries/serveis extraordinaris realitzats en horari nocturn entre les 22.00 h de la nit i les 6.00 h del matí o en diumenges o en dies declarats expressament festius en cada calendari laboral.

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 2 mesos.

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries i dels serveis extraordinaris 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.

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'1 hora.

El valor de l'hora extraordinària o servei extraordinari s'incrementarà amb efectes d'1 de gener de 2010 en un 8% i en un 8% l'any 2011.

Article 7

Pagues extraordinàries

S'abonaran 2 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-ne igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

Article 8

Dietes i quilometratge.

S'aplicarà el sistema de dietes vigent per als funcionaris a qualsevol empleat/da 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'hagués ocasionat.

Si el personal fa el desplaçament per motius de feina amb transport públic, se li abonarà el preu del mitjà de transport col·lectiu emprat.

Article 9

Incrementos retributius

9.1 Increment general

L'increment general de retribucions per als anys de vigència de l'Acord serà el que, amb caràcter general, prevegin les lleis de pressupostos 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.

9.2 Fons addicionals de modernització

Adicionalment al previst en el paràgraf anterior, s'habiliten per als exercicis 2008, 2009, 2010 i 2011, fons anuals per tal d'atendre polítiques retributives pròpies que contribueixin a la millora i modernització dels serveis públics, i a la millora de la productivitat que comportin un adequat desenvolupament professional del seu personal, així como per a finançar la millora de les condicions socials que es puguin acordar amb caràcter general. La dotació d'aquests fons estarà constituïda pel diferencial entre l'increment general esmentat en l'apartat anterior i l'increment real de l'IPC de l'exercici anterior fins a un límit en tot cas del 4'5% de la massa salarial de tots els empleats de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Per a l'any 2008 aquest fons es xifra en un 2,2% addicional a l'increment de la LPE, amb efectes d'1 de gener de 2008. Per a l'any 2009 aquest fons es xifra en un 1% addicional amb efectes d'1 de gener de 2009.

Així mateix, es garanteixen els fons addicionals necessaris de la massa salarial dels col·lectius afectats, els anys 2010 i 2011, per a l'aplicació de la carrera professional per a tot el personal municipal, llevat el personal de l'àmbit SPEIS i Guàrdia

Urbana. L'aplicació inicial es realitzarà l'any 2010. Els fons específics del personal funcionari de l'àmbit SPEIS i Guàrdia Urbana es regulen a l'annex 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/da 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.

CAPÍTOL 2

Condicions de dedicació

Article 11

Jornada

11.1 Jornada ordinària

La durada de la jornada ordinària de treball serà de 37 hores i 30 minuts setmanals en còmput anual. Durant el període comprès entre el 24 de juny i el 24 de setembre, ambdós inclosos, la jornada ordinària es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

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 del complement d'equiparació corresponent a la jornada ordinària. La jornada simplificada es una condició *ad personam* a extingir.

Durant el període comprès entre el 24 de juny i el 24 de setembre, ambdós inclosos, la jornada simplificada es reduirà en 2 hores i 30 minuts setmanals.

11.3 Jornada especial

La jornada de treball de la Guàrdia Urbana i Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis Salvaments queda regulada en els respectius annexos específics de condicions de treball.

11.4 Reduccions de jornada

Les diferents modalitats de reducció de jornada es troben regulades en els articles 14 i 15 d'aquest Acord.

L'últim trimestre de cada any la Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord el calendari per a l'anualitat següent.

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. La interrupció ha de quedar reflectida en els corresponents controls d'entrades i sortides. 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 completa (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 09.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres i un mínim de dues tardes 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 08.00 i les 09.00 hores, entre les 14.00 i les 15.30 hores i a partir de les 17.00 hores fins a les 20.00 hores. En tot cas, 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.

Als efectes del compliment dels períodes de tardes, cada dependència establirà els corresponents dies de prestació, garantint, en aquells centres d'obertura continuada al públic i en aquells altres en què es consideri necessària la cobertura permanent, el servei totes les tardes, mitjançant els pertinents sistemes de repartiment i distribució en dues tardes setmanals.

13.2 Horari de jornada simplificada

El personal amb jornada simplificada a extingir tindrà la permanència obligada de 9.00 a 14.00 hores i el temps restant fins a completar la jornada setmanal de 32 hores i 30 minuts es realitzarà de manera flexible entre les 8.00 i les 9.00 hores i entre les 14.00 i les 15.30 hores. Aquest horari és aplicable al personal amb reducció de jornada per conciliació.

13.3 Condicions comunes

En l'horari comú i el corresponent a la jornada simplificada el còmput horari serà setmanal.

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

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.

13.4 Horaris especials

Els horaris especials vindran 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 Salvaments 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 els 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.

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

13.5 Horari d'estiu

Entre el 24 de juny i el 24 de setembre l'horari comú comportarà la prestació de servei continuat de 7 hores entre les 8 i les 15 hores, amb flexibilitat d'entrada de 8.00 a 8.30 hores i de sortida de 15.00 a 15.30 hores.

El personal amb jornada ordinària i horari comú, així com el personal amb horaris especials que per raons específiques del servei no puguin acollir-se a l'indicat horari

d'estiu, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de 3 dies de lliure disposició.

En el cas de jornada simplificada l'horari d'estiu es realitzarà entre les 8.00 i les 15.00 hores, amb flexibilitat de 8.00 a 9.00 hores i de 14.00 a 15.00 hores

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 Règim general de compliment horari

Per a tot tipus d'horaris s'estableix un marge de tolerància a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris, i d'un màxim de 15 minuts quatre vegades al mes, amb caràcter no recuperable. Aquests marges es refereixen al període de permanència obligada.

S'estableix el dret a 20 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la prefectura immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes d'1 hora diària i màximes de 5.

La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els 2 mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes de 30 minuts.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, incrementant-se el límit de 20 fins a les 60 hores trimestrals, per als pares/mares de menors de 12 anys, per al personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per als empleats que convisquin amb cònjuge, pare o mare incapaç i que igualment requereixi assistència especial. S'exceptua el supòsit de pare i mare incapaç quan el cònjuge no treballi. Si ambdós treballen a l'Ajuntament o entitats municipals, només en gaudirà un d'ells. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la prefectura immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de 30 minuts i màximes de 5 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 30 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 pel personal acollit al règim especial d'utilització de 60 hores trimestrals per motius de conciliació familiar que s'estipula en el paràgraf anterior.

Els empleats/des 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.

La visita mèdica del propi empleat/da 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.

Aquest article es concretarà mitjançant circular.

13.7 Condicions específiques de flexibilitat

El personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, que li permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb l'horari del propi lloc de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes aquest personal podrà gaudir de fins a 2 hores de flexibilitat horària diària, i aquest marge s'haurà de recuperar el mateix dia.

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 60 hores recuperables contemplat en aquest mateix article, i l'afectat/da 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.

Article 14

Vacances

14.1 Durada

Les vacances anuals retribuïdes són d'1 mes de durada per cada any complert de servei, amb una garantia de 23 dies hàbils o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any. 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 23 dies laborals 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 possibilitat és extensible als premis per antiguitat establerts en l'article 34.

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 3 mesos previs al període general de gaudiment.

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

En els supòsits d'interrupció de les vacances d'estiu per motiu d'incapacitat laboral temporal, acreditada documentalment, per malaltia o accident d'una durada superior a 10 dies consecutius naturals es podrà reiniciar el gaudiment dels dies de vacances no gaudits pels motius indicats. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances està supeditada al fet que l'empleat/da afectat/da no hagi fet 90 dies de baixa durant l'any anterior i que la recuperació es faci en el mateix any natural. El gaudiment dels dies recuperats s'ha de realitzar durant el mateix any en que s'han deixat de gaudir, i en vinculació a les necessitats del servei pel que fa al període de gaudiment. Per als col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predeterminades, la recuperació, si s'escau, només es pot fer dins d'aquest període.

14.4 Altres supòsits

En els supòsits de permís de maternitat i permís per adopció o acolliment, l'empleat/da afectat/da pot gaudir de les vacances un cop finit el permís o de les compactacions horàries per compactació familiar que es gaudeixin immediatament a continuació d'aquest. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data d'acabament del permís, amb independència que es correspongui amb l'any natural següent.

Els dies de vacances, els dies addicionals de lliure disposició, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violèn-

cia de gènere i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les raons de servei.

Article 15

Permisos i llicències

15.1 Criteris generals

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

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, incloent-hi el permís per matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial. 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 1 any.

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 15 dies naturals consecutius que els cònjuges o convivents podran gaudir, dins el termini d'1 any a comptar des de la data de 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'1 dia si el matrimoni se celebra dins del territori de Catalunya i 2 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 5 dies laborables consecutius dintre dels 10 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 10 dies laborables si es tracta de 2 fills i 15 dies laborables si són 3 o més menors.

d) Per raó de defunció fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i per raó de malaltia greu, hospitalització o accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata dels familiars que s'indiquen per raó de consanguinitat o afinitat: pare, mare, fill/a, cònjuge sogres i germans: 3 dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, 4 quan es produeixi fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona i 5 dies laborables quan es produeixi fora de la província de Barcelona.

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 malaltia greu, hospitalització o accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata dels familiars que s'indiquen per raó de consanguinitat o afinitat: avis, nets, gendres i cunyats, el permís serà de 2 dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i 4 dies laborables quan es produeixi en una localitat diferent.

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 10 dies a partir del finiment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.

e) Per trasllat de domicili dins la mateixa localitat: 1 dia. En el cas de canvi de

localitat el permís és de 2 dies dins de l'àmbit metropolità; 3 dies fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya. Aquests dies han de considerar-se sempre naturals i consecutius.

f) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal durant el temps indispensable. El permís per deures inexcusable de caràcter personal detreu la part corresponent del complement de productivitat, assistència i puntualitat.

g) Per a l'exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques: el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.

h) Per a exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials i per a proves de promoció interna a l'Ajuntament de Barcelona, 1 dia; i per a proves de promoció a la resta de les Administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

i) 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.

j) 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.

k) 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 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball en 1 hora, 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, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

l) Els progenitors amb fills discapacitats 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 aquests rebin suport.

m) Per lactància. Permís d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple la durada del permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 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 al pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret, havent de manifestar el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

El personal amb jornada completa podrà acumular tot el període de reducció en 2 fraccions setmanals, cadascuna d'elles de 2 hores i mitja que, en els casos d'horari comú, es poden aplicar a les 2 tardes reglamentàries de prestació laboral.

A petició de l'interessat o 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.

n) Per assumptes personals sense justificació de 8 dies. Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de lliurança, de 4 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 2 dies addicionals de dies d'assumptes personals al 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 del personal de Guàrdia Urbana i SPEIS.

o) Si es precisa tenir cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per al termini màxim d'1 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'1 mes.

15.3 Permís de reducció de jornada

a) Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució: es pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei les quals han de ser exposades de manera motivada, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

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 12 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

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 disminució 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 a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

En aquests supòsits també 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.

c) 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 íntegra, respectivament.

Aquest permís no es 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 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.
- b) Es podran concedir llicències sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, durant 3 mesos, prorrogables excepcionalment, fins a 3 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 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en 2 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 6 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, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, a l'iniciar-se el període de descans de maternitat, podrà optar a què 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 de les 16 setmanes o de 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 completa 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 que, 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 13 setmanes addicionals.

- b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: té una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia 2 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 es compta a elecció del/a empleat/da a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i 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 16 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.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a 2 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 4 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 4 setmanes i en pot gaudir el pare 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.

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.

CAPÍTOL 3

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

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.

De manera complementària 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 a l'Acord.

17.2 Reserva de places

En l'oferta anual d'ocupació pública es reservarà un mínim del 5% de les places per a les persones que tinguin la condició legal de disminuïdes.

17.3 Places addicionals

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 incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'oferten.

Article 18

Selecció i accés

18.1 Processos de selecció

Els sistemes i processos 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.

18.2 Criteris selectius i formació selectiva

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 pel seu desenvolupament. A aquest efecte i una vegada executades les ofertes d'ocupació corresponents a l'any 2009 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.

18.3 Fase de concurs

La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs-oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

18.4 Funcionarització

Els processos selectius per a l'accés a les diverses categories inclouran les places de personal laboral fix d'aquelles categories a funcionaritzar a fi i efecte d'afavorir la regularització de categories del personal laboral, d'acord amb el sistema d'ordenació municipal. 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 del sistema d'ordenació de llocs de treball.

Article 19

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 20

Promoció interna

20.1. 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.

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% i 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

20.2 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 3 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 vertical en el mateix lloc de treball de 30 places del grup E al grup C2, de 100 places del grup C2 a C1, així com 100 places del grup C1 a A2 i de 50 places del grup A2 al grup A1

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

20.3 Personal laboral

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 funcional superior.

20.4 Promoció interna horitzontal

D'acord amb les necessitats que es determinen es podrà regular en les 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 funcional 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.

20.5 Equivalència de titulacions

Als efectes de la promoció interna, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit abans d'acabar el curs 75/76 amb el títol de graduat escolar i totes aquelles altres equivalències de titulació procedents legalment o reglamentàriament, així com, en les convocatòries de promoció al grup C, la possibilitat de substitució del requisit de la titulació pel de l'antiguitat en els termes legalment previstos.

Article 21.

Carrera horitzontal

21.1 Criteris generals

Consisteix en la progressió en mòduls d'ascens, sense necessitat de canviar de lloc de treball. La carrera horitzontal té com a objectiu possibilitar la promoció en termes de reconeixement retributiu de la competència, i experiència reconeguda en el desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

En tot cas els sistemes de valoració s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense afectació dels drets dels empleats públics.

21.2 Àmbit personal d'aplicació

La carrera horitzontal serà d'aplicació general al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva i al personal funcionari dels seus organismes autònoms municipals, sens perjudici de les adaptacions que correspongui. Igualment és d'aplicació als treballadors contractats en règim laboral dels seus organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals adherits, sens perjudici de les adaptacions que correspongui.

Durant la vigència d'aquest Acord la carrera horitzontal no afecta al personal de la Guàrdia Urbana i SPEIS.

21.3 Criteris a desenvolupar

Per al desenvolupament dels criteris específics d'aplicació de la carrera horitzontal, en el termini d'1 mes següent a la signatura d'aquest Acord, es constituirà la comissió tècnica específica en els termes previstos en la clàusula preliminar cinquena. Els criteris d'aplicació de la carrera horitzontal es definiran en un termini de 6 mesos des de la constitució de la Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord.

21.4 Fase d'implantació

Amb els criteris generals que es determinin en el si de la comissió de seguiment, el personal amb més de 5 anys d'antiguitat podrà optar en la fase d'implantació a l'aplicació d'un tram de carrera, la quantitat assignada d'aquest tram de carrera no serà inferior al 10% del sou base segons el grup de titulació, sens perjudici que en la fase d'implantació el valor del tram s'iguali en els grups de titulació C1 i C2. L'aplicació inicial es realitzarà a partir del 2010.

El valor del tram serà per al grup A1 de 115,8 euros, per al grup A2 serà de 98,2 euros, per als grups C1 i C2 serà de 90 euros i de 65 euros per al grup E.

El tram es distribuirà de la manera següent: el 50% de l'import amb efectes d'1 de gener de 2010 i el 50% restant, actualitzat d'acord amb els increments de la LPE, amb efectes d'1 de gener de 2011.

Article 22

Carrera vertical

22.1 Criteris generals

Sens perjudici de l'impuls dels sistemes de promoció indicats en els articles anteriors, la carrera professional s'articula en base a 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.

22.2 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.

22.3 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 el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal.

Fins que s'articuli el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal 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 adscrits a l'Alcaldia, Tinències d'Alcaldia i Regidories, les Assessories Tècniques adscrites directament a les Gerències, les Secretaries de llocs directius, així com els llocs de treball amb nivell de complement de destinació 26 i que per raó del seu caràcter directiu o especial responsabilitat, seran coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

En el si de la comissió tècnica d'ordenació de l'ocupació municipal en relació amb

la provisió dels llocs de treball es vincularà únicament el sistema de lliure designació als llocs d'especial responsabilitat i confiança amb independència dels nivells.

22.4 Participació

En tot cas el sistema de provisió dels llocs de treball, en afectar condicions bàsiques de l'accés al sistema de carrera serà objecte de negociació.

En el si de la Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord es procedirà a la revisió de les bases marc dels concursos de provisió de llocs de treball. En tot cas en cada concurs hi participaran, amb veu i sense vot, un delegat i un suplent designats per la Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord.

Article 23

Sistema d'ordenació municipal

L'articulació del sistema d'ordenació com a eina organitzativa que, tenint en compte la plantilla, permet l'ordenació i la planificació dels recursos humans, d'acord amb la normativa aplicable comportarà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat.

Serà de caràcter públic.

Seràn objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.

Igualment seràn objecte de negociació les mesures generals de racionalització necessàries per a la gestió del canvi entre el catàleg actual i el sistema d'ordenació que es proposi.

En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal, en funció de les seves característiques es podrà ordenar la selecció, la formació i la mobilitat en base a l'esmentada agrupació.

Article 24

Trasllats i mobilitat

24.1 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 les seves retribucions i condicions de treball i sense que aquesta distribució es consideri canvi d'adscripció del lloc de treball.

24.2 En el supòsit en què sigui necessària la cobertura d'un nombre plural d'efectius per a un o determinats centres, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de trasllats entre el personal que reuneixi les característiques dels llocs requerits i només després d' aquesta operació, i si restessin places vacants, es procediria a la redistribució d'ofici.

24.3 Es desenvoluparà per la Comissió Paritària de Seguiment l'aplicació dels sistemes de provisió de llocs que facilitin la mobilitat voluntària entre personal que ocupi llocs de treball amb iguals funcions, requisits d'ocupació i retribucions. Així mateix es podrà, per a determinades categories, realitzar convocatòries de mobilitat voluntària, 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 ingrès.

24.4 Quan es tracti d'una redistribució que afecti a un conjunt d'empleats/des d'un mateix centre, es tindran en compte les preferències dels afectats/des 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.

24.5 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 Segui-

ment de l'Acord es negociaran els criteris de rotació, la periodicitat i els criteris d'excepció de la rotació dels llocs afectats.

24.6 El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per a una millor optimització dels 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.

24.7 Els empleats/des que, en els termes legalment previstos, resultin remoguts dels llocs de treball obtinguts 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 assignat als nous llocs. En els casos en que 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.

24.8 Els empleats/des remoguts de llocs de lliure designació seran reintegrats al lloc que ocupaven amb anterioritat o, si això no fos possible, a un altre del mateix nivell adequat a la seva escala i categoria professional amb dret, en aquest últim cas i si el complement específic assignat al nou lloc esdevingués inferior al atribuït al lloc que ocupava amb anterioritat a la lliure designació, a la percepció d'aquesta diferència com a complement personal transitori, tot allò al marge del nivell de complement de destí que hagin pogut consolidar com a grau personal.

24.9 En el cas d'establiment de mesures de racionalització de plantilla, l'Ajuntament informará a la Comissió de Seguiment de l'Acord respecte les necessitats que motiven les mesures i criteris a aplicar i negociarà el seu contingut.

Article 25

Aprofitament de recursos propis

L'Ajuntament ha d'aprofitar al màxim els serveis tècnics municipals i ha de recórrer a encàrrecs professionals a personal no municipal en casos excepcionals.

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

27.1 Finalitat

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 de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa, en concret:

Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.

Substitució transitòria dels titulars.

Execució de programes de caràcter temporal.

L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

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, organismes autònoms i ens instrumentals adherits a l'Acord i a tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal de l'Ajuntament que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. A tal efecte es disposarà dels sistemes informàtics de divulgació de les places. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

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

Als efectes es crearan borses específiques de treball.

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

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

27.2 Constitució

La borsa està constituïda mitjançant tres vies d'accés:

Les persones que formen part d'una borsa ja constituïda amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta normativa.

Persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti. La classificació de les esmentades persones ve donada per la puntuació final obtinguda en el procés selectiu (suma de puntuacions de la fase d'oposició més la fase de concurs de mèrits).

Persones que participin en la convocatòria de nous processos de selecció per a l'ampliació/constituïció de determinades borses.

L'obertura de la borsa, en aquesta tercera via, s'efectuarà mitjançant un anunci que es publicarà en la pàgina web de l'Ajuntament de Barcelona, en els seus taulers d'avisos, així com en les publicacions oficials pertinents. Així mateix, i en funció de la tipologia professional que es demani, es podrà publicar l'anunci en els mitjans de comunicació. Igualment, d'acord amb la tipologia de llocs a proveir, es podrà divulgar l'existència de necessitat d'incorporació de personal per altres mitjans (col·legis professionals, etc).

Per a la configuració de l'ordre de puntuació dels aspirants per aquesta tercera via d'accés, es tindrà en compte:

a) La valoració dels mèrits dels aspirants d'acord amb els barems que en cada procés es determini. En tot cas es tindrà en compte l'experiència en tasques iguals o similars i la formació específica relacionada directament amb les funcions pròpies de la categoria professional.

b) La realització de qualsevol tipus de proves (incloses entrevistes) que en cada procés es determini.

En el procés de selecció es tindrà en compte la rellevància com a mèrit de disposar d'experiència prèvia respecte les àrees especialitzades dins d'una mateixa titulació.

En tot cas es primarà el principi de publicitat, mèrit i capacitat i el d'agilitat administrativa.

Les persones d'acord amb la puntuació obtinguda integraran la borsa activa de la categoria de què es tracti.

Per a les categories que es determini, atenant a precedents de dificultats de reclu-

tament que s'hagin pogut objectivar, i per tant amb caràcter excepcional, s'acceptaran les sol·licituds de candidats fora del termini previst a la convocatòria. Aquests candidats/tes, s'ordenaran a partir del darrer candidat/a que hagi presentat la seva sol·licitud de participació en els terminis previstos en la convocatòria i s'integraran en una borsa de reserva. Si s'escau, d'acord amb el nombre de persones que integrin cada llista les sol·licituds rebudes en aquest període i amb el procés selectiu que es defineixi, s'afegirà un nou bloc a la borsa activa ordenat per la puntuació obtinguda pels/per les aspirants presentats/des.

Si aquestes borses així constituïdes no fossin suficients per cobrir la demanda existent, es procedirà de forma extraordinària a la constitució de la corresponent borsa mitjançant processos selectius específics.

Donat que una mateixa categoria professional pot donar resposta a funcions diferenciades, i més enllà de les especialitats formalment reconegudes, les convocatòries podran definir diverses àrees de coneixement que permetin ajustar els perfils professionals dels candidats a les demandes i necessitats de l'organització.

La Comissió de Seguiment de les Borses de Treball es reunirà 1 vegada al mes o quan es consideri necessari per alguna de les parts. Per part de la Comissió es tractarà:

L'estat de les borses de treball.

La constitució de borses específiques.

Els moviments que s'hagin produït durant el període entre reunions.

Les incidències en la gestió de les borses (baixes, emissió d'informes negatius, renúncies, incorporacions, etc).

La Comissió es convocarà en tot cas amb motiu de la convocatòria ordinària o extraordinària de constitució i ampliació d'una borsa de treball, inclòs el procés d'integració de la borsa de reserva en la borsa activa.

27.3 Polítiques d'integració

Amb la finalitat de fer efectiva la política d'integració de persones amb un grau de disminució igual o superior al 33%, la Gerència de Recursos Humans i Organització reservarà un 5% del global dels llocs de treball ofertats en règim d'interinatge o contractació temporal, per a la seva ocupació per persones amb la condició legal de disminució que formin part de les borses de treball temporal.

27.4 Ordenació de la borsa de treball

Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat. En el cas de no computar antiguitat, l'ordre se seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.

Els candidats/tes indicaran en la seva sol·licitud d'inclusió a la borsa de treball la seva voluntat d'acceptar llocs de treball de jornada a temps parcial. Únicament seran cridats/des per a proveir aquests llocs en els supòsits que així ho hagin indicat.

Quan es produeixi una necessitat d'incorporació en una categoria determinada es cridarà al següent candidat/a de la llista que en aquells moments no estigui prestant serveis.

En els supòsits en què es produeixin substitucions sense solució de continuïtat en un mateix lloc de treball que facin necessari la subscripció de diferents contractes temporals, tots ells s'oferiran al mateix empleat/da, llevat que es tracti de subscriure un contracte d'interinitat per vacant; en aquest cas, s'oferirà al primer candidat/a de la llista en ordre de puntuació (estigui o no treballant), sempre que no hi hagi candidats de l'Ajuntament i entitats adherides a l'Acord que superin el procés de selecció.

27.5 Criteris d'exclusió de la borsa

Renúncia total del candidat a formar part de la llista. Resten exceptuades d'aquesta obligació les persones que a la data de compliment de l'any estiguin nomenades com a interins.

L'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball, encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.

La no superació del període de prova en el supòsit de contractació laboral.

La finalització de la relació laboral o nomenament per voluntat de l'empleat.

Per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins així com la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

Existència de 2 informes negatius de 2 superiors jeràrquics una vegada finalitzat el seu nomenament que hauran de ser coneguts per la persona interessada.

Article 28

Formació

28.1 Tipus de formació

Els empleats/des 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 en base a 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 als 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 de forma específica la formació per a la promoció interna, segons les directrius contingudes en aquest pacte, dins de les possibilitats legals d'actuació.

CAPÍTOL 4

Condicions socials

Article 29

Pla de pensions

Les aportacions assignades per l'Ajuntament al Pla de pensions durant la vigència d'aquest Acord són les següents:

Per a l'any 2009 una aportació ordinària de 772.898,97 euros més 30.000 euros, i una aportació extraordinària de 687.803,56 euros.

Per als anys 2010 i 2011 una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a l'ordinària de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent llei de Pressupostos de l'Estat per a cadascun dels exercicis, més una aportació de 30.000 euros cada any.

Aquestes quantitats es distribuïran 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 dels mateixos.

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 discapacitats amb dependència econòmica

30.1 Criteris d'aplicació

Consisteix en una assignació econòmica mensual que es reconeix als empleats/des 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 disminució igual o superior al 33% reconeguda per una resolució administrativa de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya que convisquin i estiguin econòmicament a càrrec del/a empleat/da.

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

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

30.2 Imports

L'ajuda per als empleats/des en els supòsits indicats, es fixa per a l'exercici del 2008 en 280 euros mensuals que s'incrementaran per als anys 2009, 2010 i 2011 amb els percentatges de l'IPC corresponents.

L'import de l'ajuda per als progenitors amb fills/es amb discapacitat vindrà determinat en funció del grau de disminució que tinguin, en les quanties mensuals següents per a l'any 2008:

- a) Grau igual al 33% i inferior al 65%: 280 euros
- b) Grau igual al 65% i inferior al 75%: 380 euros
- c) Grau igual o superior al 75%: 480 euros

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.

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 presentació de la sol·licitud a l'Ajuntament.

Si ambdós cònjuges o els dos membres d'una parella de fet, són empleats/des de l'Ajuntament, d'organismes públics municipals o societats mercantils 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 la percepció de l'ajut, el personal beneficiari ho comunicarà en el termini de 15 dies, i si no ho fes, se li detrauran directament de la seva nòmina les quantitats percebudes indegudament.

Article 31

Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei

L'Ajuntament de Barcelona garanteix als empleats una indemnització alçada per import de 24.040,48 euros 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 euros.

Al llarg de la vigència de l'Acord es realitzarà una revisió a efectes de l'actualització de les quanties.

Article 32

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 euros diaris durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís és a causa d'una acció o una omisió contrària a la Llei de trànsit o als reglaments que la desenvolupen, directament imputable al conductor i que pot constituir delictes.

Al personal amb categoria de conductor que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria professional, l'Ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció. Aquest import inclourà les modificacions de les taxes públiques.

Article 33

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, incrementant la quantia fins a dues mensualitats íntegres de les retribucions corresponents a la categoria professional del sol·licitant segons apareix a la taula retributiva general corresponent a la categoria.

Article 34

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 quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 35% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes addicional de vacances.

Als 30 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 40% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes addicional de vacances.

Als 35 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes addicional de vacances.

Als 40 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 60% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes addicional de vacances. S'aplicarà el mateix premi als 45 anys de servei

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei, podent-se ajornar a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

D'aquests premis quedaran exclosos els empleats/des municipals que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els 3 anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

Article 35

Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica gratuïta als empleats/des que la precisin 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 costos processals, de tots els empleats/des municipals sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests empleats/des portin a terme en relació amb les funcions assignades.

Queden exceptuats en casos en què l'empleat/da 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 36

Fons de cultura i esports

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

Es dota el Comitè d'Empresa amb un fons de 10.937,57 euros l'any 2009, i una aportació extraordinària de 10.786,57 euros corresponent al 2008. El fons serà revisat per als anys 2010, i 2011 segons l'IPC estatal.

Es dota la Junta de personal amb un fons de 40.374,51 euros l'any 2009 i una aportació extraordinària de 39.817,08 euros corresponent a l'any 2008. El fons serà revisat per als anys 2010, i 2011 segons l'IPC estatal.

Article 37

Seguretat i salut laboral

L'Ajuntament de Barcelona impulsarà 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 .

Article 38

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social, PAMEM 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/da mentre continuï en aquesta situació i fins el termini màxim legal establert de durada de la mateixa.

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

Article 39

Capacitat disminuïda

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

L'Ajuntament garantirà de manera específica la protecció dels empleats/des 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/des amb condicions físiques disminuïdes, suprimint progressivament les barreres arquitectòniques o obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Article 40

Fons d'acció social

Es dota d'un fons d'acció social, amb un import de 50.000 euros per a l'any 2009, 50.000 euros per a l'any 2010 i 50.000 euros per a l'any 2011. En el si de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran respecte cada any de vigència de l'Acord 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.

S'incorporaran als fons d'acció social els diferencials entre els imports pres-supostats i reservats en concepte de complement de productivitat i les quanties realment abonades.

Article 41

Comissions de polítiques socials

Es constituirà en el termini de 3 mesos des de la signatura de l'Acord una comissió paritària composta pels representants de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals, amb l'objectiu d'impulsar el Programa d'igualtat de gènere adreçat al desenvolupament i aplicació dels programes d'equitat d'oportunitats de l'Ajuntament de Barcelona.

Igualment es constituirà una comissió paritària composta pels representants de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals, amb l'objectiu d'impulsar el desenvolupament i aplicació d'un programa específic de mobilitat respecte els centres de treball de l'àmbit públic.

Article 42

Jubilació

El personal funcionari es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la funció pública.

42.1 D'acord amb la normativa de funció pública, la jubilació del funcionari/ària es declararà d'ofici en complir els 65 anys d'edat. Les peticions de prolongació de permanència en el servei actiu, com màxim fins els 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 prolongació es resoldran de forma motivada pel que fa a la seva acceptació o denegació.

42.2. La Comissió Paritària de Seguiment de l'Acord valorarà els resultats dels plans d'incentius a la jubilació incentivada dels empleats/des 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 i disponibilitat pressupostària.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Es manté, amb els increments corresponents, el complement personal d'assignació als auxiliars administratius, auxiliars pràctics, auxiliars pràctics d'arquitectura i enginyeria i mestres i capatassos que disposin d'una antiguitat mínima de 10 anys de servei en el subgrup C2.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El capítol 5, condicions sindicals, es manté en vigor, en allò que sigui compatible amb la normativa vigent, fins que es negociï un pacte de drets sindicals en el termini de tres mesos des de la signatura d'aquest Acord. S'inclourà entre d'altres aspectes la regulació de la composició dels Comitès de Seguretat i Salut laboral de l'Ajuntament, d'acord amb la proporcionalitat obtinguda en els òrgans de negociació. També es revisarà els crèdits horaris i mitjans necessaris dels delegats de prevenció de manera acord amb el desplegament de l'activitat preventiva. D'acord amb el principi d'Acord marc la regulació serà el referent per als organismes i ens instrumentals adherits.

No obstant això, les aportacions econòmiques als òrgans de representació s'aplicaran prèvia revisió de l'IPC, amb caràcter d'aportació extraordinària, pel que fa a l'any 2008, i ordinari pel que fa a l'any 2009 i següents.

ANNEX 1

Condicions específiques del personal laboral

CLÀUSULES PRELIMINARS

1. 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.

2. 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 setena de l'esmentat Acord.

3. 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 10 representants de l'Administració i 10 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.

Article 1

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: 3 mesos.
- b) Personal de les categories corresponents als grups de titulació C1, C2 i E: 15 dies.

Article 2

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/es 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 3

Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries cal adscriure a 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 sense perjudici econòmic ni professional del treballador/a afectat i sense dret a indemnització de cap tipus.

Article 4

Preavis de cessament

El treballador/a que vulgui cessar voluntàriament a l'Ajuntament de Barcelona 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: 1 mes.

b. Personal de les categories corresponents als grups de titulació C1, C2 i E: 15 dies.

L'incompliment d'aquest preavis 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 comitè 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 Acord de caràcter comú als empleats/des 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 que ho sol·licitin per interès particular. Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys 1 any d'antiguitat a l'Ajuntament i la seva durada no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 10 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/es 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/es 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 ofertat 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 2 anys i màxima de 15 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 funcionari de carrera o 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 6 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 3 mesos, amb un màxim de 18, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els 2 primers mesos d'aquesta excedència la treballadora 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 3 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 3 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. 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 2 o més treballadors de la mateixa unitat o departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el responsable del departament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Quan un nou fill o familiar donés 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 3 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 finalitzada 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.

Article 8

Jubilació forçosa

La jubilació és obligatòria quan el treballador/a fa 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

Els treballadors/res podran acollir-se a la modalitat de jubilació parcial en els termes previstos legalment.

A aquest efecte es formalitzarà un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari entre un mínim del 25% y un màxim del 75%, o un màxim del 85% en els supòsits legalment establerts, en percentatges referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

De manera simultània, 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.

En tot els casos i específicament en els que el lloc o categoria estiguin afectades per una mesura d'ordenació s'informarà als representants dels treballadors.

En el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Acord es publicarà la regulació, prèvia negociació en el si de la Comissió de Seguiment, sobre l'aplicació específica dels supòsits establerts en la Llei de mesures de la seguretat social (Llei 40/2007, de 4 de desembre)

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.

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 en ells es 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.

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 Acord.

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/da, 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.

Article 11

Classificació professional

Les categories professionals previstes en general per al personal laboral, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, són les que tot seguit s'indica.

No obstant això per part de la comissió negociadora de l'Acord 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.

1. Ajudant d'oficial (Grup E): Tot i saber i realitzar una o més feines pròpies de l'ofici sense un domini total, fa les feines que li demana l'oficial o el mestre capatàs sota la seva direcció, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria, així com, en general les funcions que comportin primordialment l'aplicació d'esforç físic.

2. Auxiliar pràctic (Grup C2). Realitza les funcions següents segons les seves especialitats:

Oficial d'oficis

Realitza les funcions pròpies d'un ofici determinat, com és ara pintor, fuster, ebenista, lampista, electricista, manyà, impressors, calderer, mecànic, etc., amb domini total, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

Mestre o capatàs

Com a mestres són els especialistes qualificats en l'exercici d'un determinat ofici, i com a capatassos els corresponen les funcions següents: distribució de la feina entre els oficials i operaris, i també dels instruments, maquinària i materials necessaris per a la seva execució; direcció immediata dels treballs d'acord amb les ordres o instruccions rebudes dels seus superiors, els encarregats inclosos; 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.

Auxiliar pràctic de serveis socials, tècnics, educatius i culturals

És el col·laborador manual en les feines dels tècnics superiors i mitjans en les tasques de tramitació, organització i prestació dels serveis d'assistència social, tècnics, educatius i culturals, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

Auxiliar pràctic d'arquitectura i enginyeria, categoria a extingir

Realitza activitats de caràcter pràctic que no exigeixen una preparació tècnica específica, consistents a vigilar, comprovar, inspeccionar i executar tasques relacionades amb obres i instal·lacions industrials de l'Ajuntament o particulars, amb subjecció a les ordres i instruccions que rebin dels tècnics superiors o mitjans, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

Conductor

Condueix els vehicles automòbils de l'Ajuntament i s'encarrega de la seva neteja, conservació i entreteniment ordinari, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

Auxiliar pràctic sanitari

Realitza les funcions següents: recollida i trasllat de malalts, accidentats i cadàvers; atenció al públic i al telèfon; neteja, esterilització i preparació de l'instrumental i altres materials de sales de cura; maneig d'estris, equip, mobiliari i provisions; activitats de col·laboració material amb les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell, i funcions similars o anàlogues de col·laboració material en les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

Durant el desenvolupament de l'Acord es valorarà en la corresponent comissió tècnica la funcionarització de les especialitats que corresponguin a la categoria d'Auxiliar Pràctic.

3. Encarregat (Grup C1)

Sota la dependència dels tècnics superiors i mitjans, en general li correspon: distribució de la feina, maquinària, instruments i material entre les diferents brigades o seccions que formin l'equip; comandament directe sobre els capatassos o mestres caps de les diferents brigades o seccions; supervisió de la feina feta pel personal de les diferents brigades o seccions, dels resultats obtinguts, del temps invertit per fer-la i de l'aprofitament de la maquinària, instruments i materials; fiscalització de l'acompliment de les seves obligacions per part de tot el personal integrant de l'equip, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

4. Tècnic superior d'informàtica (A1)

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, supervisa la realització de totes les activitats associades i altres funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

5. Tècnic mig d'informàtica (A2)

Confecciona programes i mòduls mitjançant l'ús de les eines de programació i realitza altres funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

6. Tècnic auxiliar d'informàtica (C1)

S'encarrega de garantir el bon funcionament de l'ordinador i equipaments perifèrics, d'executar 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.

Les categories a funcionaritzar són les que s'indiquen a continuació, sens perjudici de la inclusió en els diferents processos selectius de les places de personal laboral fix de les escales i categories en les que s'integren els funcionaris de l'entitat local.

1. Tècnic auxiliar de sanitat (Grup C1)

Col·labora amb els tècnics superiors i mitjans en les especialitats i feines següents: laboratori, radiodiagnòstic, medicina nuclear, anatomia patològica, logopèdia, audiologia, pròtesi dental, infermeria, radioteràpia, estadística i enquestes epidemiològiques, inspecció sanitària d'habitatges i locals, reconeixement de carn i d'animals, vigilància del sacrifici de l'escorxador, control de la salubritat d'aliments alterables, vigilància de les condicions sanitàries d'establiments, magatzems i cambres d'alimentació i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

2. Tècnic auxiliar d'arquitectura i enginyeria (Grup C1) Realitza les tasques que requereixen preparació tècnica específica consistents en la vigilància, comprovació, inspecció i execució d'activitats en obres i instal·lacions industrials de l'Ajuntament o particulars en col·laboració amb els tècnics superiors i mitjans i les altres funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a aquesta categoria.

3. Tècnic auxiliar d'educació (Grup C1)

Li correspon l'ensenyament de matèries pràctiques i d'aquelles per a les quals no calgui títol facultatiu mitjà o superior, d'acord amb el RD 200/1978, de 17 de febrer, a les escoles de formació professional i a les de tasques i oficis de la dona; col·laboració en les activitats docents, amb altres professors amb títol superior o mitjà; activitats complementàries de les pedagògiques pròpies del centre en què prestin servei, tals com inventari dels materials, eines i instrumental del centre, la supervisió de la seva conservació i entreteniment; i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

4. Tècnic auxiliar de Puericultura (Grup C1)

Li correspon desenvolupar la personalitat infantil, individual i social, i atorgar les primeres ensenyances, com és ara l'habilitat manual, domini corporal, ritme, llenguatge (expressió oral, comprensió, preescriptura, prelectura), dibuix i pintura, iniciació a les matemàtiques i jocs, a les escoles bressol i centres de Serveis Socials o de Joventut; observar l'actitud i el comportament infantil davant del professorat, dels companys i de les tasques realitzades; inculcar l'aprenentatge correcte de diversos hàbits, com ara l'ordre, la neteja, la higiene i l'alimentació; atenció i vigilància dels nens als jardins d'infància i parvularis, en col·laboració amb els professors i sota la seva direcció; ajudar els nens en l'alimentació, neteja i vestit, i durant el son, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

5. Tècnic auxiliar d'institucions culturals (Grup C1)

Realitzen les tasques següents: ajuda i col·laboració amb els tècnics superiors i mitjans en la realització de les feines que són pròpies dels centres culturals en particular de dibuixants i delineants auxiliars en biblioteques, conservació dels museus col·locant etiquetes, fitxes, diapositives, fotografies, restauració, tasques educatives, tenir cura d'un apiari o d'un formiguer, i funcions similar o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

6. Tècnic auxiliar d'activitats socials (Grup C1)

Realitzen les tasques següents: informació general, organització de grups per a activitats, confecció de programes de laborteràpia sota la direcció d'un especialista, direcció de centres petits (casal d'avis, col·lectius, miniresidències, centres oberts, etc.) col·laboració en feines educatives, atenció personal als ancians, inclosa l'administració de medicaments prescrits limitada a l'aplicació en pell i mucosa i en forma sòlida, semisòlida o líquida, per via oral (inclosa la sublingual) i per via rectal, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

7. Tècnic mitjà de Ciències Socials (Grup A2)

Categoria a extingir. Sota orientació, si escau, dels tècnics superiors, els correspon l'elaboració de programes generals de treball social, joventut i esports; informació general sobre institucions socials juvenils i esportives; estudi de recursos i necessitats en el camp social, juvenil i esportiu a tots els nivells; assessorament en matèria de problemes socials, juvenils i esportius als òrgans municipals i ciutadans; coordinació i participació en programes interdisciplinaris de treball social; programació d'actuacions puntuals; tractament directe de problemes socials a nivell personal i familiar; coordinació de les accions concurrents en àmbits determinats; relació entre les famílies i les institucions en els centres municipals d'assistència; organització i direcció de centres o de programes i serveis; animació de grups acollits als centres municipals; connexió entre recursos disponibles i possibles usuaris; informe per a l'admissió als centres municipals d'assistència o per rebre altres ajudes, i supervisió de l'actuació dels tècnics auxiliars i altre personal que en depengui, i les funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

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
- m) L'incompliment de normes o instruccions de prevenció de riscos laborals i/o la no utilització dels equips de protecció individual sinó 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 perjudicà l'Administració o els ciutadans.
- d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
- e) Les accions u 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 perjudici a l'Administració i/o als administrats.
- h) Les agressions verbals o físiques entre empleats en hores de servei.
- i) La utilització o difusió indègudes 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 les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina dels empleats al seu càrrec.
- n) La tolerància dels superiors respectes a 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 eradicar 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.

h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per a 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 a 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 5 dies

Per faltes greus:

- a) Suspensió de sou i feina per 5 dies i menys 2 mesos.
- b) Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascens per un termini de fins 1 any.
- c) Trasllet forçós
Per faltes molt greus:
 - a) Suspensió de sou i feina per més 2 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 2 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 que 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.
- d) El descàndid 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 encobriren 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 donant-se còpia a l'interessat/da

a) En la resolució en la que 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 en el seu cas, les prestacions per fill a càrrec. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment, en el seu cas, de la suspensió ferma.

b) En el termini d'1 mes l'instructor proposarà a la autoritat competent l'arxiu de les actuacions o procedirà a l'elaboració d'un plec de càrrecs, notificant-se a l'interessat.

c) Rebut el plec de càrrecs per l'interessat, disposarà de 10 dies hàbils per presentar plec de descàrrecs amb les al·legacions que estimi convenients, podent proposar la practica de prova.

d) L'instructor/a des de la recepció de l'escrit de descàrrecs i proposició de prova, disposarà un termini d'1 mes per a la practica d'aquelles que estimi pertinents. Dit termini podrà prorrogar-ho ell mateix fins a 2 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 que es donarà trasllat al treballador, qui 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 l'afectat.

f) Passat l'esmentat termini elevarà la proposta de resolució, amb les al·legacions de l'interessat, en el seu cas, a qui tingui atribuïda la competència sancionadora, qui 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 l'interessat/a durant 10 dies, per tal que el treballador/a pugui formular les alegacions 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, en el seu cas, les alegacions formulades, en la que constaran els fets imputats, la data de la 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.

ANNEX 2

Condicions específiques de treball de la Guàrdia Urbana de Barcelona. Període 2008-2011

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 d'elles, del grup de titulació i del nivell de complement de destinació dels llocs de treball procedents:

Intendent: Grup A-1, nivell 26

Inspector: Grup A-2, nivell 24

Sotsinspector: Grup C-1, nivell 22

Sergent: Grup C-1, nivell 20

Caporal: Grup C-2, nivell 18

Agent: Grup C-2, nivell d'accés 16

Durant la vigència de l'acord es definiran i publicaran, les diferents competències generals de cada categoria professional.

2. *Carrera professional*

a) 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). Les convocatòries de promoció interna a les categories del grup C tindran especialment en compte la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel d'antiguitat en els termes legalment previstos.

b) L'Administració municipal es compromet a aplicar amb la major celeritat que sigui compatible amb la gestió administrativa del procediment el possible canvi de grup quan sigui reformada, en aquest sentit, la legislació aplicable.

3. *Condicions econòmiques específiques*

a) El personal de la Guàrdia Urbana té assignat el complement específic d'incompatibilitat per raó de la seva exigència d'incompatibilitat superior a la genèrica d'aplicació a tot el personal municipal. El seu import apareix a les taules salarials amb el codi de nòmina PGI.

b) El personal de la Guàrdia Urbana rebrà a més, en concepte de complement específic, els diferents factors que els resultin d'aplicació segons les taules generals i l'article 4 d'aquest acord. En concret, i pel que fa als factors de dedicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan en compleixen les exigències, els conceptes següents:

Es específic de dedicació per jornada perllongada (PGI)

Es específic de perillositat en la seva tarifa 1 (codi PP1)

Es específic d'emergències socials en la seva tarifa 1 (codi PEO)

Es específic de festivitat en la seva tarifa 9 (codi PFX), excepció l'específic assignat als torns C i D.

Es específic de nocturnitat quan correspongui pel que fa al torn realitzat, essent d'aplicació als torns de nit les tarifes 5 (PNG) i 6 (PNU) segons el que es disposa en l'article 4 d'aquest annex, aplicant-se al torn d'encavalcament de tarda la tarifa 1 (PN1) i a la Unitat D la tarifa 2 (PN2).

Durant la vigència d'aquest acord en la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit GUB, es tractarà la integració en el complement específic de la naturalesa que correspongui de tots o part dels complements que actualment configuren l'estructura salarial a l'àmbit de Guàrdia Urbana.

c) El personal adscrit al torn de treball C percebrà, addicionalment a les retribucions complementàries pròpies de la GUB i en virtut del règim especial de dedicació previst per a aquest torn, un complement específic de festivitat (PFC) que tindrà una quantia doble a la prevista de manera general per al personal de la GUB, el complement específic de nocturnitat amb el règim de prestació corresponent a la tarifa 6 (PNU) i un complement d'especial disponibilitat (PUC).

d) El personal adscrit al torn de treball D percebrà, addicionalment a les retribucions complementàries pròpies de la GUB i en virtut del règim especial de dedicació previst per a aquest torn, un complement específic de festivitat de tarifa especial (PFD), el complement específic de nocturnitat corresponent a la tarifa 2 (PN2), i el mateix complement d'especial disponibilitat dels torns C (PUC).

e) Plus d'emergències socials. 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 presentar-se a la seva unitat o a posar-se en contacte per qualsevol mitjà (telèfon, correu electrònic, fax, telegrama, etc.) amb els seus caps 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.

f) Complement d'homologació de Seguretat Pública

El personal de la Guàrdia Urbana té assignat un complement d'homologació de Seguretat Pública d'acord amb el que es regula a l'annex sobre condicions retributives. L'import anual del complement s'aplicarà amb efectes d'1 de gener de cada any a partir de l'any 2008.

Igualment s'assegura al fons addicional de modernització un increment mínim per al 2010 de 15 euros (o 0,6%), com avançament per aquest any 2010, a compte de la possible desviació de l'IPC amb els pressupostos de l'Estat, o en el seu defecte, a compte de l'increment de l'any 2011 i, en darrer terme i si fos necessari, del complement d'homologació de 2011.

Addicionalment a l'increment establert al primer paràgraf a partir de l'any 2010 els caporals i sergents de la Guàrdia Urbana tindran l'increment del complement de responsabilitat que es regula al mateix annex.

Els increments indicats en aquesta lletra s'aplicaran cada any una vegada aplicat l'increment que determini la LPE.

Si durant la vigència d'aquest l'Acord es produeix una ordenació de categories per modificació legal o reglamentària que tingui una incidència directa en la re-

tribució de triennis s'adequarà l'import d'aquests, d'acord en els criteris aplicats a l'Ajuntament de BCN.

4. *Jornada i horaris*

La jornada de 1.696 hores durant els anys 2008 i 2009.

Amb l'objectiu d'assimilar progressivament la jornada anual de la GUB amb la resta de policies de l'entorn :

L'any 2010 hi haurà una reducció de 16 hores, el que significarà una jornada laboral anual de 1680 hores efectives.

L'any 2011 hi haurà una reducció de 24 hores el que significarà una jornada anual efectiva de 1.656 hores.

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-licències) 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 l'immediata calendarització a l'interessat/da i en el seu defecte es farà d'ofici.

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

4.1 Torns de treball de la Guàrdia Urbana

En els 2 mesos següents a la signatura de l'acord es presentarà en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de GUB la relació dels diferents torns de treball.

Aquesta relació contemplarà els torns de treball fixes així com els voluntaris de totes i cadascuna de les unitats.

El personal no policial administratiu, tècnic, etc treballarà d'acord amb l'horari definit en l'apartat corresponent del present Acord (si calgués alguna adequació serà estudiada en la Comissió Paritària de Seguiment específica de GUB).

El personal adscrit al torn de nit percebrà el complement específic de nocturnitat previst en les clàusules econòmiques d'aquest Annex d'acord amb una de les modalitats següents:

PNG: El personal adscrit al torn de nit que percebi aquest plus disposarà d'un dia mensual de lliurança suplementària. 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.

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 plus PNU, incloent-hi el prorrateig per pagues dobles.

PNU: El personal adscrit al torn de nit que percebi aquest plus no disposarà dels dies de lliurança suplementària previstos en el paràgraf anterior pels perceptors del plus PNG. El seu increment esta recollit en l'annex de les taules i s'aplicarà a partir de la signatura de l'acord

El personal adscrit al torn de nit previst en aquest article optarà voluntàriament per una o altra modalitat, que haurà de mantenir-se per un període mínim d'un any.

Aquesta opció voluntària serà aplicable al personal que presta servei en la data de signatura d'aquest acord. El personal de nou ingrés a GUB que sigui adscrit al torn de nit quedarà adscrit a la modalitat que no comporta la disposició de dies de lliurança suplementària i percebrà el complement PNU.

5. *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 14,64 euros/hora, que es farà efectiu a partir de la signatura d'aquest Acord, segons els criteris següents:

No es computa l'excés horari fins a 20 minuts.

Sobrepasat 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.

En els anys 2010 i 2011, s'actualitzarà el preu / hora amb els criteris establerts en el punt 6 d'aquest Annex.

6. *Serveis extraordinaris*

En el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit GUB, en els tres mesos, com a màxim, posteriors a la signatura de l'Acord, es presentarà un pla que desenvolupi els criteris generals així com les condicions de seguretat i salut pel que fa a la realització de serveis extraordinaris.

Així mateix es presentarà semestralment amb els membres d'aquesta Comissió tota la informació sobre els serveis extraordinaris que pertoqui d'acord amb la legislació aplicable sobre dret d'informació en els sindicats.

A l'any 2010 el preu hora de serveis extraordinaris augmentarà en un 8%; també l'any 2011 el preu hora de serveis extraordinaris augmentarà en un 8%.

Entre la finalització d'un període de treball i el començament d'un altre hi haurà com a mínim vuit hores.

7. *Formació*

Als 3 mesos de la signatura de l'Acord, i durant tota la seva vigència, es presentarà a la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit GUB el programa de formació que inclourà la formació física i que abastarà totes les unitats de Guàrdia Urbana.

Com a mínim cadascun dels anys es realitzarà una reunió de presentació del pla i una al final de l'exercici per avaluar el grau d'acompliment.

El pla contemplarà la formació permanent, la formació específica, la formació externa, i els plans de formació de FOCCO.

8. *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, a la millora qualitativa de les polítiques preventives a l'àmbit de la Guàrdia Urbana, 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.

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.

9. *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.

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.

Els serveis dels funcionaris en pràctiques es faran acompanyats d'un funcionari de carrera.

10. *Traslats*

La Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit GUB tractarà els criteris sobre trasllats, mobilitat així com les situacions temporals d'aquests. Els criteris es regiran per la normativa general i supletòria que ho regula.

Les sol·licituds individuals de trasllat seran conegudes trimestralment per la Comissió de Seguiment.

11. *Assessoria jurídica*

L'Administració assumeix el compromís de garantir els serveis d'assessoria jurídica de la Guàrdia Urbana.

12. *Responsabilitat civil*

La Comissió Paritària 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.

13. *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.

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

14. *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.

15. *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 que, en qualsevol cas, la seva composició, respectarà la proporcionalitat de la Mesa General de Funcionaris.

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 desenvoluparà la calendarització de tots els dies de treball de totes les unitats i torns de la GUB, a fi d'estalviar borses d'hores a final d'any.

Així mateix, l'esmentada Comissió, farà el seguiment de la coherència retributiva entre els col·lectius de Prevenció Seguretat i Mobilitat de l'Ajuntament de Barcelona, amb aquesta finalitat es reunirà en els 2 primers mesos de cadascun dels anys de vigència. En aquest sentit, en la reunió del 2011, s'han d'equiparar les retribucions amb efectes d'1 de gener del 2011

El manteniment de la coherència implica, respecte els 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.

Serà competència d'aquesta Comissió d'acord a l'article 37.1 b de l'EBEP, la determinació i aplicació de qualsevol retribució complementària de tots els integrants de la GUB, que els sigui d'afectació aquest Acord.

16. *Vacances*

Les vacances del personal es distribuïran segons els condicionants següents:

Vacances d'estiu:

El personal de la Guàrdia Urbana podrà sol·licitar vacances fins un 40% el mes de juliol i fins un 40% el mes d'agost de la plantilla de cada unitat o departament. El personal que realitzi les vacances fora d'aquests períodes tindrà una bonificació d'1 dia per quinzena desplaçada.

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

Nadal:

Es realitzaran en dos torns, fins 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.

17. *Personal de segona activitat*

La Comissió paritària de seguiment específica de l'àmbit de la Guàrdia Urbana es reunirà semestralment per tal de mantenir actualitzat el catàleg de segona activitat i estudiar les mesures correctores oportunes.

Els llocs de segona activitat es cobriran amb el personal que es trobi en aquesta situació, així com les seves suplències, en cas de no poder cobrir tot el catàleg i si fos necessari, es cobriran en primer lloc per personal de primera B i posteriorment s'oferiran als agents de més edat que treballin a les diferents unitats on calgui cobrir el lloc.

18. *Assistència a judicis*

En les taules corresponents es publiquen les diferents quanties pels supòsits d'un dia amb una citació, amb dues citacions o amb tres citacions o més. Els preus per cadascun dels trams s'augmentaran d'acord a la LPGE.

El personal de cada unitat podrà optar per un descans compensatori alternatiu a la percepció d'aquesta compensació econòmica en les condicions regulades actualment.

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

S'estableix una compensació econòmica de 28,21 euros en concepte de dietes per a aquells treballadors que han d'assistir a un judici, i/o citació judicial, i que el temps entre l'entrada al servei i la sortida del judici sigui de dues hores o menys; o bé, quan entre la sortida del servei i l'hora de la citació judicial sigui de dues hores hi hagi un temps de dues hores o menys. A aquesta compensació que correspon a mitja dieta, se li aplicaran els increments corresponents a aquest concepte

19. *Assistència a altres requeriments*

S'estudiarà en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de GUB la compensació que correspongui per la realització de tràmits, reunions, etc que no es puguin desenvolupar en l'horari de treball.

20. *Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei*

L'Ajuntament es compromet a estudiar la millora de les quantitats actuals existents, i a portar les conclusions en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de GUB.

21. *Descans intersetmanal*

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

1. 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.

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

3. En 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.

4. Les festes a treballar en festius intersetmanals seran 5 anualment.

5. 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 darrera d'altres dies de descans.

22. *Conciliació familiar*

La Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit de Guàrdia Urbana estudiarà l'aplicació de qualsevol modificació en matèria del règim general de permisos i llicències.

ANNEX

Incrementos anuals (totes les categories)

Anual (euros)

	2008	2009	2010	2011
Complement Homologació Seguretat Pública	975	1.050	660	675

Mensual

	2008	2009	2010	2011
Complement Homologació Seguretat Pública	65	70	44	45

Increment adicional

Anual

	2010	2011
Complement Responsabilitat		
Caporals	300	300
Sergents	450	450

Mensual

	2010	2011
Complement Responsabilitat		
Caporals	20	20
Sergents	30	30

El plus de nocturnitat s'ha d'incrementar en 29,15 euros mensuals que s'han d'actualitzar amb el 2,2% del 2008 i l'1% del 2009 (PNU).

ANNEX 3

*Condicions específiques de treball dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament. Període 2008-2011**1. Classificació professional*

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

Sotsoficial SPEIS amb el grup de titulació C1, i nivell de lloc 22 .

Sergent SPEIS amb el grup de titulació C1, i nivell de lloc 20

Caporal SPEIS amb el grup de titulació C2 i nivell de lloc 18

Bomber amb el grup de titulació C2 i nivell d'accés 14

Els bombers accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat segons la regulació genèrica establerta en l'Acord de condicions de treball, passant en conseqüència de forma automàtica a aquest nivell, inclosos els Bombers en pràctiques.

L'Administració municipal es compromet a aplicar amb la major celeritat que sigui compatible amb la seva gestió administrativa els possibles canvis de grup que es derivin de canvis legislatius.

2. Carrera professional

El règim d'accés i carrera professional dels SPEIS s'ajusta a les normes legals i reglamentàries corresponents, tenint-se especialment en compte en les convocatòries d'accés a les categories del grup C1, la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel de l'antiguitat en els termes legalment previstos.

Les places vacants de cada categoria d'ascens es cobriran en cadència anual sempre que s'acumuli un mínim de 5 vacants i bianualment en cas contrari.

El desenvolupament de la carrera professional que es derivi del Pla director es tractarà en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit dels SPEIS en el termini de sis mesos des de la signatura de l'Acord de condicions de treball.

3. Condicions econòmiques específiques

El personal d'intervenció dels SPEIS rebrà en concepte de complement específic els diferents factors que els resultin d'aplicació segons les taules generals i l'article 4 d'aquest Acord. En concret, quant als factors de dedicació, perillositat i penositat,

als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan en compleixin les seves exigències, els següents conceptes:

- específic de rotació de torns jornada (PRT)
- específic de perillositat en la seva tarifa 1 (PP1)
- específic d'emergències socials en la seva tarifa 1 (PEO)
- específic de festivitat en la seva tarifa 9 (PFX)
- específic de nocturnitat en la seva tarifa 7 (PNB)
- específic de distribució específica de jornada per SPEIS (PSP).

El personal d'intervenció dels SPEIS té assignat un complement específic de lloc d'homogeneïtzació, durant la vigència d'aquest Acord, amb la finalitat d'avançar en l'homologació de les condicions de treball del personal amb funcions anàlogues del nostre entorn dins l'àmbit de la Prevenció, Extinció d'Incendis i de Salvaments durant la vigència de l'Acord. L'import anual, d'acord amb l'annex sobre increments retributius, s'aplicarà amb efectes d'1 de gener de cada any a partir de l'any 2008.

Adicionalment, a partir de l'any 2010, els caporals i sergents dels SPEIS tindran l'increment del complement de responsabilitat que es regula a l'annex sobre increments retributius.

Si durant la vigència de l'Acord es produís una ordenació de categories per modificació legal o reglamentària que tingui una incidència directa en la retribució de triennis s'adequarà a l'import d'aquests, d'acord amb els criteris aplicats a l'Ajuntament de Barcelona.

En el cas que durant la vigència d'aquest Acord es modifiqués el sistema de retribucions dels empleats públics, en desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es tractarà en el si de la mesa de negociació corresponent l'impacte en les condicions retributives del personal.

El complement de responsabilitat dels tècnics sanitaris s'incrementarà en les quanties indicades en l'annex.

Els increments indicats en aquesta lletra s'aplicaran cada any una vegada aplicat l'increment que determini la LPE.

Igualment s'assegura al fons addicional de modernització un increment mínim per al 2010 de 15 euros (o 0,6%), com avançament per aquest any 2010, a compte de la possible desviació de l'IPC amb els pressupostos de l'Estat, o en el seu defecte, a compte de l'increment de l'any 2011 i, en darrer terme i si fos necessari, del complement d'homologació de 2011.

Durant l'any 2009 es negociarà en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica dels SPEIS el possible impacte de les modificacions funcionals en el personal de la categoria de sotsoficial SPEIS

4. Jornada i horaris

El personal de l'SPEIS està adscrit al règim de jornada en còmput anual de 1.728 hores. El nombre de guàrdies efectives a realitzar serà de 72, sens perjudici del manteniment del còmput actual i de les condicions actuals, a partir de l'any 2010 el personal SPEIS gaudirà d'una guàrdia de lliurança en concepte de festivitat pel patró de Bombers, la qual cosa suposa que el nombre de guàrdies efectives a realitzar és de 71 guàrdies. El dia de gaudiment estarà sotmès a la calendarització pròpia de bombers.

L'activitat operativa de l'SPEIS es desenvolupa mitjançant 5 torns, a excepció del període de trencament de torn en què l'activitat es desenvoluparà en 4 torns.

Els torns comprendran 24 hores consecutives de treball, excepte determinats llocs de treball singulars, realitzant-se els relleus a les 8.00 hores del matí, en els que resulten inclosos i compensats els dies de lliure disposició, al marge de les lliurançes que corresponguin per vacances i eventuais permisos.

No podran realitzar-se més de 24 hores seguides de treball, excepte els eventuais 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.

7. *Vacances*

Les vacances anuals es podran realitzar al llarg de tot l'any, autoritzant-ne en aquest concepte una reducció respecte 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.

8. *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.

9. *Perllongaments de jornada*

Per als supòsits de perllongament de treball per sobre de l'estricta 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 14,64 euros/hora d'acord amb els criteris següents:

No es computa l'excés d'horari fins a 20 minuts.

Sobrepasat aquest marge, qualsevol fracció temporal superior a 20 minuts i inferior a 60 es considerarà hora completa.

Aquesta quantitat serà incrementada en un 8% els anys 2010 i el 8% en el 2011.

10. *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.

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.

11. *Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit dels SPEIS.*

Per al desenvolupament dels continguts d'aquest Acord en el termini d'1 mes des de la signatura de l'Acord es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit del personal SPEIS, formada per 6 representants de l'Administració i 6 representants de les organitzacions sindicals signants, representatives membres de la mesa de negociació del personal funcionari.

En la seva composició es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Mesa de negociació de les condicions de treball del personal funcionari.

Serà competència de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit dels SPEIS reunir-se als 3 mesos de la signatura de l'Acord per tal d'estudiar la calendarització més equitativa en especial pel que fa a la repetició de servei en determinats festius.

Aquesta Comissió es reunirà durant els 2 primers mesos dels anys 2010 i 2011, per tal de fer el seguiment i avaluació de les diferències que hi hagi amb totes les categories d'intervenció. En aquest sentit, en la reunió del 2011, s'han d'equiparar les retribucions en condicions anàlogues amb els bombers de l'entorn amb efectes d'1 de gener del 2011.

Serà objecte d'aquesta Comissió el seguiment del compliment de mínims (101 bombers de servei), així com la negociació de les propostes que s'escaiguin.

12. *Seguretat i salut laboral a l'àmbit d'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 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.

13. *Conciliació familiar*

La Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit del personal SPEIS estudiarà l'aplicació de qualsevol modificació en matèria del règim general de permisos i llicències i la millor adaptació de les condicions generals de l'Ajuntament, en especial els criteris i aplicació dels conceptes de compactació de permisos.

14. *Traslats*

Durant l'any 2009, s'estudiaran els criteris de trasllats en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit SPEIS.

15. *Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei*

L'Ajuntament es compromet a estudiar la millora de les quantitats actuals existents, i a portar les conclusions en el si de la Comissió Paritària de Seguiment específica dels SPEIS.

16. *Cobertura d'assegurança de conductor*

L'Administració es compromet a cercar solucions per evitar el tracte discriminatori de cobertura actual entre els conductors i la resta de personal operatiu en cas d'accident.

ANNEX

Incrementos anuals (totes les categories)

Anual

Complement homogeneïtzació

2008: 975

2009: 1.050

2010: 660

2011: 675

Mensual

Complement homogeneïtzació

2008: 65

2009: 70

2010: 44

2011: 45

Increment adicional

Anual

Complement responsabilitat

Caporals

2010: 300

2011: 300

Sergents

2010: 450

2011: 450

Mensual

Complement responsabilitat

Caporals

2010: 20

2011: 20

Sergents

2010: 30

2011: 30

Increment complement de responsabilitat dels tècnics sanitaris

Anual

Increment c. responsabilitat

2008: 975

2009: 1.050

2010: 660

2011: 675

Mensual

Increment c. responsabilitat

2008: 65

2009: 70

2010: 44

2011: 45

Increment complement de responsabilitat dels tècnics sanitaris

Anual (euros)

	2008	2009	2010	2011
Increment c. responsabilitat	975	1.050	660	675

Mensual (euros)

	2008	2009	2010	2011
Increment c. responsabilitat	65	70	44	45

(09.266.136)