

# UGT informa

SECCIÓ SINDICAL INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ  
AJUNTAMENT BARCELONA



**ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL PER AL  
PERSONAL FUNCIONARI**

**CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL  
PERSONAL LABORAL**

**AJUNTAMENT BARCELONA**

**2004 - 2007**

**CONVENI MARC AJUNTAMENT - INSTITUTS**

**Annex: INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE  
BARCELONA**

## **ÍNDIX - CONVENI MARC**

	<b>Pàg.</b>
<b>ACTA SIGNATURA ACORD/CONVENI</b>	<b>2</b>
<b>CLÀUSULES PRELIMINARS</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTOL II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTOL V: CONDICIONS SINDICALS</b>	<b>30</b>
<b>DISPOSICIONS TRANSITÒRIES</b>	<b>34</b>
<b>ANNEX 2: CONDICIONS ESPECÍFIQUES PERSONAL LABORAL</b>	<b>38</b>
<b>ANNEX 2: SECTORIAL DE LA GUÀRDIA URBANA</b>	<b>46</b>
<b>ANNEX 3: SECTORIAL DEL SERVEI DE PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCÈNDIS I SALVAMENT /SPEIS)</b>	<b>52</b>

## **ÍNDIX - ANNEX IMEB**

<b>ACTA SIGNATURA ANNEX</b>	<b>56</b>
<b>CLÀUSULES PRELIMINARS</b>	<b>56</b>
<b>CAPÍTOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTOL II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ</b>	<b>59</b>
<b>CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS</b>	<b>61</b>
<b>CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS</b>	<b>64</b>
<b>CAPÍTOL V: CONDICIONS SINDICALS</b>	<b>64</b>
<b>DISPOSICIONS ADDICIONALS</b>	<b>65</b>
<b>ANNEX I: RETRIBUCIONS 2005 - PERSONAL DOCENT</b>	<b>67</b>
<b>ANNEX II: RETRIBUCIONS 2005 - Pd MASSANA</b>	<b>68</b>
<b>ANNEX III: RETRIBUCIONS 2005 - EX PMGI - PAS E.BRESSOL</b>	<b>68</b>
<b>ANNEX 1: TAULES SALARIALS PAS PEL 2005</b>	<b>69</b>
<b>ALTRES ACORDS MESA IMEB</b>	<b>70</b>

**ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL PER AL PERSONAL FUNCIONARI  
CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL  
AJUNTAMENT BARCELONA - **CONVENI MARC AJUNTAMENT INSTITUTS** 2004 - 2007**

**ACTA DE SIGNATURA DE L'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL / CONVENI COL·LECTIU I ELS SEUS ANNEXES PER GUÀRDIA URBANA I SPEIS 2004-2007**

Reunits els sotasignants, representants de l'**Ajuntament** de Barcelona i dels **Sindicats** presents en la **Junta de Personal Funcionari** i **Comitè de Personal Laboral**.

Barcelona, a **13 de juny de 2005**

AJUNTAMENT - UGT - AI - ASI - SPPME

**CLÀUSULES PRELIMINARS PER AL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL (marc)**

**CONVENI - ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL**

**Clàusula preliminar PRIMERA (marc)**

El present Acord serà d'aplicació al **personal funcionari** de l'administració 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 assessorament especial i el personal eventual directiu, així com els funcionaris que desenvolupen llocs de treball amb complement de destinació 28 o superior.

(funcionaris)

El present Conveni serà d'aplicació 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 disposat en la clàusula preliminar cinquena.

Resta exclòs el personal directiu, així com els laborals que desenvolupen llocs de treball amb complement de destinació 28 o superior.

(laborals)

**CONVENI - ÀMBIT TEMPORAL**

**Clàusula preliminar SEGONA (marc)**

Aquest Acord entrarà en vigor a partir del dia següent de la seva publicació, amb caràcter retroactiu, en qüestions retributives expressament indicades a l'acord, **des de l'1 de gener del 2004**, i la seva durada s'estendrà **fins al 31 de desembre de 2007**.

Si arribada la data del seu venciment no es produeix cap denúncia, s'entendrà **prorrogat tàcitament** per períodes anuals.

La denúncia podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signants i 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 pròrroga respectiva.

Un cop presentada la denúncia, la **mesa de negociació** es constituirà dintre dels trenta dies següents.

**CLÀUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM"**

**Clàusula preliminar TERCERA (marc)**

Es garanteix el **respecte als drets adquirits** mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic.

(funcionaris)

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest Conveni 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, el seu origen o la seva denominació. Es **respectaran les situacions personals** que amb caràcter global excedeixen del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament "**ad personam**".

(laborals)

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

Resta constituïda una **Comissió de seguiment** que tindrà les cometes següents:

- a) **Interpretar** els continguts de l'Acord.
- b) Vigilar el **compliment** d'allò que s'ha pactat.
- c) **Desenvolupar** les matèries que s'estableixen en aquest Acord i que s'hi assenyalin expressament en el mateix.

Aquesta comissió estarà composta per  **tretze membres** integrants de la **Junta de Personal** més el seu **president**, que seran designats per les seccions sindicals en proporció a la seva representativitat tot i garantint la presència d'un membre com a mínim de cada organització. Tanmateix, l'**Ajuntament** nomenarà un nombre igual de **representants**. (funcionaris)

Aquesta comissió estarà composta per **sis membres** integrants del **Comitè d'Empresa**, més el seu **president**, que seran designats per les seccions sindicals en proporció a la seva representativitat tot i garantint la presència d'un membre com a mínim de cada organització. Tanmateix l'**Ajuntament** nomenarà igual nombre de **representants**. (laborals)

La seva **constitució** formal es portarà a terme dintre del mes següent al de l'entrada en vigor d'aquest acord.

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 qualsevol de les representacions**.

Sempre que per ambdues representacions es consideri necessari, la **comissió de seguiment d'aquest Acord** podrà fer les seves reunions amb identitat d'acte, **amb la corresponent comissió** de seguiment que es pugui derivar del conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament. (funcionaris)

Sempre que per ambdues representacions es consideri necessari, la **comissió de seguiment d'aquest conveni** podrà fer les seves reunions amb identitat d'acte, amb la corresponent **comissió de seguiment** que es pugui derivar de l'acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament. (laborals)

#### **COMISSIONS SECTORIALS**

Es reconeix un **àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva** per a la interpretació i el desenvolupament dels aspectes propis dels sectors que s'estableixin de comú acord entre la Corporació i els òrgans de representació entorn de les matèries següents:

- a) Les **condicions específiques** de treball del personal del sector corresponent.
- b) L'**aplicació i el desenvolupament**, en aquest sector, dels acords assolits en l'àmbit general.

Els acords adoptats per les taules sectorials podran traslladar la negociació de determinades matèries, totalment o parcialment, als nuclis específics afectats.

#### **COMISSIONS CONJUNTES (Instituts, Consorci Educació,...)**

La comissió de seguiment podrà preveure la constitució d'**altres comissions tècniques** per al seguiment específic dels preceptes d'aquest acord que hagin de ser d'aplicació a sectors, col·lectius, organismes i ens instrumentals depenents o vinculats a l'Ajuntament de Barcelona, 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 peculiaritats.

#### **COORDINACIÓ - MEDIACIÓ**

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

- a) **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 de seguiment ni plantejar en aquests àmbits temes que s'hagin resolt en la comissió de seguiment general.
- b) **Criteri de complementarietat**, mitjançant el qual les comissions tècniques, quan abordin una matèria ja tractada a la comissió de seguiment, no podran modificar allò que s'hagi acordat, i es limitaran exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

En cas de **desacord** que no s'hagi pogut resoldre a la comissió de seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL).

#### ACORD/CONVENI MARC

Clàusula preliminar CINQUENA (marc)  
laborals

El present Conveni es signa amb la voluntat de constituir un **marc de referència per als organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament** que no negociïn un conveni propi i subscriuin aquest en la seva totalitat per expressa voluntat dels òrgans de direcció i representació expressada a 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 al Conveni d'adhesió.

Tanmateix l'**adhesió a aquest Conveni marc** per part dels organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament es podrà realitzar mitjançant els acords de la **corresponent comissió negociadora**, reservant-se la mateixa la introducció de pactes complementaris del Conveni de l'Ajuntament de Barcelona en forma d'annex al Conveni d'adhesió.

En tot cas l'adhesió al Conveni marc 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

#### COMISSIONS DE SEGUIMENT (Instituts, Consorci Educació,...)

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.

Per tal de coordinar el seguiment del Conveni marc, la comissió de seguiment del Conveni, esmentada en la disposició preliminar quarta comptarà amb la participació de fins a vuit representants designats, d'entre els seus membres, per les comissions de seguiment dels organismes i ens instrumentals adherits, quatre d'ells en representació sindical i els altres quatre en representació de la direcció d'organismes.

#### INDIVISIBILITAT DE L'ACORD

Clàusula preliminar CINQUENA (marc)  
SISENA (laborals)

El present Acord/Conveni forma un tot orgànic i indivisible restant les parts vinculades al mateix en la seva totalitat i s'haurà de considerar globalment i en còmput anual als efectes de comparació amb d'altres normatives d'aplicació.

En el supòsit que alguna part o precepte de l'Acord fos anul·lat per la jurisdicció competent, la mesa negociadora n'establirà, sempre que sigui possible i es consideri convenient, una nova redacció.

#### RECLASSIFICACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Clàusula preliminar SISENA (marc)  
SETENA (laborals)

No havent estat possible arribar a l'objectiu d'establir una **nova classificació general de llocs de treball**, s'adopten en aquest Acord/Conveni diverses mesures expressament adreçades a facilitar en el futur l' efectiva consecució d'aquest objectiu i s'assumeix el compromís de donar un nou i definitiu impuls a les negociacions en aquesta matèria, que seran assumides per una nova comissió paritària integrada per set representants de l'Ajuntament i set més de la representació social, cinc designats per cadascuna de les seccions sindicals acreditades en la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa, més els presidents d'ambdós òrgans.

La indicada comissió **reiniciarà les negociacions l'octubre del 2005**, amb l'objectiu de proposar una nova estructura i classificació de llocs de treball, amb la determinació de les seves funcions, els requisits essencials, les condicions de treball, i les formes de provisió, així com d'adoptar les mesures que es considerin adients en ordre a les eventuais reformes a introduir en el sistema retributiu i en la carrera professional. La comissió haurà de finalitzar la seva proposta **abans del 30 de setembre de 2007**.

L'aplicació del nou model que es proposi s'efectuarà amb les modalitats i els calendaris que a l'efecte es pactin en el proper Acord/Conveni, a reserva de les adaptacions que, en caràcter d'avançament i/o preparació i per no tenir repercussions econòmiques directes, puguin aplicar-se en l'exercici 2007.

En cas que durant el període de vigència d'aquest Acord prosperessin les gestions legislatives respecte a l'aprovació del previst **Estatut de l'Empleat Públic** o de qualsevol altra normativa bàsica similar, la indicada comissió reorientarà les seves propostes cap als aspectes puntuals que es considerin més peremptoris i aquells altres de previsible vigència indiscutible, demorant qualsevol modificació de caire global o estructural fins a la definitiva consolidació del nou ordenament legal que finalment resulti aplicable a l'Ajuntament.

## CAPÍTOL I : CONDICIONS ECONÒMIQUES (marc)

### NÒMINA - RÈGIM RETRIBUTIU

Article 1 (marc)

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per la **funció pública local** i, en particular, els resultants 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).

### NÒMINA - RETRIBUCIONS BÀSIQUES

Article 2 (marc)

Les retribucions bàsiques (**sou i triennis**), així com les seves quantitats, són les legalment establertes en funció de la classificació en cinc **grups (A, B, C, D i E)** d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

### NÒMINA - COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

Article 3 (marc)

1. És el concepte retribuïeu que es deriva de la classificació dels llocs de treball per **nivells (de l'1 al 30)**, amb un import que és el que per cada nivell s'estableix legalment.

2. Els **nivells** dels llocs de treball a desenvolupar per la procedència professional dels seus titulars s'ajusten als següents **intervalls**:

Grup A	20 a 30
Grup B	18 a 26
Grup C	14 a 22
Encarregats (grup C)	16 a 22
Grup D	12 a 18
Mestres/capatassos (grup D)	14 a 18
Subalterns i ajudants d'oficial d'oficis (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 assolir en funció concreta de les característiques i exigències peculiars de cada lloc

3. **La consolidació**, com a grau personal, **de nivells superiors** al de partida pot efectuar-se, al marge dels procediments habituals de promoció professional (ocupació de llocs de superior nivell), a través de la específica **carrera del grau** que, mitjançant l'establiment d'un nivell d'accés i un altre d'ascens, es regula a l'art. 18.

4. Pel personal enquadrat a les classes professionals de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, els nivells aplicables de complement de destinació es detallen en els annexos específics.

### COMPLEMENTES ESPECÍFICS

Article 4.1 (marc)

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.

#### EQUIPARACIÓ complement específic

Article 4.2 (marc)

El **complement específic d'equiparació** s'atribueix, en funció de la categoria 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.

Aquest concepte, derivat dels anteriors acords, es considera **provisionalment subsistent**, amb les compactacions i modulacions que s'assenyalen a l'article 9 i que responen a l'objectiu d'aconseguir una progressiva unificació dels seus diferents mòduls i quanties que facilitin **en el futur** la refosa d'aquest factor del complement específic amb el de responsabilitat i dificultat tècnica **en un únic complement de llocs de treball**.

#### RESPONSABILITAT I DIFICULTAT TÈCNICA complement específic

Article 4.3 (marc)

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

#### DEDICACIÓ complement específic

Article 4.4 (marc)

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 i del SPEIS.

## COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT

Article 4.5 (marc)

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

### FESTIVITAT

plus

Article 4.5 a (marc)

Plus de **festivitat** afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular de dies festius.

Es distribueix en les tarifes 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	
Tarifa 9:	d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana i SPEIS.		Codi PFX
Tarifa10:	d'aplicació específica a la Unitat Operativa C de la Guàrdia Urbana		Codi PFC
Tarifa11:	d'aplicació específica a la Unitat Operativa D de la Guàrdia Urbana		Codi PFD

### NOCTURNITAT

plus

Article 4.5 b (marc)

Plus de **nocturnitat** afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, i es consideren com a tals les compreses entre les 22 i les 6 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	
Tarifa 5:	d'aplicació específica al torn de nit de la Guàrdia Urbana amb lliurança suplementària.		Codi PNG
Tarifa 6:	d'aplicació específica al torn de nit de la Guàrdia Urbana sense lliurança suplementària.		Codi PNU
Tarifa 7:	d'aplicació específica als torns del SPEIS.	Codi PND	

### DESPLAÇAMENT

plus

Article 4.5 c (marc)

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 minusvalia.

Modalitat única. Codi PD1 38,07 € mensuals (05)

### MENYSCAPTE DE DINERS

plus

Article 4.5 d (marc)

Plus de **menscapte de diners** afecta el personal dels llocs de treball que requereixin la prestació habitual de funcions de caixa i recaptació.

Modalitat única. Codi PQ1 20,63 € mensuals (05)

### EMERGÈNCIES SOCIALS

plus

Article 4.5 e (marc)

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.

Es distribueix en dues modalitats:

Tarifa 1: d'aplicació genèrica. Codi PEO

Tarifa 2: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana.

Codi PEG A partir de l'1 de gener del 2007 aquesta tarifa equipararà el seu import amb l'atribuït en aquest exercici a la tarifa 1.

**UNITATS CENTRALITZADES C i D  
GUÀRDIA URBANA plus**

**Article 4.5 f (marc)**

Plus de les Unitats Centralitzades C i D de la Guàrdia Urbana - Afecta el personal enquadrat en aquestes Unitats.

Modalitat única. Codi PUC

**JORNADA SPEIS plus**

**Article 4.5 g (marc)**

Plus de jornada SPEIS - Afecta el personal del Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament.

Modalitat única. Codi PSP

**AJUT A LA MANUTENCIÓ – 37,5 h. plus**

**Article 4.5 h (marc)**

Plus d'ajut a la manutenció - Afecta el personal de l'escala de l'Administració General, sotsescales tècniques, de comeses especials i d'oficis que prestin **jornades completes** i desenvolupin les seves funcions en horari de regim 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 cas de **reducció provisional de jornada per motius de conciliació familiar**, els titulars d'aquest plus prorrogaran la seva percepció amb les disminucions retributives corresponents.

Modalitat única. Codi PAM.

18 € (04)
36,36 € (05)
54 € (06)
72 € (07)

**COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PERILLOSITAT**

**Article 4.6 (marc)**

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.

S'atribueix a les següents dues modalitats, d'acord amb la intensitat reconeguda de perillositat, de major a menor:

Tarifa màxima 1: Codi PP1  
Tarifa ordinària 2: Codi PP2

**COMPLEMENTES ESPECÍFICS D'INCOMPATIBILITAT**

**Article 4.7 (marc)**

El **complement específic d'incompatibilitat** - Afecta el personal de la Guàrdia Urbana.

Modalitat única. Codi PGI.

**COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT, ASSISTÈNCIA I PUNTUALITAT**

**Article 5 (marc)**

En **concepte de productivitat, assistència i puntualitat** l'Ajuntament abonarà un complement, d'import una mensualitat íntegra, que serà pagada en la nòmina del mes d'abril.

Es regeix pels criteris següents:

- Cobrada totalment, la prima puja a una **mensualitat íntegra de l'any anterior** al pagament efectiu.
- La prima **es paga** anualment, juntament amb la nòmina d'**abril**, en forma de paga extra o quan es fa la **liquidació** o la quitança 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 d'un mes.
- La prima 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.
- 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 treballadors.

e) Pel concepte d'assistència es computa i **s'abona tota la prima** d'assistència si el treballador no falta cap dia a la feina.

**Es perd el 100 % de la prima mensual** d'assistència per qualsevol absència diària del lloc de treball, **si no és que l'esmentada falta d'assistència és a causa d'alguna de les circumstàncies següents:**

- **Vacances i dies de lliure disposició.**
- Aquells **permisos i les llicències** que, segons es detalla a l'article 14, es declaren explícitament exempts de detracions per aquest concepte.
- Baixes per **maternitat, accidents laborals i malalties professionals** en tota la seva extensió.
- Les **baixes per malaltia**, fins al desè dia inclusivament, 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.
- Una absència per **indisposició** a l'any.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la **supressió de la part mensual corresponent.**

f) Pel concepte de compliment d'horari **es computa i s'abona totalment** la corresponent prima quan el treballador compleix els requisits establerts per a la jornada i l'horari, amb els marges tolerats, segons s'autoritza a l'apartat 5 de l'article 12.

**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 què es considera prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment horari, i **els retards en transports públics** documentalment justificats.

g) Les **hores recuperables** a què es refereix l'apartat 7 de l'article 12 no provoquen pèrdua de la prima d'assistència i puntualitat. En el mateix sentit, no afecten la prima ni es computen com a indisposats aquelles absències posteriors a la incorporació al lloc de treball sobrevingudes **per indisposició**, sempre que l'afectat sol·liciti la consideració del temps restant fins a la finalització de la jornada com a horari recuperable, o quan, si escau, presenti baixa mèdica a partir de la mateixa data de la indisposició.

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

## **HORES EXTRAORDINÀRIES - GRATIFICACIONS**

**Article 6 (marc)**

Aquest concepte salarial retribueix els **serveis extraordinaris** que excepcionalment es fan **fora de la jornada habitual de treball.**

Els seus imports s'estableixen a les taules salarials segons hores de prestació i mòduls retribuïts en quanties que han d'incrementar-se en un 40% per servei prestat en horari nocturn (entre les 10 de la nit i les 6 del matí) o en diumenges o dies declarats expressament festius en cada calendari laboral.

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

### **COMPENSACIÓ**

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament podrà oferir la **compensació d'hores extraordinàries** per temps de descans retribuït de duració equivalent.

Excepció feta de les hores extraordinàries 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 extraordinàries i d'acord amb les necessitats del servei.

## **PAGUES EXTRAORDINÀRIES**

**Article 7 (marc)**

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

El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una **mensualitat íntegra** de les retribucions, tant bàsiques com complementaries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-se igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

## DIETES I QUILOMETRATGE

Article 8 (marc)

S'aplica el règim de **dietes** vigent per als funcionaris a qualsevol treballador que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceix 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, han de percebre la **quantitat per quilòmetre** que és assignada en cada moment als funcionaris.

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

Si el desplaçament per motius de feina és amb mitjans públics, s'abonarà al personal el preu del mitjà de **transport col·lectiu** emprat.

## INCREMENTS RETRIBUTIUS ANUALS

Article 9.1 (marc)

L'increment general de retribucions durant tots els anys de vigència de l'Acord serà el que resulti d'allò disposat en els corresponents lleis de **Pressupostos Generals de l'Estat**.

## COMPACTACIÓ COMPLEMENT D'EQUIPARACIÓ

Article 9.2 (marc)

Amb la finalitat d'**unificar progressivament els diversos mòduls del complement específic d'equiparació**, es fixen per aquest concepte de la taula salarial general les següents quanties i previsió durant el període de vigència de l'acord, a reserva del que es disposa en la disposició transitòria tercera per als Tècnics Superiors de Música Professors d'Orquestra i Banda:

### Exercici 2004

Imports mensuals (es cobren els endarreriments , juliol 05)

Mòdul A: 760,12 €

Mòdul B1: 433,58 €

Mòdul B2: 336,03 €

Mòdul C1: 426,49 €

Mòdul C2: 385,22 €

Mòdul D1: 469,06 €

Mòdul D2: 430,90 €

Mòdul E: 420,40 €

### Exercici 2005

Els imports assignats a cadascun dels mòduls són els que figuren a la **taula retributiva general de l'annex 1**.

### Exercici 2006

S'aplicarà l'increment percentual disposat en la corresponent Llei pressupostària i addicionalment i per sobre del mateix **s'afegirà als mòduls B2, C1, C2, D2 i E la meitat de les diferències que a cadascun els manqui per arribar a l'import atribuït al mòdul B1**.

### Exercici 2007

Un cop aplicat l'increment general corresponent a aquesta anualitat als **mòduls A, B1 i D1 s'assignarà a la resta de mòduls el mateix import que correspongui al mòdul B1**, de manera que, amb les salvetats relatives al grup A i els Auxiliars Pràctics d'Arquitectura i Enginyeria a extingir, la quantia de l'específic d'equiparació serà la mateixa per a tots els altres col·lectius de la taula salarial general.

Els imports relacionats fan referència a les tarifes del específic d'equiparació assignades a la jornada complerta, aplicant-se per la jornada simplificada iguals increments i previsions.

## COMPACTACIÓ COMPLEMENT D'EQUIPARACIÓ AUXILIARS ADMINISTRATIUS + 10 anys antigüitat

Article 9.3(marc)

Amb caràcter provisional s'estableix per a tot el personal amb plaça d'**Auxiliar administratiu, Auxiliar pràctic, Auxiliar pràctic d'Arquitectura i Enginyeria a extingir i Mestres/capatassos** que disposin d'una antigüitat

mínima de **10 anys** de servei en el grup D un **complement personal** de modalitat única que serà objecte d'absorció en cas d'accés del seu titular al grup C i que tindrà les següents quanties:

- Exercici 2004: 15,22€
- Exercici 2005: 31,06€
- Exercici 2006: 46,57€ més l'actualització corresponent a l'increment d'aquest any.
- Exercici 2007: 62,13€ més les actualitzacions acumulades corresponents.

#### **AJUT A LA MANUTENCIÓ – horari de 37,5 h**

**Article 9.4 (marc)**

El plus d'ajut a la manutenció tindrà durant aquest període els següents imports mensuals:

- Exercici 2004: 18€
- Exercici 2005: 36,36€
- Exercici 2006: 54€ més l'actualització corresponent a l'any.
- Exercici 2007: 72€ més les actualitzacions acumulades corresponents.

#### **GUÀRDIA URBANA i SPEIS**

**Article 9.5 (marc)**

Per al Sector de **Guàrdia Urbana**, l'administració municipal es compromet a aplicar, amb la major celeritat que sigui compatible amb la gestió administrativa del procediment, el possible canvi al grup C dels Agents i Caporals i al grup B del comandaments intermedis en quan sigui reformada o substituïda la Llei 16/91 de Polícies Locals de Catalunya, amb tots els efectes econòmics i administratius i les corresponents adequacions. Per aquest motiu i en funció de les previsible modificacions que al llarg de la vigència d'aquest Acord puguin afectar les seves escales bàsiques i de les repercussions que aquestes mesures puguin alhora comportar en tot l'escalat retributiu del cos, s'aplicarà un increment addicional en les seves retribucions complementàries per valor de l'import de les diferències existents entre els sous assignats als grups D i C, a raó d'un 25 % del total d'aquesta diferència en cadascun del 4 exercicis que abasta el present Acord, i que s'afegiran any rere any de forma acumulativa. Un cop dictades, en el seu cas, les pertinents modificacions legislatives que impliquin les referides variacions de classificacions i altres de conseqüències similars, seran objecte de la seva efectiva aplicació, amb la corresponent absorció d'aquest complement en el supòsit de que així vingui expressament determinada en el desenvolupament legislatiu corresponent.

Idèntic increment, i amb les mateixes condicions estipulades en el paràgraf anterior, s'aplicarà a l'**SPEIS**, en funció de les igualment previsible modificacions legals que puguin afectar la classificació de la seva escala bàsica, amb la mateixa repercussió respecte a tot el seu escalat retributiu.

Els **increments addicionals** estipulats en els dos paràgrafs anteriors es concreten en el calendari següent:

- Exercici 2004: 30,24 € mensuals
- Exercici 2005: 61,69 € mensuals
- Exercici 2006: l'import corresponent corresponent al 75% de la diferència entre els sous assignats en aquest any al grup D i C.
- Exercici 2007: l'import total de la diferència entre els sous assignats en aquest any al grup D i C.

Mentre es mantingui l'actual estructura retributiva de la GUB i de l'SPEIS, l'increment retributiu s'aplicarà, per a les escales bàsiques d'ambdós serveis i per a les Oficials de l'SPEIS, mitjançant la seva integració en el complement específic d'equiparació de les respectives categories fins a arribar a la quantia que, per aquest mateix concepte salarial, correspongui al mòdul B1 de la taula salarial general i, una vegada aconseguida aquesta quantia, el sobrant s'afegirà al complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica. Per a les escales i categories restants l'increment s'afegirà directament a aquest darrer complement específic. Pel que fa a l'exercici 2005, els indicats increments apareixen integrats dins de la taula retributiva especial de la Guàrdia Urbana i l'SPEIS que figura en l'annex 1.

#### **GUÀRDIA URBANA i SPEIS - EMERGÈNCIES SOCIALS**

**Article 9.6 (marc)**

El plus d'emergències socials d'aplicació específica a la **Guàrdia Urbana** (tarifa PEG) s'ajustarà als imports i previsions següents:

- Exercici 2004: 42.09€ ( endarreriments 185,25 € )
- Exercici 2005: 55,53€
- Exercici 2006: l' import actualitzat de 2005 més la meitat de la diferència existent amb la tarifa PEO d'aplicació genèrica d'aquest plus.
- Exercici 2007: aplicació de l' import que en aquest any correspongui a la tarifa PEO, en modalitat única.

**SPEIS - PLUS DE JORNADA****Article 9.7 (marc)**

A fi de compensar la realització de 72 guàrdies efectives anuals, la realització dels mòduls formatius establerts de forma específica pel personal operatiu d'intervenció de l'SPEIS, així com les especials condicions de treball en el present acord, s'incrementa el plus de jornada SPEIS en 49,40 €, amb el calendari següent:

- Exercici 2004: 12,35€
- Exercici 2005: 24,70€
- Exercici 2006: 37,05€, més els augments dels Pressupostos generals de l'Estat
- Exercici 2007: 49,40€, més els augments acumulats corresponents.

**NÒMINA - DOMICILIACIÓ I PAGAMENT****Article 10 (marc)**

- 1 L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'**entitat** bancària o d'estalvis que el/la treballador/a designi.
- 2 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 II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ (marc)

### HORARI - JORNADA

Article 11.1 (marc)

La jornada de treball, per aquest personal, queda fixada en les modalitats següents:

JORNADA 37,5 h

COMPLETA

Article 11.1 a (marc)

Amb el caràcter de **dedicació bàsica** i amb una prestació setmanal de **37 hores i mitja** o mitjana anual equivalent.

JORNADA 32,5 h

SIMPLIFICADA

Article 11.1 b (marc)

Es reconeix una **jornada simplificada** amb prestació setmanal de **32 hores i mitja** o mitjana anual equivalent.

JORNADA

REDUIDA

Article 11.1 b (marc)

Excepcionalment **altres reduccions de jornada** en proporcions diverses.

JORNADA

PERLLONGADA

Article 11.1 c (marc)

Com a jornada laboral especial de **duració ampliada**, els annexos corresponents a la Guàrdia Urbana i al Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament estableixen per a aquest personal una **jornada perllongada** en còmput anual.

**Jornada perllongada**, amb el caràcter d'especial (laborals)

### HORARI - JORNADES/NÒMINES

Article 11.2 (marc)

La jornada laboral incideix en la retribució a través dels mòduls salarials de les categories professionals o llocs base, als efectes dels quals,

La **jornada simplificada** té la corresponent diferenciació emmarcada en el complement específic d'equiparació.

La **jornada perllongada** apareix compensada mitjançant l'assignació d'un complement específic de dedicació.

Les **jornades reduïdes** implicaran, per la seva part, la **reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions** corresponents a la jornada bàsica completa.

### HORARI - REDUCCIÓ JORNADA - ATENCIÓ FILL MENOR O DISMINUÏTS

Article 11.3 (marc)

La **reducció de jornada** en el supòsit legalment previstos d'**atenció a fills menors d'edat, disminuïts o de guarda legal** es regula a l'apartat 7 i 8 e l'article 14.

### HORARI - CÒMPUT ANUAL - CALENDARI

Article 11.4 (marc)

A l'últim trimestre de cada any la **Comissió de seguiment** fixarà el **calendari de festes** per a l'annualitat següent.

### HORARI

Article 12.1 (marc)

Als efectes de distribució de la jornada laboral, es distingeix entre l'**horari** laboral de règim **comú** i els **horaris especials**.

### HORARI LABORAL COMÚ

Article 12.2 (marc)

L'**horari laboral 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, queda fixat de **dilluns a divendres** entre les **8 i les 15 hores** als matins i des de les **15.45 i les 20.15 hores** a les tardes, amb la distribució i marges de **flexibilitat** que s'estableixen a continuació.

JORNADA 32,5 h

SIMPLIFICADA

Article 12.2 (marc)

El personal amb **jornada simplificada (32 hores i mitja setmanals)** complirà la seva dedicació als **matins**, a raó de sis hores i mitja de treball efectiu cada dia, amb **flexibilitat**

- a les **entrades** entre les 8 i les 8.45
- o a les **sortides** entre les 14.30 i les 15,15 hores.

**JORNADA 37,5 h****COMPLETA****Article 12.2 (marc)**

El personal amb **jornada completa (37 hores i mitja setmanals)**, complirà la seva dedicació als **matins**, a raó d'un mínim de sis hores i un màxim de sis hores i mitja de treball efectiu, amb **flexibilitat**

- a les **entrades** entre les 8 i les 9
- o a les **sortides** entre les 14.30 i les 15 hores.

Les hores restants es realitzaran durant **dues tardes** a raó d'un mínim de dues hores i mitja i un màxim de tres hores i quaranta cinc minuts de treball efectiu cadascuna d'elles, entre les 15.45 i les 20.15 hores, amb **flexibilitat**

- a les **entrades** entre les 15.45 i les 16.30.

En tots els casos el **còmput horari** serà setmanal.

Pel que fa al 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 de dilluns a divendres, mitjançant els pertinents sistemes de repartiment i distribució en dues tardes setmanals.

**DISSABTES****Article 12.2 (marc)**

El personal subjecte a aquest regim gaudirà de tots els **dissabtes** com a dies vacants i així mateix de tots els dies declarats festius en cada calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

En aquelles dependències en que, 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**.

**HORARI - HORARIS ESPECIALS****Article 12.3 (marc)**

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.

Es constituirà una **mesa tècnica**, en un període no superior als tres mesos des de la publicació de l'Acord de condicions de treball, per tractar els horaris especials.

La mesa tècnica prioritzarà l'ordenació dels horaris de Centres Cívics, Biblioteques, ICUB i IMD.

Els horaris especials de la Guàrdia Urbana i de l'SPEIS estan regulats en els annexos corresponents.

Els horaris especials s'atindran, si escau, als **criteris** següents:

**HORARI - FESTIUS – NOCTURS****Article 12.3 a (marc)**

Els horaris que de forma habitual incloguin la prestació del treball en període **nocturn** o en **dies festius** seran objecte de la corresponent contraprestació en el complement específic de penositat en els termes establerts en l'article 4.5.

**HORARI - DESCANS MÍNIM - INTERSETMANAL****Article 12.3 b(marc)**

El descans mínim intersetmanal serà de **48 hores ininterrompudes**, ajustant-se aquest referent de forma proporcional en els casos en que la distribució horària es realitzi en períodes diferents al setmanal.

**HORARI - DESCANS MÍNIM - INTER JORNADES****Article 12.3 c (marc)**

Entre la **finalització d'una jornada i el començament de la següent** caldrà que hi hagi un mínim de **12 hores**, excepció feta del **personal de neteja** que, per raons inevitables del servei, no pot acollir-se a aquesta limitació, i d'aquells altres col·lectius en que així s'acordi negociadorament.

**HORARI - MODIFICACIÓ****Article 12.4 (marc)**

La modificació i/o aplicació dels horaris establerts en els punts anteriors, atenent a les seves peculiaritats, es realitzarà mitjançant la **negociació sectorial** a què fa referència la clàusula preliminar 4.d'aquests Acord.

**HORARI - MARGE D'INCOMPLIMENT****Article 12.5 (marc)**

Per a tot tipus d'horaris s'estableix un **marge d'incompliment** de fins a 5 minuts diaris, llevat de 4 vegades al mes, com a màxim, en que es tolerarà un incompliment de jornada de fins a 15 minuts.

**HORARI - INTERRUPCIÓ JORNADA (esmorzar – berenar)****Article 12.5 (marc)**

Per a tot tipus d'horaris s'estableix ... i **una interrupció de la jornada laboral** de fins a 30 minuts diaris, amb caràcter no recuperable, que han de quedar reflectits, si escau, en els corresponents controls d'entrades i de sortides, i en la seva realització caldrà atènyer-se a les necessitats de cada servei, evitant en tot cas els moments de màxima exigència laboral.

**HORARI - FLEXIBILITAT HORÀRIA - FILLS DISCAPACITATS****Article 12.6 (marc)**

El personal amb fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres, on el fill o filla discapacitat/da rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes aquest personal podrà gaudir de fins a **dues hores de flexibilitat horària diària, havent de recuperar-se aquest marge 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** recollits en el punt 2 d'aquest article, **ni amb el règim especial de 60 hores recuperables** contemplat en el punt 7 d'aquest mateix article, havent d'optar l'afectat/ada que es trobi en aquesta situació per un o altre sistema de flexibilitat o de recuperació.

**HORES RECUPERABLES - ASSUMPTES PROPIS****Article 12.7 (marc)**

S'estableix el dret a **20 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables**. La utilització d'aquestes hores es produirà d'acord amb la prefectura immediata tenint en compte les necessitats del servei i en **fraccions mínimes d'una hora i màximes de cinc.**

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

**HORES D'ASSUMPTES PROPIS - PER ASSISTÈNCIA ESPECIAL****Article 12.7 (marc)**

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 h trimestrals**, per als **pare/mare de menors de 8 anys, pel personal amb fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial** i per als treballadors que convisquin amb **cònjuge, pare o mare incapacitat** i que igualment requereixi assistència especial, excepte quan, en tots aquests supòsits, el cònjuge no treballi i, si ambdós treballen a l'Ajuntament o Instituts Municipals acollits a l'Acord Marc, 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 trenta minuts i màximes de cinc hores**. La **recuperació** es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes de trenta minuts.

La **recuperació d'hores** que s'estableix en aquest article no podrà realitzar-se dins l'interval per dinar a migdia previst, en el seu cas, en cada règim de prestació horària, excepte el personal acollit al règim especial d'utilització de 60 hores trimestrals per motius de conciliació familiar que s'estipula en el paràgraf anterior.

Els treballadors 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. Una vegada comprovada l'aplicació que es faci d'aquesta nova fórmula i les necessitats que es detectin, la Comissió de seguiment procedirà a una avaluació dels resultats i establirà de comú acord els criteris de la seva futura regulació.

**HORARI - REDUCCIÓ D'ESTIU****Article 12.8 (marc)**

Es reconeix un **regim especial estival de reducció i concentració horària** des de la festa de **Sant Joan** (24 de juny) fins a la **Mare de Déu de la Mercè** (24 de setembre).

## **HORARI COMÚ**

## **REDUCCIÓ D'ESTIU**

**Horari 37 ½ h:** Per al personal d'**horari comú** aquest regim comportarà la reducció de 2 hores i mitja setmanals, de forma que el que faci jornada completa eliminarà durant tot aquest període l'horari de tardes i concentrarà l'horari restant (**35 hores setmanals**) **als matins** en que, en conseqüència, prestarà servei continuat de set hores entre les 8 i les 15.15

**Horari 32 ½ h** : i el personal acollit a la jornada simplificada, al seu torn, reduirà el seu horari a **sis hores diàries** (30 hores setmanals) a realitzar entre les 8 i les 15 amb flexibilitat de 8 a 9 i de 14 a 15.

Aquest règim especial estival de reducció **no és d'aplicació al personal amb dedicació plena ni a les jornades inferiors a 32,5 hores setmanals**, llevat de les que puguin derivar-se de l'aplicació de l'article 14.7.

## **HORARIS ESPECIALS**

## **REDUCCIÓ D'ESTIU**

El personal d'**horaris especials**, així com el d'**horari comú** que per circumstàncies específiques del servei **no pugui acollir-se** a l'indicat sistema, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de **3 dies de lliure disposició suplementaris** als que estableix l'article 13.

## **JORNADA PERLLONGADA**

## **REDUCCIÓ D'ESTIU**

Pel que fa al personal de **jornada perllongada**, s'aplicarà en aquest punt el que específicament s'estableix per a ell en els annexos corresponents.

## **VACANCES I DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ**

**Article 13 (marc)**

### **VACANCES D'ESTIU**

1. Les vacances anuals tindran una **durada** de 31 dies naturals, els quals s'han de fer, amb caràcter indicatiu, segons la **distribució** següent: el 75 % de personal en el mes d'agost; el 10 % en el mes de juliol, i el 15 % restant en altres dates de l'any.
2. El sistema implantat en el paràgraf anterior podrà **modificar-se** solament en casos excepcionals i per causes justificades, a **petició de l'interessat**, amb períodes mínims en tot cas de 7 dies naturals.
3. El còmput de les vacances es realitzarà des del seu dia inicial, que en cap cas coincidirà amb la festa setmanal, fins a l'últim dia natural anterior a la incorporació.
4. S'exceptua del règim general de distribució mensual previst en el paràgraf primer, el personal d'aquelles dependències en què, per raons del servei, no resulti factible la reducció de la plantilla en els termes esmentats. En aquests casos, pels torns en què excepcionalment i per aquestes raons de necessitats del servei, les vacances hagin de gaudir-se, per indicació de la prefectura o quan així estigui precisament acordat, **en períodes diferents** als mesos de juliol i agost, s'estableix una prima d'un dia addicional de vacances per cada fracció de quinze dies realitzats fora d'aquests mesos.
5. Els **torns** de vacances d'estiu s'han de **concretar**, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del **mes de març** del mateix any.
6. Si **durant les vacances** d'estiu es produeix una **malaltia o un accident** que comporti més de 10 dies de durada, les vacances s'interrompen, un cop ha estat presenta la baixa o el certificat facultatiu. El treballador pot reprendre el període de vacances quan obté l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances és supeditada al fet que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, i que la recuperació es faci en el mateix any natural. Per als col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predeterminades, la recuperació, si escau, només es pot fer dins d'aquest període.

### **VACANCES - NADAL - SETMANA SANTA**

**Article 13.7 (marc)**

Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen **dos torns** de vacances complementaries, de quatre dies laborables per cadascun d'ells.

### **VACANCES - DIES D'ASSUMPTES PROPIS - LLIURE DISPOSICIÓ**

**Article 13.8 (marc)**

Es podrà disposar de fins a dos dies, corresponents a cada un dels períodes indicats (**vacances i dies de lliure disposició** de Nadal i de Setmana Santa) per a la seva realització en dates diferents, atenent les necessitats del servei. ( no provoca pèrdua de la prima)

**VACANCES - GU i SEIS****Article 13.9 (marc)**

La Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament es regeixen pel seu propi règim segons consta en els respectius annexos.

**PERMISOS i LLICÈNCIES****Article 14.1 (marc)**

Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, **previ avis i justificació** i entenent que els **dies** a què es refereixen han de considerar-se sempre **naturals i consecutius** i que el **fet causant ha de estar inclòs dins del període de la llicència**.

Alternativament i en **els supòsits de defunció, accident o hospitalització imprevista**, succeïts coincidint amb la jornada laboral del personal, aquest podrà optar entre computar l'inici de la llicència a partir del dia del succés o substituir-lo per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12.7 i 5 g), tot iniciant el període l'endemà.

**MATRIMONI****Article 14.1 (marc)**

**Matrimoni.** 15 dies (naturals i consecutius, no provoca pèrdua de la prima)

**MATRIMONI DE FAMILIARS****Article 14.1 (marc)**

**Matrimoni de fills, germans o pares:** 1 dia. (no provoca pèrdua de la prima)

**Matrimoni de néts, avis o cunyats:** el temps indispensable. (Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat). Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12.7 i 5g.

**NAIXEMENT DE FILL****Article 14.1 (marc)**

**Naixement de fill:**

- 5 dies independentment de la localitat on tingui lloc el naixement
- excepte si és fora de Catalunya que correspondran 6 dies. (no provoca pèrdua de la prima)

**ADOPCIÓ O ACOLLIMENT PERMANENT O PREADOPTIU****Article 14.1 (marc)**

**Adopció/acolliment permanent o preadoptiu:**

- 5 dies comptats a partir de la decisió administrativa o judicial (no provoca pèrdua de la prima)

**DEFUNCIÓ DE FAMILIARS****Article 14.1 (marc)**

**Defunció de familiars** de cònjuge, pares, avis, germans, fills, nets, sogres, gendres i cunyats:

- 3 dies quan els succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador
- 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona
- 5 dies si és en una altre província de Catalunya
- 6 dies fora de Catalunya. (no provoca pèrdua de la prima)

**MALALTIA GREU O HOSPITALITZACIÓ FAMILIARS i ACCIDENT QUE IMPLIQUI ATENCIÓ MÈDICA URGENT I IMMEDIATA****Article 14.1 (marc)**

**Malaltia greu i hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de cònjuge, pares, germans, fills, sogres:**

- 3 dies quan els succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador
- 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona
- 5 dies si és en una altre província de Catalunya
- 6 dies fora de Catalunya. (no provoca pèrdua de la prima)

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 que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família. ( no provoca pèrdua de la prima)

En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en **qualsevol moment** del període d'hospitalització, sempre que sigui de **forma continuada**.

**Malaltia, hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata greu d'avis, néts, gendres o cunyats:**

- 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat
- 4 fora d'ella. (detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat)

**TRASLLAT DE DOMICILI**

**Article 14.1 (marc)**

**Trasllat de domicili:**

- 1 dia en la mateixa localitat
- 2 dies dins de l'àmbit metropolità
- 3 fora d'aquest àmbit i dins de la província de Barcelona
- 4 fora d'aquesta província.

(no provoca pèrdua de la prima)

**DEURES INEXCUSABLES DE CARÀCTER PERSONAL**

**Article 14.1 (marc)**

**Deures inexcusables de caràcter personal:** el temps indispensable. (Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat). Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12,7 i 5,g.

**DEURES INEXCUSABLES DE CARÀCTER PÚBLIC**

**Article 14.1 (marc)**

**Deures inexcusables de caràcter públic:** el temps indispensable.

(no provoca pèrdua de la prima)

**ELECCIONS**

**Article 14.1 (marc)**

**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.

(no provoca pèrdua de la prima)

**EXAMENS**

**Article 14.1 (marc)**

**Exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials,** 1 dia. (no provoca pèrdua de la prima)  
**Per a proves de promoció a l'Administració pública,** el temps indispensable per a la seva realització.

**VISITA MÈDICA**

**Article 14.1 (marc)**

**Visita mèdica:** el temps indispensable. Aquest supòsit inclou la realització d'**exàmens prenatals i tècniques de preparació al part** que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

(no provoca pèrdua de la prima)

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques. Quant a la seva repercussió sobre la prima d'assistència i puntualitat, únicament procedeix la detracció corresponent en els casos en què així aparegui expressament indicat .

**PARELLES DE FET**

**Article 14.1 (marc)**

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de 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** d'aquelles noves parelles de fet provinents de processos de divorci d'ambdós conjugues.

**ASSUMPTES PROPIS, LLICÈNCIES**

**Article 14.2 (marc)**

Es podran concedir llicències, (amb pèrdua de sou i prima), per a **assumptes propis** condicionats a les necessitats del servei , durant un màxim acumulable de sis mesos cada dos anys.

I per a l'**atenció de familiars** fins a segon grau en casos d'enfermetat greu , durant tres mesos, prorrogables excepcionalment per altres tres.

**ESTUDIS**

**Article 14.2 (marc)**

Igualment, es podran concedir **licències** per efectuar **estudis** amb el règim legalment previst.

#### SINDICAL

#### Article 14.3 (marc)

Els permisos i licències per **formació, representació i funcions sindicals** es basen en el que es disposa al capítol de condicions sindicals i en les normes legals corresponents.

#### MATERNITAT

#### Article 14.4 (marc)

**Maternitat**, (amb sou i prima)

En els casos de **maternitat**, les treballadores tenen dret a un permís (amb els havers corresponents i inclosa la prima) de **16 setmanes** ininterrompudes, ampliables en cas **per part múltiple a dues setmanes més per cada fill o filla** a partir del segon. (**18 setmanes** per bessons, **20 setmanes** per trigèmins...)

El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. **El pare** podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare.

No obstant això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar perquè el **pare** gaudeixi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare, a menys que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

#### ADOPCIÓ D'UN MENOR

#### Article 14.5 (marc)

En els casos d'**adopció o acolliment**, tant preadoptius com permanents, de menors **fins a 6 anys**, el permís té una durada de **setze setmanes** ininterrompudes, ampliables en el supòsit **d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla**, comptades, a elecció de la treballadora o treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada del permís és, així mateix, de **setze setmanes** en el supòsits d'adopció o acolliment de menors **més grans de sis anys**, si es tracta d'infants **discapacitats o minusvàlis**, o en els casos que per circumstàncies o experiències especials o perquè provenen de l'estranger, tenen **especials dificultats d'inserció social o familiar**, acreditades degudament pels serveis socials competents (amb els havers corresponents i la prima inclosa)

En el cas de que la mare i el pare treballin el permís s'ha de distribuir a elecció dels interessats, que el poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment.

Quan es tracti d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen, es podrà iniciar 4 setmanes abans de la resolució.

#### PERMÍS DE PATERNITAT

#### Article 14.6 (marc)

El pare té dret a un **permís de paternitat** de quatre setmanes consecutives.

Aquest permís es podrà gaudir de forma simultània amb el de la mare o bé de forma successiva a partir de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que es tingui la guarda legal.

Aquestes quatre setmanes són independents de les setze setmanes de la mare i és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, a la qual s'haurà de renunciar de forma expressa en cas que es tingués concedida.

#### PERMÍS DE LACTÀNCIA

#### Article 14.7 (marc)

El **personal amb fill menor de 9 mesos** (*5 hores setmanals per fill/a, 10h. en cas de bessons,...*) té dret, sense minva de les retribucions ni de la prima, a una **reducció de jornada d'una hora diària**; aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions.

- Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada,
- o en una hora a l'inici o al final de la jornada.
- El **personal amb jornada completa** podrà acumular tot el període de reducció en dues fraccions setmanals, cada una d'elles de dues hores i mitja que, en els casos d'horari comú, es poden aplicar a les dues tardes reglamentàries d'prestació laboral.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret, havent de manifestar el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret. (no provoca pèrdua de la prima)

#### **REDUCCIÓ DE JORNADA - GUÀRDA LEGAL MENOR o PERSONA DISMINUÏDA**

**Article 14.8 (marc)**

Els treballadors que per raó de **guarda legal** tingui cura directa d'un **infant de menys de sis anys** o d'una persona **disminuïda psíquica, física o sensorial** que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una **incapacitat o disminució de més del 65%**, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a les reduccions alternatives següents:

- Per tenir cura d'**infants fins a 1 any** : reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del **100%** de la retribució.
- Per tenir cura d'**infants d'1 a 6 anys** i de **persones disminuïdes** o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del **80%** de la retribució.
- Per tenir cura d'**infants de 0 a 6 anys** i de **persones disminuïdes** o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/2 de la jornada diària amb percepció del **60%** de la retribució.
- Per tenir cura d'**infants d'1 a 6 anys** i de **persones disminuïdes** o familiars amb incapacitats de més del 65%: **reducció** de la jornada assignada a **37,5 o 32,5 hores** setmanals amb aplicació de les taules retributives corresponents.

En els supòsits d'**adopció o d'acolliment** permanent o preadoptiu d'un **infant menor de tres anys**, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, el personal té dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5 d'aquest article.

La concessió d'aquesta **reducció de jornada per raó de guarda legal** és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció.

#### **REDUCCIÓ DE JORNADA - INCAPACITAT FAMILIAR**

**Article 14.8 (marc)**

En casos justificats degudament, per **incapacitat** física, psíquica o sensorial de **cònjuge, pares, fills, sogres i gendres**, també es pot demanar una **reducció d'un terç o de la meitat** de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la **reducció de jornada** de treball els funcionaris que tenen a càrrec directe seu **cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats, que requereixin una dedicació especial**. En aquests casos també podran acollir-se a les jornades de 37,5 o 32,5, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

La concessió d'aquesta **reducció de jornada per raó de guarda legal** és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció.

#### **REDUCCIÓ DE JORNADA - FILLS PREMATURS o HOSPITALITZATS**

**Article 14.9 (marc)**

En els casos de **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 **tres hores diàries**, amb la percepció de les retribucions íntegres.

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 **sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare**.

#### **PERMÍS REUNIONS COORDINACIÓ – FILL/A DISCAPACITAT/DA**

**Article 14.10 (marc)**

Es pot atorgar al personal amb **fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació** ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla, o bé per a acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. La utilització d'aquest permís no retreu de la prima d'assistència i puntualitat.

#### **PERMÍS PEL PARE O LA MARE**

**Articles del 14.4 al 14.10(marc)**

En el supòsit que dues persones que presten llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret als permisos i reduccions detallats en els punts 4 a 9 d'aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

## CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS (marc)

### OPOSICIONS - SISTEMA DE SELECCIÓ I ACCÉS

Article 15 (marc)

El sistema d'**accés** a les places de la plantilla municipal és el vigent legalment i s'atindrà als **principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**.

#### RESERVA PER DISCAPACITAT

Es **reserva** un percentatge general del 5% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una **discapacitat** igual o superior al 33%. El nombre concret de places reservades en cada convocatòria s'ha d'adequar a les característiques i les peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden proveir, aquestes places s'inclouran a les de tom lliure.

#### NEGOCIACIÓ OFERTA PÚBLICA

L'òrgan de representació del personal ha de **negociar la preparació i el disseny** dels plans de l'**oferta pública** de treball i pot també intervenir en els processos selectius, segons el procediment establert en l'article 42.5

### PROMOCIÓ INTERNA

Article 16.1 (marc)

La promoció interna del personal de plantilla, que consisteix en el **canvi de la categoria professional**, s'ha de fer únicament segons els termes i els procediments legals vigents en cada moment.

En atenció al fet que la promoció es conceptua com un dels instruments indispensables en un model avançat de carrera i amb l'objectiu d'aconseguir tant un major grau de professionalització de la plantilla com un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics, es potenciaran tots els mecanismes legalment procedents de promoció, de comú **acord** en cada exercici amb les **representacions del personal**.

### OPOSICIONS - TORN DE PROMOCIÓ INTERNA

Article 16.2 (marc)

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, quan la **convocatòria d'accés** a la categoria és **lliure**, s'ha d'establir un **torn de promoció interna** al qual s'ha d'assignar les màximes places que en cada moment aconsella la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de treball i les característiques dels lloc que s'han de cobrir; cal reservar, en tots els casos i sempre que sigui possible, un mínim del 20% de les places de cada convocatòria que es pugui considerar d'ascens.

### PROMOCIÓ - PROCEDIMENT

Article 16.2 (marc)

Malgrat això, l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant **procediments especials de promoció**, que es desenvoluparan en convocatòries independents separades de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui.

El sistema a utilitzar serà el **concurs-oposició** i en la fase concursal es valoraran els mèrits relacionats amb la carrera administrativa i llocs de treball ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat, en la fase d'oposició els exercicis s'adequaran a les exigències professionals de la categoria objecte de la convocatòria, i s'eliminarà el temari administratiu d'aplicació comuna als processos selectius ordinaris.

Els expedients de **nomenaments** derivats d'aquestes promocions es completaran en un **termini** no superior a tres mesos a comptar des de la publicació de la llista definitiva de seleccionats pel tribunal.

### PROMOCIÓ - TITULACIÓ

Article 16.3 (marc)

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.

### PROMOCIÓ 2004-07

Article 16.4 (marc)

Durant la vigència del present Acord s'estableix una quota general de **480 places de promoció interna**. La seva distribució en grups i categories, així com el seu calendari i desenvolupament, serà determinat anualment per la comissió de seguiment.

1. Es cobriran mitjançant **concursos interns** amb convocatòria pública tots els **llocs de treball singularitzats** inclosos en l'àmbit d'aplicació del present 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 d'altres als que es fa referència en la disposició transitòria segona.

La determinació individual del sistema de provisió dels llocs de treball singularitzats recollits en el paràgraf anterior i la que es derivi de la comissió tècnica prevista en la disposició transitòria primera es veurà reflexada en el Catàleg de llocs de treball que aprovi el Ple de la Corporació.

2. Forma part de la **Junta de valoració** de cada concurs, amb veu i sense vot, un delegat designat per l'òrgan de representació corresponent.

3. En aplicació de les directrius generals sobre foment de la carrera administrativa establertes en l'article anterior, l'Ajuntament **negociarà** amb l'òrgan de representació les reformes que calgui introduir en els **sistemes i barems** vigents de provisió de llocs de treball mitjançant concursos interns.

**PROMOCIÓ PROFESSIONAL - REMOCIÓ LLOC TREBALL - CPT****Article 17 (marc)**

4. Els treballadors que, en els termes legalment previstos, resultin **remoguts dels llocs de treballs** obtinguts per concurs seran adscrits provisionalment a altres llocs corresponents a la seva escala i categoria professional, amb el nivell de complement de destí 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**.

5. Els treballadors remoguts de llocs de lliure designació seran reintegrats al lloc que ocupaven amb anterioritat o, si això no fos possible, a 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.

**PROMOCIÓ PROFESSIONAL- COMPLEMENT DESTINACIÓ SUPERIOR****Article 18 (marc)**

Provisionalment i mentre no s'arribi a la prevista reclassificació general de llocs de treball o no aparegui una nova regulació al respecte, l'Ajuntament prorrogarà l'assaig, derivat dels anteriors acords, d'una específica fórmula de carrera professional -al marge de la promoció interna per canvi de grup o categoria professional i de la promoció professional per modificació de lloc de treball- consistent en l'establiment d'un **primer grau d'ascens de complement de destinació** com a progressió del grau personal, de caràcter horitzontal.

A aquest efecte, el personal que, un cop complert el període de **dos anys de permanència** efectiva en la seva respectiva categoria professional com a fix en la plantilla municipal, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial o de partida assignat a la seva categoria d'enquadrament professional, **passarà a obtenir com a grau personal consolidat el complement de destinació immediatament superior en dos nivells**.

Malgrat això, a partir de l'**1 de gener del 2005** i amb caràcter general, el **nivell d'ascens** serà d'aplicació **automàtica i universal per a tots els treballadors** amb independència de la seva antiguitat.

Per als col·lectius de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, l'aplicació d'aquesta carrera es detalla en els annexos respectius.

**FORMACIÓ****Article 19.1 (marc)**

El personal afectat per aquest Acord tindrà accés a una **formació continuada** que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals i al **dret de qualificació i promoció professional**.

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

Aquest Pla de formació global es complementa amb **els plans específics** de formació per a la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament.

**FORMACIÓ - PLA ANUAL****Article 19.2 (marc)**

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.

**FORMACIÓ - CATALÀ****Article 19.2 (marc)**

L'Ajuntament, mitjançant el Centre de Normalització Lingüística de Barcelona, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar **el coneixement de la llengua i cultura catalanes**.

**FORMACIÓ - PROMOCIÓ****Article 19.2 (marc)**

L'Ajuntament 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 Acord, dins de les possibilitats legals d'actuació.

**FORMACIÓ - COMISSIÓ DE FORMACIÓ****Article 19.3 (marc)**

La **Comissió mixta de formació** participarà en l'elaboració del Pla de formació anual i intervindrà en el seu seguiment i en els criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels cursos de postgrau.

**FORMACIÓ - CURSOS LLARGA DURADA****Article 19.4 (marc)**

Es mantindrà el compromís de continuïtat en la Corporació per a aquells supòsits de cursos de formació de llarga duració per al **personal directiu**.

**FORMACIÓ - CONTRACTES TEMPORALS****Article 19.5 (marc)**

El **personal temporal de llarga durada** podrà tenir accés als cursos de formació quan les seves característiques així ho aconsellin.

**APROFITAMENT DELS RECURSOS PROPIS****Article 20.1 (marc)**

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.

**SUSPENSÍO FUNCIONS - RESERVA PLAÇA****Article 20.2 (marc)**

En els supòsits de **suspensió de funcions** de fins a 6 mesos per motiu d'expedient disciplinari es reservarà en plantilla la plaça de funcionari durant tot el període de suspensió, llevat que no existeixi o aparegui un tercer amb més dret.

**GESTIÓ - PARTICIPACIÓ DEMOCRÀTICA****Article 21 (marc)**

Per millorar la qualitat i la transparència de les gestions de centres i serveis, el personal i la Corporació es comprometen a promoure conjuntament la **participació democràtica** de tots els àmbits adequats.

**GESTIÓ - CANVI DEL MODE DE GESTIÓ****Article 22 (marc)**

L'Ajuntament ha d'**informar i negociar** en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els **criteris de canvi de la gestió** dels serveis que afecten situacions de personal municipal.

**SUPLÈNCIES****Article 23 (marc)**

1 . L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per **cobrir**, en la mesura necessària i mitjançant mètodes legalment establerts, les **absències temporals** dels llocs de treball del personal subjecte a aquest acord. Les dotacions econòmiques per a aquesta finalitat es

fixen anualment en 240.000 € anuals, amb les quals es cobriran tots els supòsits de substitució en l'Administració municipal directa, prioritàriament en els serveis d'atenció directa al ciutadà.

## SUPLÈNCIES – PERSONAL TEMPORAL – BORSES DE TREBALL

Article 23 (marc)

2. L'Ajuntament recorrerà, mitjançant els procediments legals corresponents, a l'**ocupació temporal** per a aquells casos de suplències previstos en l'apartat anterior, així com per a la cobertura de situacions urgents o de programes estrictament temporals que no puguin ésser atesos per personal fix ni puguin esperar a la propera oferta pública d'ocupació.

3. Les **borses de treball** que es formin per cobrir el treball temporal seran **úniques per a l'Ajuntament i els Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals** adherits a aquest Acord, distribuïdes per grups i especialitats professionals. (funcionaris)

3. Les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal seran úniques per a l'Ajuntament i Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adherits a aquest Conveni. (laborals)

A aquests efectes, i per la cobertura de places en aquelles categories professionals de més freqüent demanda, es crearan **borses específiques** a partir dels processos **d'oferta pública** amb el personal que havent superat les proves **selectives no hagi obtingut plaça**.

Si aquestes borses així constituïdes no fossin suficients per cobrir la demanda existent, o es tractés de places de categories en les quals no s'hagués celebrat oferta prèvia o no s'hagués previst la constitució d'una borsa específica, es procedirà de forma extraordinària a la constitució de la **corresponen borsa mitjançant processos selectius específics**.

Durant la vigència d'aquest Acord les borses de treball temporal que es derivin de les convocatòries d'oferta pública s'afegiran en el seu cas a les borses establertes amb anterioritat, prioritzant l'antiguitat, i exclouent-ne en qualsevol cas aquell personal que no es presenti a les convocatòries respectives.

En el termini de tres mesos es constituirà una **comissió per elaborar un document de criteris per a la gestió de borses**.

## TRASLLATS - MOBILITAT

Article 24.1 (marc)

Correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada dotació dels seus recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir al personal en unitats, departaments u organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, **respectant** en qualsevol cas les seves **retribucions i condicions essencials de treball** i sense que aquests trasllats puguin considerar-se canvis de lloc sinó de mera ubicació física per al desenvolupament de les mateixes funcions.

## TRASLLATS - CONCURSOS

Article 24.2 (marc)

En el supòsit que sigui necessari la cobertura d'un nombre plural d'efectius per a un o determinats centres, es podrà recurrir a la **convocatòria pública i interna de trasllats** entre el personal que reuneixi les característiques del llocs requerits i només després d'aquesta operació i si restessin places vacants es procediria a la redistribució d'ofici. Així mateix, la Corporació podrà utilitzar igualment aquestes convocatòries per a cobrir els llocs vacants destinats a ser coberts mitjançant l'oferta pública d'ocupació, prèviament a la seva cobertura pel personal de nou ingrés.

## TRASLLATS - CRITERIS

Article 24.3 i 4 (marc)

3. Quan es tracti d'una redistribució que afecti a un conjunt de treballadors d'un **mateix centre**, es tindran en compte les preferències dels afectats en ordre a la seva reubicació en els nous destins, sempre que això sigui possible i es considerin idonis per als mateixos, procedint-se alternativament a la redistribució d'ofici d'acord amb criteris d'idoneïtat i d'antiguitat a l'Ajuntament.

4. 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.

## TRASLLATS - COMISSIÓ TRASLLATS

Article 24.5 i 6 (marc)

5. L'Ajuntament posarà en coneixement de la **Comissió de seguiment** del present Acord les previsions de mobilitat derivades dels paràgrafs anteriors així com d'allò realitzat en aquesta matèria amb caràcter trimestral.

6. En el cas d'establiment de "**Planes de empleo**" o de **projectes de racionalització de plantilla**, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i **negociarà** el seu contingut amb els òrgans de representació del personal.

<b>TRASLLATS - GU i SEIS</b>
------------------------------

<b>Article 24.7 (marc)</b>
----------------------------

L'aplicació d'aquest article a la Guàrdia Urbana s'adaptarà allò que es determina en el corresponent annex.

<b>MODIFICACIÓ DE LA RELACIÓ DE TREBALL</b>
---

<b>Article 25 (marc)</b>
--------------------------

L'Ajuntament no pot modificar unilateralment la relació de treball amb el seu personal, sinó que, si escau, ha de recollir **l'acord de les persones interessades**.

## CAPÍTOL IV : CONDICIONS SOCIALS (marc)

### PLA DE PENSIONS

Article 26 (marc)

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

Per a l'any **2005**, una aportació de 733.029,45 €. més una aportació extraordinària de 718.616,33 €

Per als anys **2006 i 2007**, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a la ordinària de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent Llei de pressupostos de l'Estat per a cada un dels exercicis.

Aquestes quantitats es distribuïran entre el **personal adscrit al Pla de pensions de l'Ajuntament** o el **personal funcionari i laboral** que, procedent **de l'Ajuntament**, presti els seus serveis en els **instituts** següents: IMI, IMEB, ICUB, IMU, IMD, Consorci de Biblioteques, Institut Municipal de Mercats, Agència de Salut Pública, Hisenda, Paisatge Urbà, PM Habitatge, Esports i formi part dels plans de pensions respectius, entenent que les aportacions corresponents al personal no procedent de l'Ajuntament dels esmentats instituts correspondrà, si escau, als propis organismes autònoms.

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.

### SUBVENCIÓ PER MINUSVALIDESA

Article 27 (marc)

#### FILLS DISMINUÏTS FÍSICS O PSÍQUICS

Article 27.1 (marc)

La subvenció per als treballadors pares de **fills disminuïts físics o psíquics i sensorials** es fixa per a l'exercici del 2005 en 250 € mensuals que s'incrementaran per als anys 2006 i 2007 amb els percentatges de l'IPC corresponents.

Per al supòsit que es demani, per prescripció mèdica degudament acreditada, assistència en **centres d'educació especial** de caràcter oneros, l'esmentada subvenció 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.

#### FAMILIARS DISMINUÏTS FÍSICS O PSÍQUICS

Article 27.2 (marc)

La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als **familiars** que estiguin a càrrec del treballador i hi convisquin.

#### ACREDITACIÓ

Article 27.3 (marc)

Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà **acreditar** que la minusvalidesa ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi o aliè o sigui perceptor de pensió, contributiva o no, a càrrec d'un regim públic o diferent a la pensió d'orfanat.

Tanmateix percebran l'esmentada subvenció els disminuïts que tinguin una minusvalidesa igual o superior al **65%**, amb l'única excepció d'aquells que treballen per compte propi o aliè i tinguin ingressos superiors al salari mínim interprofessional.

Article 27.4 (marc)

També percebran l'esmentada subvenció els disminuïts amb minusvalidesa d'entre **el 33 i 64 % que es trobin subjectes a treball per compte aliè en centres especials de treball i/o centres ocupacionals**, sempre que la retribució que rebin per aquest concepte no superi el salari mínim interprofessional.

### INDEMNITZACIÓ PER MORT O INVALIDESA ABSOLUTA EN ACTE DE SERVEI

Article 28 (marc)

El personal afectat per aquest Acord té dret a una indemnització alçada de 24.040,48 € en cas de **mort o d'invalidesa absoluta** per accident produït en acte de servei.

En cas que el treballador mort en acte de servei deixi **orfes** en edat escolar, s'ha d'establir una altra indemnització addicional de 6.010,12 €

**PERMÍS DE CONDUIR****Article 29 (marc)**

1. Al personal amb funcions de conductor que li sigui retirat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament li ha d'abonar una quantitat de 24 € diaris durant el **període de privació**, llevat dels casos en què la retirada del permís és a causa d'una acció o una omisió contrària a la Llei de trànsit o als reglaments que la desenvolupen, directament imputable al conductor i que pot constituir delictes.
2. 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.

**BESTRETES REINTEGRABLES****Article 30 (marc)**

Durant la vigència d'aquest Acord s'ha d'aplicar al personal que hi està 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 en la taula retributiva general de llocs base – categories.

**PREMIS D'ANTIGUITAT****Article 31 (marc)**

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, un 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, un 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, un 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, un mes addicional de vacances.

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 **ajornar-se a l'any següent**.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de **serveis previs als Organismes autònoms de la Corporació**.

D'aquests premis quedaran **exclusos** els treballadors municipals que hagin estat objecte d'una **sanció per falta molt greu** durant els quatre anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

**ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL****Article 32 (marc)**

1. L'Ajuntament garanteix l'**assistència jurídica** al personal subjecte a aquest Acord que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.
2. L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la **responsabilitat civil** del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

**FONS DE CULTURA I ESPORTS****Article 33 (marc)****Funcionaris**

Es dota el Fons de cultura i esports de la Junta de Personal per a l'any **2005** amb la quantitat de 35.880 € i una subvenció extraordinària de 34.137,01 €, Aquesta quantia serà revisada per als anys 2006/2007 segons l'**IPC** estatal.

**Laborals**

Es dota amb 9.720,00€ l'any **2005** i una subvenció extraordinària de 9.105,66 pel Comitè d'Empresa. La quantitat de 9.720,00 € serà revisada per els anys 2006 i 2007 segons l'**IPC** estatal.

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a promoure i a aplicar la **normativa** vigent en matèria de **Prevenió de Riscos Laborals**, desenvolupant les mesures preventives necessàries per tal de garantir la seguretat i la salut dels funcionaris i contractats laborals, conscients de l'interès personal i social que té en l'àmbit de les activitats professionals.

L'adaptació a les especials característiques de l'Administració i el personal municipal es recull en la regulació específica aprovada en el sí del **Comitè de Seguretat i Salut**, plasmada en el **reglament** aprovat el 3 d'octubre de 1997, i que es considera part complementària d'aquest Acord.

Les especials característiques de l'Administració Pública, en quan a les tipologies de riscos associats a la pròpia activitat professional, fan necessària la constitució formal, d'acord a la Llei 31/1995 de 8 de novembre, dels **Comitès de Seguretat i Salut específics de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenió i Extinció d'Incendis**.

La creació d'aquests comitès ve a desenvolupar l'article 3.1 del reglament aprovat, en el sí del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, el 3 d'octubre de 1997.

En aplicació de l'article 35.1, 2 i 3 de la Llei de Prevenió de Riscos Laborals de 8 de Novembre de 1995, la **composició dels comitès de seguretat i salut** serà la següent:

- |                                |                            |                        |
|--------------------------------|----------------------------|------------------------|
| • <b>C.S.S. Ajuntament</b>     | 8 Representants Corporació | 8 Delegats de Prevenió |
| • <b>C.S.S. Guardia Urbana</b> | 6 Representants Corporació | 6 Delegats de Prevenió |
| • <b>C.S.S. SPEIS</b>          | 4 Representants Corporació | 4 Delegats de Prevenió |

Es crearà una **comissió de coordinació** formada pels 18 representants de la Corporació i els 18 delegats de Prevenió dels tres comitès esmentats. Aquesta comissió es reunirà amb caràcter semestral per tal de debatre i aprovar els eixos fonamentals de l'actuació preventiva a l'Ajuntament de Barcelona.

Durant la vigència d'aquest Acord es desenvoluparan com a prioritat els **Plans de Prevenió**, a mes d'incidir en els processos de protocol·lització i de formació.

**INCAPACITAT TRANSITÒRIA****Article 35 (marc)**

En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament **completarà les prestacions** fins a l'import íntegre de las retribucions del treballador mentre continuï en aquesta situació d'IT o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per continuar-hi.

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

**PERSONAL AMB MINUSVALIDESA****Article 36 (marc)**

El personal municipal amb minusvalideses serà objecte per part de l'Ajuntament d'una especial **adaptació** i flexibilitat de les seves **condicions de treball**, a fi d'aconseguir una adequada correlació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

En matèria de Seguretat i Salut, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors amb discapacitats, procedint, dins de les campanyes a realitzar progressivament, a l'**eliminació de barreres i obstacles** arquitectònics i a la gradual **adaptació de les dependències** de treball.

**JUBILACIÓ****Article 37 (marc)**

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

## CAPÍTOL V. CONDICIONS SINDICALS (marc)

### SINDICAL - CAPACITAT ÒRGAN REPRESENTACIÓ

Article 38 (marc)

**L'òrgan de representació** - La Junta de Personal / El Comitè d'Empresa - té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

### SINDICAL - GARANTIES I FACULTATS DE L'ÒRGAN DE REPRESENTACIÓ

Article 39 (marc)

Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:

- Audiència** de l'òrgan de representació en els casos en que s'interposi **expedient disciplinari** a un dels seus membres.
- Lliure expressió** individual o col·legiada de les seves **opinions** en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.
- Facultat de **publicar i distribuir**, sense pertorbar el desenvolupament treball, les **comunicacions** d'interès professional, laboral i sindical.
- Garantia de **no ser discriminat en la promoció** econòmico-professional per raó, precisament, del desenvolupament de la representació.

En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major **estabilitat** possible dels representants sindicals.

Els **canvis de llocs de treball o de condicions de treball** no es poden basar en mesures arbitràries.

Es reconeix el **dret d'audiència** de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser **traslladat** per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat d'aquests membres dins la mateixa àrea s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats fets entre dues àrees diferents. Aquesta garantia s'estén a un any després del cessament com a càrrec sindical.

- La disponibilitat fins a un total màxim de **40 hores mensuals** de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

La utilització d'hores s'ha de justificar pel procediment establert.

- L'acumulació d'hores** sindicals en la forma establerta en l'article següent.
- Tots els membres de l'òrgan de representació poden **assessorar al personal** afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

### SINDICAL - HORES SINDICALS

Article 40 (marc)

Els representants sindicals elegits poden fer **acumulació d'hores** sindicals, però n'han d'especificar els cedents i els cessionaris; en aquest cas, els cedents veuen disminuït el crèdit en el mateix nombre de les hores cedides. Les cessions s'han d'establir i comunicar amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

### SINDICAL - MITJANS MATERIALS

Article 41 (marc)

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

#### Funcionaris

A tal efecte es lliurarà a la Junta de Personal en l'any **2005**, en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar una aportació de 16.120€ i una d'extraordinària de 14.799,28€.

Per als anys **2006 i 2007**, l'esmentada quantitat s'incrementarà percentualment amb els respectius IPC.

El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment.

#### Laborals

A tal efecte es lliurarà en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar les quantitats següents: Comitè d'Empresa l'any **2005** 3.780€ i una aportació extraordinària de 3.521.94€

El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment. Per als anys **2006 i 2007**, l'esmentada quantitat s'incrementarà percentualment amb els respectius IPC.

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest acord té entre altres les competències següents:

1. **Rebre informació** en els assumptes de personal que afecten el conjunt o un o diversos col·lectius i que comporta **variacions** respecte al regim existent anteriorment, així com de les detracions de la **prima** de productivitat, assistència i puntualitat.
2. **Emetre informe**, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en el termini més breu, en els casos següents:
  - a) Acords plenaris en matèria de personal.
  - b) Acords i resolucions que comporten la modificació del regim jurídic de premis i sancions.
  - c) Acords i resolucions que comporten la modificació del regim general de prestació del servei.
  - d) Qualsevol altre model d'expedient en matèria de personal que comporti la modificació del regim jurídic vigent.
3. **Conèixer** els models de **nomenaments funcionarials** i dels **contractes laborals**.
4. Rebre mensualment les estadístiques de **trasllats** elaborats per l'Àrea de Personal, i les **altres estadístiques** que es puguin elaborar sobre trasllats amb una altra periodicitat..
5. Negociar la preparació i el disseny de l'**oferta pública anual** de treball i proposar el tant per cent del torn de **promoció interna** per a cada convocatòria.
6. **Conèixer prèviament**, llevat els casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les **circulars i les instruccions** generals en matèria de personal.
7. **Designar**, entre els components, per a **cada prova selectiva** i prèviament a la realització d'aquesta, dos observadors, un titular i l'altre suplent, que puguin assistir a totes les proves orals, escrites o practiques i a les deliberacions dels tribunals de les respectives convocatòries. A aquest efecte, són deslliurats, si escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a que tenen dret.

Aquests observadors tenen dret que els facilitin, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a examinar els exercicis escrits fets pels aspirants.
8. Formular les observacions que estimi pertinents als projectes de **bases per als concursos** de proveïment de llocs de treball i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la **junta de valoració** dels concursos, amb veu i sense vot.
9. Rebre informació sobre les **places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball**.
10. En el supòsit de realitzar-se nous estudis generals sobre **qualificació o valoració de llocs de treball**, atribució de nivells o creació o modificació de **conceptes retributius** en el seu cas, l'Ajuntament posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin ser informats per l'òrgan de representació abans de la seva aprovació per l'òrgan municipal corresponent.

1. La **representació** dels membres de la Comissió Negociadora s'ha d'ajustar a la representativitat que les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en el consistori tenen dins de l'òrgan de representació.

Hi pot participar un **assessor** per central sindical, amb veu però sense vot.

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

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

1. Desenvolupar tasques **d'estudi, de treball i assistència** a l'acció sindical dels treballadors.
2. Guardar **secret professional**, individual i col·lectiu, en totes les matèries que la corporació els comuniqui confidencialment.

3. Notificar a la Corporació qualsevol **canvi de membres** que es produeixi.

#### **SINDICAL - SECCIONS SINDICALS**

**Article 45 (marc)**

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

1. **Recollir les reivindicacions** econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la Corporació i al mateix òrgan de representació .
2. **Representar i defensar els interessos** de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.
3. Garantir la **no discriminació** en la seva promoció econòmico-professional per raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.
4. **Convocar assemblees** en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos en l'article 50.
5. Disposar d'un crèdit de 300 **hores mensuals** repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dins de la Junta de Personal. Per poder disposar d'aquestes hores, cal designar mensualment les persones que n'han de fer ús. **(funcionaris)**

Disposar d'un crèdit de 120 **hores mensuals** repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dins del Comitè d'Empresa. Per poder disposar d'aquestes hores, cal designar mensualment les persones que han de fer-ne ús. **(laborals)**

El nombre mínim d'aquestes hores a distribuir per persona i mes serà de cinc hores. Aquest paràgraf no és d'aplicació als Organismes Autònoms i Ens Instrumentals municipals adherits a aquest Conveni.

#### **SINDICAL - QUOTA SINDICAL**

**Article 46 (marc)**

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

#### **SINDICAL - REPRESENTANTS AMB MANDAT D'ÀMBIT REGIONAL O SUPERIOR**

**Article 47 (marc)**

1. Els representants del personal que pertanyin a sindicats legalment més representatius a l'Ajuntament d'acord amb el previst en l'article 7 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i que ostentin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un **nombre d'hores addicionals** per atendre aquesta representació i, en tot cas pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això comporti cap pèrdua de la prima d'assistència i compliment d'horari.
2. El **president i el secretari** de l'òrgan de representació tenen la mateixa consideració a aquests efectes que l'establerta per a càrrecs nacionals.

#### **SINDICAL - VAGA SERVEIS MÍNIMS**

**Article 48 (marc)**

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

#### **SINDICAL - GARANTIA PERSONAL**

**Article 49 (marc)**

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

#### **SINDICAL - ASSEMBLEES**

**Article 50 (marc)**

1. L'òrgan de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.
2. Són requisits per **convocar** una assemblea:
  - a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb **una antelació de dos dies hàbils**.

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

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

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

- a) La convocatòria s'ha de referir a **tot el personal** de que es tracti.
- b) Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de **7 hores mensuals**, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.
- c) Únicament podrà convocar **assemblees de caràcter general** en hores de treball el **President** de l'òrgan unitari de representació.
- d) Les seccions sindicals amb presència a l'òrgan unitari podran convocar **assemblees sectorials** en hores de treball amb un màxim de **2 hores al mes** del total mensual.
- c) Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial son computables al efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES (marc)

### OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

Transitòria Primera (marc)

Les **Ofertes Públiques d'Ocupació** que anualment aprovi, si s'escau, la Corporació integraran amb caràcter general, la cobertura indistinta de les **vacants de les plantilles de l'Ajuntament i els Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord/Conveni**.

Aquestes ofertes inclouran de forma especial tots els **llocs i places de caràcter estructural** que en els corresponents instituts es trobin ocupats durant un **temps superior a dos anys** per funcionaris interins o contractats laborals temporals.

### LLOCS DE TREBALL AMB NIVELL DE COMPLEMENT DE DESTÍ 26

Transitòria Segona (marc)

Fins que no es porti a terme la nova classificació dels llocs de treball a què es refereix la clàusula preliminar sisena, els llocs de treball amb nivell de complement de destí 26, per raó del seu caràcter directiu i/o especial responsabilitat, seran coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

### MODIFICACIÓ CONVENI

Transitòria Tercera (marc)

Aquest Acord de condicions laborals per als funcionaris de l'Ajuntament de Barcelona/Conveni 2004 – 2007, no es podrà modificar, si no és amb la **prèvia negociació de les parts signants o per modificació legal**.

### COMISSIÓ PER A LA DIGNITAT I NO DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL

Transitòria Quarta (marc)

Les parts signants acorden la creació d'una **Comissió paritària per a la dignitat** i la no-discriminació en el treball.

Aquesta Comissió paritària i estable, depenent del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, estarà formada per representants de l'Administració i per igual nombre de representants dels treballadors. També en formarà part el Cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

L'objectiu de la comissió serà analitzar i proposar mesures preventives envers **els assejaments de caire moral, sexual i d'altres situacions de discriminació**. Per tal de facilitar el treball de la comissió, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals articularà els mitjans tècnics i personal necessaris.

### CONCILIACIÓ FAMILIAR

Transitòria Cinquena (marc)

Les parts sotasignades acorden que les modificacions legals en relació a qüestions relatives a la **conciliació familiar**, seran objecte d'aplicació immediata prèvia consulta a la comissió de seguiment.

### T.SUPERIOR MÚSICA – BANDA MUNICIPAL

Transitòria Sisena (marc)

El personal de la **Banda Municipal** enquadrat a la categoria de Tècnics Superiors de Música que percep els seus havers amb l'estructura salarial establerta en el Capítol I segons el complement específic d'equiparació corresponent al mòdul retributiu A2 procedent dels anteriors acords, adaptarà l'import d'aquest concepte retributiu, al llarg dels quatre exercicis d'aquest Acord, a les quanties establertes amb caràcter general per al grup A, de forma fraccionada, progressiva i conforme amb el seu mòdul de jornada, fins a aconseguir la plena equiparació a l'any 2007.

### PLUS JUBILATS MUNPAL

Transitòria setena (marc)

L'Ajuntament continuarà abonant, amb el caràcter d'extingir, la subvenció de 30,05€ i 42,07€ mensuals reconegudes per anteriors pactes o acords als seus jubilats pel sistema de la MUNPAL dels grups professionals D i E entre l'1 de gener de 1980 i el 31 de març de 1993

**ANNEX 1: TAULES SALARIALS PER EL 2005 (marc)**

IMPORTS MENSUALS

**TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES**  
 Jornada completa 37,5h. setmanals (En cursiva i en posició inferior 32,5h.)

Mòdul	Categories	Grup	Sou	Nivell d'ascens	Compl. destí	C. Específic equiparació	Total
							Euros
<b>A</b>	- Tècnics d'Administració General	<b>A</b>	1.069,62	22	494,29	775,32	<b>2.339,23</b>
	- Tècnics Superiors d'Administració Especial (1)					491,33	<b>2.055,24</b>
	Trienni: 41,10 / Gratificació, valor hora: 8,33						
<b>B-1</b>	- Tècnics Mitjans d'Arquitectura, Enginyeria i Informàtica	<b>B</b>	907,80	20	426,29	442,25	<b>1.776,34</b>
						225,58	<b>1.559,67</b>
	Trienni: 32,89 / Gratificació, valor hora: 6,36						
<b>B-2</b>	- Gestors d'Administració General	<b>B</b>	907,80	20	426,29	375,92	<b>1.710,01</b>
	- Tècnics Mitjans d'Administració Especial, excepte els del mòdul B1					175,83	<b>1.509,92</b>
	Trienni: 32,89 / Gratificació, valor hora: 6,14						
<b>C1</b>	- Tècnics Auxiliars d'Educació Puericultura (a extingir)	<b>C</b>	676,70	16	339,24	437,43	<b>1.453,37</b>
						261,77	<b>1.277,71</b>
	Trienni: 24,69 / Gratificació, valor hora: 5,54						
<b>C2</b>	- Administratius d'Administració General	<b>C</b>	676,70	16	339,24	409,37	<b>1.425,31</b>
	- Tècnics Auxiliars d'Administració Especial, excepte els del mòdul C1					240,68	<b>1.256,62</b>
	- Encarregats (2)						
Trienni: 24,69 / Gratificació, valor hora: 5,54							
<b>D1</b>	- Auxiliars Pràctics d'Arquitectura Enginyeria (a extingir)	<b>D</b>	553,32	14	295,69	478,44	<b>1.327,45</b>
						320,26	<b>1.169,27</b>
	Trienni: 16,50 / Gratificació, valor hora: 5,09						
<b>D2</b>	- Auxiliars d'Administració General	<b>D</b>	553,32	14	295,69	440,43	<b>1.289,44</b>
	- Auxiliars Pràctics d'Administració Especial					284,88	<b>1.133,89</b>
	- Mestres/Capatassos (3)						
Trienni: 16,50 / Gratificació, valor hora: 5,09							
<b>E</b>	- Subalterns d'Administració General.	<b>E</b>	505,15	12	252,12	433,29	<b>1.190,56</b>
	- Ajudants d'Oficis d'Administració Especial.					291,01	<b>1.048,28</b>
	Trienni: 12,38 / Gratificació, valor hora: 4,62						
(1)	Per als Professors de la Banda el complement específic d'equiparació es regula en la disposició transitòria sisena						
(2)	Els Encarregats tenen assignat com a grau d'ascens el nivell 18.						
(3)	Els Mestres/Capatassos tenen assignat com a grau d'ascens el nivell 16.						

Nota: Per al complement personal al grup D, l'ajut a la mantenció i la resta de plusos, vegeu la taula corresponent. ( pàgina 38 )

## TAULA RETRIBUTIVA ESPECIAL GUÀRDIA URBANA I SPEIS

Mòdul	Categories	Grup	Sou	Compl. Destí	Equipar	Respons	Dedicació	Total Euros	Trienni
A-26	INTENDENTS GUB	A	1.069,62	676,93		861,29	480,84	<b>3.088,68</b>	41,10
B-24	INSPECTORS GUB	B	907,80	565,16		776,65	404,40	<b>2.654,01</b>	32,89
C-22	OFICIALS SPEIS	C	676,70	494,29	408,54	483,94	369,77	<b>2.433,24</b>	24,69
C-22	SOTSINSPECTORS GUB	C	676,70	494,29		731,63	329,64	<b>2.232,26</b>	24,69
C-20	SERGENTS GUB i SPEIS	C	676,70	426,29		499,18	302,67	<b>1.904,84</b>	24,69
D-18	CAPORALS GUB i SPEIS	D	553,32	382,74	412,34	71,48	266,21	<b>1.686,09</b>	16,50
D-16	AGENTS i BOMBERS	D	553,32	339,24	412,34		232,48	<b>1.537,38</b>	16,50

D'altres complements específics (plusos) d'aplicació, si s'escau, al personal operatiu de la GU i de l' SPEIS, en funció del seu torn:

### Guàrdia Urbana:

Perillositat	PP1	60,58	Tots els torns
Emergències socials	PEG	55,53	Tots els torns
Incompatibilitat	PGI	203,51	Tots els torns
Festivitat	PFX	70,60	Tots els torns excepte Unitats C i D
Nocturnitat	PN1	52,92	Torn de tarda amb encavalcament
Nocturnitat	PNG	204,30	Torn de nit amb lliurança complementària
Nocturnitat	PNU	269,35	Torn de nit sense lliurança complementària i Unitat C
Festivitat Unitat C	PFC	141,20	Unitat C
Festivitat Unitat D	PFD	205,00	Unitat D
Nocturnitat Unitat D	PN2	103,37	Unitat D
Disponibilitat Unitats C i D	PUC	195,17	Unitat C i Unitat D

### SPEIS

Perillositat	PP1	60,58
Emergències socials	PEO	80,75
Festivitat	PFX	70,60
Nocturnitat	PNB	103,37
Jornada	PSP	169,17

**COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT:**

	<b>PLUS DE FESTIVITAT</b>	Tarifes	Imports
1.	Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	7,56
2.	Per a mitjanes anuals de 6 a 10 festius	PF2	16,08
3.	Per a mitjanes anuals d'11 a 15 festius	PF3	24,58
4.	Per a mitjanes anuals de 16 a 20 festius	PF4	33,13
5.	Per a mitjanes anuals de 21 a 25 festius	PF5	41,63
6.	Per a mitjanes anuals de 26 a 30 festius	PF6	50,16
7.	Per a mitjanes anuals de 31 a 35 festius	PF7	58,69
8.	Per a mitjanes anuals de més de 36 festius	PF8	70,60
9.	Aplicació específica GUB i SPEIS	PFX	70,60
10.	Aplicació específica Unitat C de la GUB	PFC	141,20
11.	Aplicació específica Unitat D de la GUB	PFD	205,00
	<b>PLUS DE NOCTURNITAT</b>		
1.	Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	52,92
2.	Per a mitjanes diàries d'entre 2 i 4 hores	PN2	103,37
3.	Per a mitjanes diàries d'entre 4 i 6 hores	PN3	153,84
4.	Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	204,30
5.	Torn nit GUB amb lliurança suplementària	PNG	204,30
6.	Altres torn de nit de la GUB	PNU	269,35
7.	Aplicació específica torns de l'SPEIS	PNB	103,37
	<b>PLUS D'AJUT A LA MANUTENCIÓ</b>	PAM	36,36
	<b>PLUS DE DESPLAÇAMENT</b>	PD1	38,07
	<b>PLUS DE MENYSCAPTE DE DINER</b>	PQ1	20,63
	<b>PLUS D'EMERGÈNCIES SOCIALS</b>		
1.	Aplicació genèrica	PEO	80,75
2.	Aplicació específica Guàrdia Urbana	PEG	55,53
	<b>PLUS DE DISPONIBILITAT UNITATS C i D GUB</b>	PUC	195,17
	<b>PLUS DE JORNADA SPEIS</b>	PSP	169,17

**COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PERILLOSITAT:**

1.	Tarifa màxima	PP1	60,58
2.	Tarifa ordinària	PP2	31,51
	<b>COMPLEMENT ESPECÍFIC INCOMPATIBILITAT GU</b>	PGI	203,51
	<b>COMPLEMENT PERSONAL EN EL GRUP D</b>	CPD	31,06

## ANNEX 2 - CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL (marc)

### Apartat 1 - CONDICIONS GENERALS DEL PERSONAL LABORAL (marc)

#### PERÍODE DE PROVA

Annex 2 - PL - Apartat 1.1 (marc)

Tot el personal laboral de nou ingrés restarà sotmès, excepte pacte contrari, a un període de prova de la durada següent :

- a) Treballadors qualificats, tres mesos.
- b) Personal no qualificat, quinze dies laborables.

#### FUNCIONS D'INFERIOR RETRIBUCIÓ

Annex 2 - PL - Apartat 1.2 (marc)

Quan l'Ajuntament encarrega a un treballador **funcions inferiors a les de la seva categoria** professional, li mantindrà la seva retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i ho comunicarà al Comitè d'Empresa.

#### EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA - PL

Annex 2 - PL - Apartat 1.3 (marc)

Com opció al règim legalment previst, es podrà concedir l'excedència voluntària als treballadors quan ho sol·licitin per interès particular. Aquesta situació no es pot declarar fins a **haver completat 3 anys** de prestació efectiva de serveis, des de l'anterior excedència, en el seu cas.

**No s'hi podrà estar més de 10 anys** continuats **ni menys de 2.**

#### REINGRÉS

El treballador en excedència voluntària només conserva el dret preferent a **reintegrar-se** a l'Ajuntament en les vacants de la mateixa categoria que hi hagi, sempre que l'interessat hagi **sol·licitat** el reingrés abans de caducar el període d'excedència.

Si el treballador no sol·licita el **reingrés** abans d'acabar l'excedència, causa baixa definitiva en l'Ajuntament.

#### PREAVÍS DE CESSAMENT

Annex 2 - PL - Apartat 1.4 (marc)

El treballador que vulgui **cessar voluntàriament** en l'Ajuntament de Barcelona haurà de comunicar-ho per escrit a l'Àrea de Personal, amb l'antelació mínima següent:

- a) Personal qualificat, 1 mes.
- b) Personal no qualificat, 15 dies.

La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat de preavisar.

## Apartat 2 - CONTRACTACIÓ TEMPORAL (marc)

### CONTRACTACIÓ TEMPORAL - ESCOLES TALLER

Annex 2-PL- Apartat 2.1 (marc)

Els contractes que s'efectuïn en el marc de les escoles taller, en col·laboració amb l'INEM, s'ajustaran en totes les seves condicions al que estableix la normativa específica que els sigui aplicable.

### TRIBUNALS DE SELECCIÓ

Annex 2-PL- Apartat 2.2 (marc)

El **Comitè d'Empresa** participarà en tots els **tribunals de selecció** de la contractació temporal.

### CÒPIA BÀSICA CONTRACTES

Annex 2-PL- Apartat 2.3 (marc)

L'Ajuntament efectuarà la **tramitació dels contractes** a través dels seus serveis de Personal i farà arribar a l'òrgan de representació la còpia **bàsica dels contractes**, la proposta de **liquidació** per cessament de cada treballador i les **previsions** trimestrals i anuals de contractació amb el número i **tipologia** de contractes per àmbits i serveis.

### CONTRACTACIÓ TEMPORAL : MODALITATS CONTRACTUALS

Annex 2-PL- Apartat 2.4 (marc)

Per a l'aplicació dels contractes temporals es tindrà en compte els criteris següents:

#### CONTRACTES D'OBRA I SERVEI

(a)

S'utilitza per a serveis determinats amb autonomia i substantivat dins l'Ajuntament. Es determinarà en la Comissió de seguiment les característiques del servei. S'abonaran els triennis corresponents.

#### CONTRACTE EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE MERCAT, ACUMULACIÓ DE FEINES O EXCÉS DE COMANDES

(b)

S'utilitzarà quan hi hagi un increment puntual i extraordinari en l'activitat d'un servei o es produeixi acumulació de feina en els serveis propis de l'Ajuntament.

#### CONTRACTE DE INTERINITAT

(c)

Per a substituir a treballadors en dret a reserva de lloc de treball o per cobrir temporalment una plaça vacant fins a la seva provisió reglamentària.

#### CONTRACTE DE RELLEVAMENT

(d)

#### CONTRACTE DE FOMENT DE L'OCUPACIÓ (majors 45 anys)

(e)

#### CONTRACTE DE FORMACIÓ

(f)

En cas d'utilització d'aquest contracte i atenent a la naturalesa i especificitat d'aquests, l'Ajuntament el reservarà als serveis de la Impremta i Tallers i a altres de característiques similars prèvia **negociació amb la Comissió de seguiment**.

El **nombre de contractats** no superarà el 8 % de la plantilla dels serveis corresponents.

Els contractes de formació tindran una **duració màxima** (incloses les pròrrogues) de dos anys.

L'**edat** dels treballadors contractats serà de 16 a 21 anys, llevat de les excepcions revistes legalment.

**No** es podran celebrar contractes de formació que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat desenvolupat amb anterioritat pel treballador en el mateix centre.

Les **retribucions** d'aquests treballadors es fixen en el 65, 75 i 85 % del salari de la categoria d'ajudant d'oficial d'oficis durant, respectivament, el primer i segon any del contracte, i seran proporcionals al temps de treball efectiu.

Aquest tipus de contracte **cotitzarà** a la Seguretat Social en les condicions específiques establertes.

Els **criteris de selecció** s'establiran negociant amb els representants del treballadors.

La **formació teòrica** per als aprenents, la seva durada, que no serà inferior al 20 % del temps de treball, i el procés d'aprenentatge. s'ajustaran a les circumstàncies de cada contractació i es, faran en els centres més idonis, amb preferència de caràcter públic.

Finalitzat el contracte, l'Ajuntament expedirà a cada afectat un **certificat** en els termes previstos legalment.

<b>CONTRACTE EN PRÀCTIQUES</b>
--------------------------------

**(g)**

l'Ajuntament l'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació en la Comissió de seguiment.

<b>CONTRACTE A TEMPS PARCIAL</b>
----------------------------------

**(h)**

Mai no serà inferior a 12 hores setmanals o 48 mensuals. En el cas de prestació en dies festius o hores nocturnes, es cobriran els plusos corresponents.

<b>GARANTIA</b>
-----------------

**Annex 2-PL- Apartat 2.5 (marc)**

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.

<b>CONTINUÏTAT - OFERTA PÚBLICA</b>
-------------------------------------

**Annex 2-PL- Apartat 2.6 (marc)**

Quan els contractes temporals es **perllonguin més de dos anys** i corresponguin a llocs d'estructura no inclosos en programes o plans subvencionats per altres Administracions, la Corporació integrarà aqueixes places a l'**Oferta Pública d'Ocupació**, sempre que no puguin ser cobertes amb redistribució d'efectius. S'abonaran els triennis corresponents.

**CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

**Annex 2 - PL- Apartat 3**

La classificació del personal laboral s'ajusta al sistema establert en la plantilla municipal seguint l'estructura d'escales i categories professionals derivades del Text refós de disposicions legals vigents en matèria de Regim Local (RDL 781/1986, articles 167 a 175) y del Reglament de Personal al Servei de les Entitats Locals (Decret de la Generalitat 214/1990, articles 38 i 39) i d'acord a la divisió en grups disposada en la legislació bàsica de la funció pública segons el nivell de titulació acadèmica exigida per al seu accés.

Les categories professionals previstes en general per al personal laboral, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, són les següents:

**Grup E . SUBALTERN**

Fa feines de vigilància i custòdia interior d'oficines, i també missions de conserge, uixer, porter, ordenança o altres feines anàlogues, en edificis i serveis de la corporació, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

**Grup E . AJUDANT D'OFICIAL**

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

**Grup D . AUXILIAR PRÀCTIC**

Realitza les funcions següents segons les seves especialitats:

**Grup D . OFICIAL D'OFICIS**

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

**Grup D . 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 que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

**Grup D . AUXILIAR PRÀCTIC DE SERVEIS SOCIALS, 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, educatius i culturals, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

**Grup D . CONDUCTOR:**

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

**Grup D . MESTRE O CAPATÀS:**

Com a mestres són els especialistes qualificats en l'exercici d'un determinat ofici, i com a capatàsos li 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.

**Grup D . AUXILIAR PRÀCTIC D'ARQUITECTURA I ENGINYERIA:**

Categoria a extingir. Realitza activitats de caràcter pràctic que no exigeixin 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.

### **Grup C . ENCARREGAT:**

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.

### **Grup C . TÈCNIC AUXILIAR DE SANITAT**

Règim Laboral a extingir. 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'escorxadador, control de la salubritat d'aliments peribles, 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.

### **Grup C . TÈCNIC AUXILIAR D'EDUCACIÓ**

Règim laboral a extingir. Li correspon: 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: inventari dels materials, eines i instrumental del centre, supervisió de la seva conservació i entreteniment; i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

### **Grup C . TÈCNIC AUXILIAR DE PUERICULTURA (categoria extingir):**

Règim laboral a extingir. 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.

### **Grup C . TÈCNIC AUXILIAR D'INSTITUCIONS CULTURALS:**

Poden realitzar les tasques següents: ajuda i col·laboració amb els tècnics superiors i mitjans en la realització de les pròpies dels centres culturals i 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 similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

### **Grup C . TÈCNIC AUXILIAR D'ACTIVITATS SOCIALS:**

Realitzen les tasques següents: informació general, organització de grups per a activitats, confecció de programes de laboroteràpia 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

### **Grup B . TÈCNIC MITJÀ DE CIÈNCIES SOCIALS**

Règim laboral a extingir. Sota l'orientació, si escau, dels tècnics superiors, els correspon: 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 aollits 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 i anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.

---

**FALTES I SANCIONS**

**Annex 2-PL- Apartat 4.1 (marc)**

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

**FALTES LLEUS** Són faltes lleus:

**Annex 2-PL- Apartat 4.2 (marc)**

- a) Les faltes de **puntualitat**, dintre del mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies.
- b) La falta **d'assistència** sense causa justificada.
- c) L'**absència** del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La **no comunicació** amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- e) L'**oblit reiterat de marcar** en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos trimestrals. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat en el punt 4.5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
- f) La falta de **registre** en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.
- g) L'**indisposat** durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi **absent del seu domicili** per causa no justificada.
- h) La **no tramitació** del **part de baixa** per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- i) La **incorrecció** amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'Ajuntament.
- j) La **negligència** del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
- k) L'**incompliment** lleu dels **deures** professionals per negligència o descurança.
- l) L'**incompliment** voluntari del **rendiment** legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei
- m) L'**incompliment** del que ordeni un **superior** dintre de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) L'incompliment de les **normes** de tramitació pel que fa a les **dades personals**.
- o) La **no comunicació** per part dels responsables de grup de les **incidències** produïdes entre el personal al seu càrrec.
- p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'**uniforme** i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

**FALTES GREUS** Són faltes greus:

**Annex 2 - PL- Apartat 4.3 (marc)**

- a) La **reincidència** per tres vegades en **falta lleu** en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
- b) Les **faltes repetides d'assistència** sense causa justificada.
- c) L'**abandó del lloc de treball**, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
- d) La realització d'**activitats alienes** al servei durant la jornada de treball.n1
- e) La **simulació de la presència** d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.

- f) L'incompliment dels deures professionals per **negligència inexcusable**.
- g) La **reincidència desobeint les ordres** d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- h) Les **agressions verbals o físiques** entre treballadors en hores de servei.
- i) La **manipulació** intencionada de **fitxes, llistes** d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- j) La **falta** de l'obligat **sigil** pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
- k) El **dany** voluntari en la **conservació** dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'incompliment voluntari del **rendiment** legalment exigible.
- m) L'**incompliment de les ordres** d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- n) Les **faltes notòries de respecte** o de consideració **amb els ciutadans** en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
- o) L'**embriaguesa** en hores de servei.
- p) L'**encobriment**, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

**FALTES MOLT GREUS** Són faltes molt greus:

**Annex 2 - PL- Apartat 4.4 (marc)**

- a) La **reincidència** cometent **falta greu** en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
  - a) és de **deu faltes** no justificades **de puntualitat** en un període de sis mesos, o vint en un any
  - b) Més de **tres faltes** injustificades **a la feina** en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.
  - c) La **indisciplina o desobediència** al treball.
  - d) Les **ofenses verbals o físiques** a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Ajuntament, o als familiars que convisquin amb ells.
  - e) La **transgressió** de la bona fe **contractual**, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
  - f) La **disminució** voluntària i continuada en el **rendiment** exigible de la feina.
  - g) L'**embriaguesa habitual o toxicomania** si repercuteixen negativament en la feina.
  - h) L'incompliment de la normativa legal sobre **incompatibilitats**.

**FALTES - PRESCRIPCIÓ**

**Annex 2-PL- Apartat 4.5 (marc)**

Les **faltes lleus** prescriuran al cap de deu dies hàbils.

Les **faltes greus** al cap de vint dies hàbils.

Les **faltes molt greus** al cap de seixanta dies hàbils.

A comptar des de la data en què l'Ajuntament n'hagi tingut coneixement que s'hagin comès i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

**FALTES - SANCIONS**

**Annex 2 -PL-Apartat 4.6 (marc)**

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

**SANCIONS PER FALTES LLEU** Seran les següents:

**Annex 2 -PL-Apartat 4.7 (marc)**

- a) **Amonestació** per escrit.
- b) **Suspensió de sou i feina** d'1 a 4 dies.

**SANCIONS PER FALTES GREUS**

**Annex 2 -PL-Apartat 4.8 (marc)**

Les faltes greus es sancionaran amb **suspensió de sou i feina** de cinc a vint dies.

**SANCIONS PER FALTES MOLT GREUS** Seran les següents:

**Annex 2 -PL-Apartat 4.9 (marc)**

- a) **Suspensió de sou i feina** de vint-i-un a seixanta dies.
- b) **Acomiadament**.

**FALTES - PROCEDIMENT**

**Annex 2-PL-Apartat 4.10 (marc)**

**a) Prèviament** a la imposició de la sanció, es concedirà **audiència a l'interessat** durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les **al·legacions** que convinguin al seu dret.

S'interrompran els **terminis previstos de prescripció** per tot el període comprès entre la data de comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els tres dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, es podrà depassar en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

**b) Les sancions** de les faltes requeriran una **comunicació per escrit** al treballador, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

## ANNEX 2: SECTORIAL DE LA GUÀRDIA URBANA

### 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 especials de l'Administració especial" i s'estructura en les següents 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:

- Intendent: grup A, nivell 26
- Inspector: grup B, nivell 24
- Sotsinspector: grup C, nivell 22
- Sergent: grup C, nivell 20
- Caporal: grup D, nivell 18
- Agent: grup D, nivell d'accés 14 i d'ascens 16

Els Agents de la Guàrdia Urbana accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat segons la regulació genèrica establerta a l'article 18, passant en conseqüència de forma automàtica a aquest nivell a partir de l'1 de gener del 2005, incloent-hi els Agents en practiques.

### 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 Polícies 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 al grup C dels Agents i Caporals i al grup B dels comandaments intermedis quan sigui reformada, en aquest sentit, la Llei 16/91 de Polícies locals de Catalunya.

### 3.- CONDICIONS ECONÒMIQUES ESPECÍFIQUES

a) El personal de la Guàrdia Urbana té assignat el complement específic d'incompatibilitat per raó de la seva especial 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 compleixin les exigències, els conceptes següents:

- específic de dedicació per jornada perllongada (quantia en taules salarials)
- específic de perillositat en la seva tarifa 1 (codi PP1)
- específic d'emergències socials en la seva tarifa 2 (codi PEG)
- específic de festivitat en la seva tarifa 9 (codi PFX), a excepció del que s'indica respecte del personal de les Unitats C i D.
- 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).

c) El personal adscrit a la Unitat Operativa C (caps de setmana/nits) percebrà, addicionalment a les retribucions complementàries pròpies de la GUB i en virtut del règim especial de dedicació previst per a aquesta Unitat en l'article 4.c d'aquest annex, 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 a la Unitat Operativa D percebrà, addicionalment a les retribucions complementàries pròpies de la GUB i en virtut del Règim especial de dedicació previst per a aquesta unitat en l'article 4.d d'aquest annex, 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 de la Unitat C (PUC).

- d) Plus d'emergències socials: S'entén com a emergència social 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 o per a les persones o els 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.

Aquest plus s'ajustarà en els seus imports i previsions al que es preveu en l'article 9. 6.

f) Les retribucions dels anys 2006 i 2007 s'ajustaran al que es derivi de l'aplicació de les corresponents lleis de pressupostos de l'Estat, afegint-se els increments establerts en l'article 9.5 i 9.6

#### 4.- JORNADA I HORARIS

a) El personal de la Guardia Urbana està adscrit al règim de jornada perllongada amb un còmput anual de 1.728 hores.

b) El personal de la Guardia Urbana en jornada ordinària realitzarà les seves 1728 hores anuals repartides en 216 dies de treball a raó de 8 hores diàries en horari continuat, d'acord amb la instrucció 24/2003.

D'aquest còmput, que incorpora la totalitat de la prestació, s'haurà de reduir, si procedeix, el gaudi de les llicències i permisos previstos en l'article 14 d'aquest Acord.

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

Torns	Horari normal	Horari d'encavalcament
matí	7 a 15	6 a 14
tarda	14 a 22	15 a 23
nit	22 a 6	23 a 7

c) Unitat Operativa C (Caps de setmana-nit):

Aquesta unitat treballarà de les 21 a les 7 hores tots els dijous, divendres i dissabtes de l'any, i les vigílies de festius intersetmanals. La resta d'hores fins completar 1.728 hores de prestació anual efectiva constituirà una bossa d'hores a usar, fins el seu esgotament, en cas de prolongacions de jornada i altres situacions que es demandin amb el corresponent preavis, sempre respectant un descans mínim de 12 hores entre jornades.

La realització d'aquestes hores de bossa en diumenge o festiu, excepte en cas de prolongació de jornada, es computarà a raó de dues hores per cada hora efectivament treballada.

L'adscripció del personal a aquesta Unitat Operativa C (caps de setmana-nits) serà voluntària. Una vegada produïda l'adscripció, hi romandrà assignat un període no inferior a dos anys.

d) Unitat Operativa D:

Aquesta unitat treballarà dotze hores per jornada en dissabtes, diumenges i festius intersetmanals. La resta d'hores fins a completar 1.728 hores de prestació anual efectiva constituirà una borsa d'hores a usar, fins al seu esgotament, en cas de prolongacions de jornada i altres situacions que es demandin amb el corresponent preavis, sempre respectant un descans mínim de 12 hores entre jornades.

La realització d'aquestes hores de borsa en diumenge o festiu, excepte en cas de prolongació de jornada, es computarà a raó de dues hores per cada hora efectivament treballada.

L'adscripció del personal a aquesta Unitat Operativa D serà voluntària. Una vegada produïda l'adscripció, hi romandrà assignat un període no inferior a dos anys.

e) El personal no policial (administratiu, tècnic, etc.) adscrit a GUB treballarà d'acord amb l'horari definit per a ell en l'apartat corresponent del present Acord.

f) L'horari pel personal policial dels nuclis tècnics es d'aplicació al personal adscrit a nuclis de suport organitzatiu que no inclourà a les oficines ni a la Central de comandament, i l'horari del personal "staff" s'establirà en funció de les activitats de les diferents unitats.

g) En cas de supressió de la lliurança en un dia festiu (diumenge o festiu oficial) la lliurança serà recuperada en un altre dia festiu o, en el seu defecte i a sol·licitud de l'interessat, en un dia laborable.

h) Al personal que no realitzi el règim de reducció estival previst en aquest acord li serà d'aplicació la reducció de 24 hores com a fórmula compensatòria. Aquell personal que no disposi de borsa d'hores podrà gaudir d'aquestes hores en fraccions horàries d'acord amb les necessitats del servei.

Es mantindrà aquesta clàusula en tant es mantingui en l'Acord general de l'Ajuntament el sistema de reducció horària general per a l'estiu, desapareixent en cas contrari o minorant-se proporcionalment en cas que es minori la reducció horària d'estiu.

i) Durant el període de descans anual per vacances estivals tindran caràcter recuperable les festes que superin la vuitena.

j) El personal adscrit al torn de nit previst en l'apartat b d'aquest article 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.

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

## **5.- PERLLONGAMENT DE JORNADA**

Per als supòsits de perllongament de jornada per sobre de l'horari habitual s'estableix, a partir de l'aprovació del present acord i durant tot el seu període de vigència, un mòdul retribuït de 13,52 € / hora d'acord amb 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.

Aquesta quantitat serà incrementada en els anys successius de vigència de l'Acord, amb l'increment de l' LGPE. Aquests increments seran efectius a partir de la signatura del present Acord.

## **6.- SERVEIS EXTRAORDINARIS**

Es garanteix el dret a gaudir del descans setmanal en la data preestablerta, sense perjudici de la realització de serveis extraordinaris, que en tot cas s'intentaran cobrir al 100 % amb personal voluntari.

Es tendirà a la reducció dels serveis extraordinaris, limitant-los als imprescindibles, adequant la dotació al mínim necessari i optimitzant al màxim possible l'aprofitament del personal que realitzi servei ordinari.

Els imports dels preus a abonar per hora realitzada en servei extraordinari i per hores extraordinàries s'actualitzaran a partir del 2006 amb el percentatge que es derivi de l'aplicació de les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

## **7.- FORMACIÓ**

Els programes de reciclatge i formació, incloent-hi els relatius a educació física, seran impartits per personal amb la capacitat tècnica i professional adequada, dins la jornada laboral.

La Mesa Tècnica de la Guardia Urbana, en sessió monogràfica tindrà coneixement del programa de formació abans de la seva publicació. Així mateix, l'esmentada mesa, es reunirà com a mínim dues vegades l'any, una per a l'aprovació del programa de formació i l'altra per a l'avaluació del grau de compliment.

L'Ajuntament col·laborarà amb l'Escola de Policia de Catalunya en tots els plans formatius que aquesta desenvolupi i que estiguin relacionats amb la carrera professional de la Guàrdia Urbana, per a la seva aplicació. Així mateix, mantindrà permanentment informada la representació sindical de les gestions que es realitzin en aquest sentit.

## **8.- SALUT LABORAL**

L'activitat preventiva en el si de la GUB es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en l'article 34 d'aquest pacte de condicions socials.

Durant la vigència de l'Acord es redactarà el Pla de prevenció integral de la Guàrdia Urbana, d'acord amb la llei 54/2003 de 12 de desembre. El Servei de Prevenció destinarà un tècnic per dissenyar, redactar i executar la redacció de l'esmentat Pla de prevenció. Així mateix i en l'àmbit del Pla es farà un estudi sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el lloc de treball.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà de forma monogràfica per tractar temes de vestuari, material, equipament i equips de protecció individual, independentment de les reunions mensuals ja programades.

Les revisions mèdiques es faran dins l'horari laboral.

## **9.- SERVEIS DE PATRULLA**

Els serveis de vigilància nocturna així com els efectuats en llocs conflictius seran efectuats per parelles.

## **10.- TRASLLATS**

Els representants sindicals de la Mesa tècnica coneixeran les previsions en matèria de trasllats així com les sol·licituds que es rebin en aquest sentit i participaran en l'establiment de criteris generals sobre canvis d'unitat.

## **11.- ASSESSORIA JURÍDICA**

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

## **12.- RESPONSABILITAT CIVIL**

Es discutiran en la Mesa tècnica 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 Mesa tècnica es farà amb la celeritat suficient per a que no es produeixi la prescripció dels procediments.

## **13.- COMUNICACIONS DE FALTA**

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

## **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- MESA TÈCNICA DE LA GUÀRDIA URBANA**

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta resta constituïda una Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana com a àmbit descentralitzat de seguiment dels presents acords i amb competència en totes les matèries derivades dels esmentats acords que afectin al personal de la GUB.

La Mesa tindrà reunions ordinàries de caràcter mensual i extraordinàries quan les parts així ho acordin. De totes les reunions s'estendrà acta signada pels assistents.

## **16.- VACANCES.**

Les vacances es distribuïran segons la següent proporció:

Vacances d'estiu:

Juliol: 40 %, Agost: 40 %. Fora d'aquest període i de comú acord: 20 % restant.

Nadal:

Es realitzaran en dos torns amb un 40 % del personal a cada un. El 20 % restant les farà fora del període i de mutu acord.

Setmana Santa:

Es realitzaran en dos torns amb un 40 % del personal a cada un. El 20 % restant les farà fora del període i de mutu acord.

Es realitzaran torns rotatius anuals per a la concessió de les vacances en els tres períodes (Estiu/Nadal/Setmana santa).

## **17.- PERSONAL DE SEGONA ACTIVITAT**

La comissió de seguiment de la GUB 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 el supòsit que la citació a judici coincideixi amb hores lliures de servei, es compensarà el personal d'acord amb el barem econòmic següent:

Dia amb una citació: 36,06€

Dia amb dues citacions: 48,08€

Dia amb tres citacions o més: 54,09€

En cas que les citacions coincideixin amb dies de lliurança segons el calendari de cada policia, els imports seran els següents:

Dia amb una citació: 42,07€

Dia amb dues citacions: 54,09€

Dia amb tres citacions o més: 60,10€

A partir de la signatura d'aquest acord aquestes quanties s'incrementaran en 3€ addicionals per a la resta del 2005 i en 3€ més en el 2006.

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.

#### **19.- 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. ( incloent-hi els períodes vacacionals )
2. Les vacances d'estiu es podran realitzar de l'1 de gener a 31 de desembre, no coincidint amb d'altres períodes de llicència Setmana Santa, Nadal i altres
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. Periòdicament es realitzarà el seguiment del grau d'acompliment del 2x1 en la Mesa Tècnica de la GUB.
5. Les festes a treballar en festius intersetmanals seran 4 anualment.
6. Els festius de reforç a treballar anualment serà 1.
7. Ambdues parts es comprometen a revisar a la Mesa Tècnica, en el 2006, la possibilitat de suprimir el dia de reforç anual per realitzar 5 festius intersetmanals.
8. Tot el que s'ha descrit restarà condicionat a que els percentatges mínims de servei ho permetin, sense que impliqui l'augment de caps de setmana a treballar ( els mínims només es variaran per motius excepcionals )
9. Qualsevol incidència excepcional es tractarà de forma individual per la prefectura.

#### **20.- CONCILIACIÓ FAMILIAR**

L'aplicació dels acords referits, establerts al Capítol II d'aquest Acord, a la conciliació familiar es regularà per circular interna.

## **ANNEX 3: SECTORIAL DEL SERVEI DE PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT (SPEIS)**

### **1.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

El personal funcionari de l'SPEIS s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala de serveis especials de l'Administració especial" i, mentre es procedeixi a la seva ordenació definitiva, s'estructura en les següents categories professionals següents, amb indicació per a cada una del grup de titulació i del nivell de complement de destinació dels llocs de treball procedents:

- Oficial del grup C, nivell 22 (per adaptació de la categoria de Sotsocial a l'escala tècnica establerta en la Llei 5/1994, de regulació dels Serveis de prevenció i extinció d'incendis de Catalunya).
- Sergent: grup C, nivell 20
- Caporal: grup D, nivell 18
- Bomber: grup D, nivell d'accés 14 i d'ascens 16

Els Bombers accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat segons la regulació genèrica de l'article 18, passant en conseqüència de forma automàtica a aquest nivell a partir de 1 de gener del 2005, incloent-hi els Bombers en pràctiques.

### **2.- CARRERA PROFESSIONAL**

El règim d'accés i carrera professional de l'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 C 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 cinc vacants i bianualment en cas contrari.

### **3.- CONDICIONS ECONÒMIQUES ESPECÍFIQUES**

El personal de l'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, i 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 següents:

- específic de dedicació per jornada perllongada (quantia en taules salarials)
- 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 jornada per SPEIS (PSP).

Les retribucions dels anys 2006 i 2007 s'ajustaran al que es derivi de l'aplicació de les corresponents lleis de Pressupostos de l'Estat, afegint-se el increment establert en l'article 9.5 i 7.

### **4.- JORNADA I HORARIS**

- a) El personal de l' SPEIS està adscrit al règim de jornada en còmput anual de 1.728 hores.
- b) L'activitat operativa de l'SPEIS es desenvolupa mitjançant cinc torns, a excepció del període de vacances en què l'activitat es desenvoluparà en 4 torns.
- c) Els torns compendran 24 hores consecutives de treball, realitzant-se els relleus a les 8 hores del matí, en els que resulten inclosos i compensats els dies de lliure disposició, al marge de les lliurances que corresponguin per vacances i eventuais permisos.
- d) No podran realitzar-se més de 24 hores seguides de treball, excepte els eventuais perllongaments de jornada a què es refereix el punt 6.
- e) 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.

### **5.- VACANCES**

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. Fins a un 10 % del personal podrà realitzar les vacances fora del període regulat.

## **6.- PERLLONGAMENT DE JORNADA**

Pels 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 13,52€/hora d'acord amb els criteris següents:

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

Aquest quantitat serà incrementada en els anys successius de vigència de l'acord, amb l'increment de la LGPE.

Aquest increments seran efectius a partir de la signatura del present acord.

## **7.- FORMACIÓ**

Abans del 30 de setembre del 2005 la Direcció de l' SPEIS presentarà a la Mesa Tècnica un nou model de gestió de la formació.

Tanmateix s'acorden els següents continguts formatius següents:

A) S'establiran en la Mesa Tècnica de l'SPEIS els programes de formació permanents (pràctiques ) en tots els parcs per al manteniment del nivell professional de la plantilla operativa d'intervenció. Aquesta actuació es coordinarà amb la comissió mixta de formació.

B) S'establirà un pla de formació específica per a tot el personal tècnic no operatiu d'intervenció

C) La Mesa Tècnica establirà un pla de formació bianual, de caràcter obligatori per a tota la plantilla operativa d'intervenció, que reculli tres eixos formatius:

1. Acció formativa a partir de la reformulació de tots els protocols d'intervenció.
2. Formació dirigida a prevenir els riscos laborals associats a les activitats laborals de l'SPEIS
3. Formació permanent dirigida a l'actualització dels coneixements en relació amb els equips de protecció individual, eines de treball, tècniques professionals, noves tecnologies, noves tècniques operatives d'intervenció i altres elements associats a les funcions de la plantilla operativa,

Per afavorir al màxim l'aprofitament dels recursos destinats a la formació i tenint en compte les situacions d'emergència a les quals es troba sotmesa la plantilla operativa d'intervenció de l'SPEIS, resulta imprescindible establir uns mòduls formatius a realitzar de forma independent del nombre de guàrdies establertes per a la cobertura del servei ordinari i permanent.

És per això que en l'àmbit del Pla de formació específic per a tot el personal operatiu d'intervenció de l'SPEIS es crearan mòduls formatius que, no excedint de 24 hores anuals, es puguin distribuir en un màxim de tres jornades formatives, de 8 hores cada una, al llarg de cada any de vigència del Acord.

Les tres jornades de formació seran planificades i conegudes pels membres de l'SPEIS com a màxim el 31 de gener de cadascun dels anys de vigència del present acord.

## **8.-MESA SECTORIAL DEL SPEIS**

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta, es constitueix una Mesa Tècnica de l'SPEIS com a àmbit descentralitzat de negociació sectorial amb competència en totes les matèries que li siguin específiques i, en concret, sobre les que en aquest mateix annex s'assenyalen.

La Mesa tindrà reunions ordinàries de caràcter trimestral i d'extraordinàries quan les parts així ho acordin per raons d'urgència. De totes les reunions s'estendrà acta signada pels assistents.

## **9.- SEGURETAT I SALUT LABORAL A L' SPEIS**

L'activitat preventiva en el si de l'SPEIS es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en l'article 34 d'aquest Acord de condicions socials.

El Comitè de Seguretat i Salut de l'SPEIS, juntament amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament, elaborarà la proposta formativa que sigui necessari dur a terme amb relació a la seguretat i salut laboral de la plantilla operativa de l'SPEIS.

Aquestes propostes s' integraran en el pla específic de formació per al personal de l'SPEIS, en l'àmbit de la Comissió Mixta de Formació.

En un període no superior a tres mesos, des de la firma de l'Acord, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals estarà en disposició de redactar el Pla de prevenció Integral de l'SPEIS, d'acord amb la llei 54/2003 de 12 de desembre. El Servei de Prevenció destinarà un tècnic per dissenyar, redactar i executar la redacció de l'esmentat Pla de prevenció. Així mateix i en l'àmbit del Pla es farà un estudi sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el lloc de treball.

#### **10.- CONCILIACIÓ FAMILIAR.**

L'aplicació dels acord referits, establerts al Capítol II d'aquest Acord, a la conciliació familiar es regularà per circular interna.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA.**

El Departament de Personal planificarà amb antelació suficient la previsió de cobertura del personal operatiu d'intervenció de cada parc i facilitarà, en la mesura que pugui, la mobilitat temporal entre parcs a fi de donar estabilitat organitzava a cada un. NADA

# UGT informa

SECCIÓ SINDICAL INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ  
AJUNTAMENT BARCELONA



**CONVENI MARC AJUNTAMENT - INSTITUTS  
2.004-05**

**Annex: INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE  
BARCELONA**

# ANNEX: INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE BARCELONA

Signat el 28 de juny de 2.001

## ACTA DE SIGNATURA DE L'ANNEX DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE BARCELONA A L'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL/CONVENI COL·LECTIU DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA 2004-2007 (IMEB)

Reunits els sotassignants, representants de l'**Institut Municipal d'Educació de Barcelona** i dels **Sindicats** presents en la **Mesa de l'IMEB** (Junta de Personal Funcionari i Comitè de Personal Laboral), acorden:

1er. Aprovar l'Annex de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona. Aquest document, que acompanya a aquesta acta i que és signat pels presents, s'incorpora a l'Acord de Condicions de Treball/Conveni Col·lectiu 2004-2007 vigent a l'Ajuntament de Barcelona i, a partir d'aquesta data plenament a l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona.

2on. Trametre a la Direcció de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barcelona la present acta i els textos que l'acompanyen pel seu coneixement i efectes oportuns.

Barcelona, a **14 de juliol de 2005**

IMEB - CCOO - UGT

### CLÀUSULES PRELIMINARS PER AL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL (IMEB)

#### ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL

#### Clàusula preliminar PRIMERA (IMEB)

Els Acords reflectits en aquest Annex seran d'aplicació als **funcionaris de carrera i interins** adscrits a l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB) i als **treballadors de l'IMEB contractats** d'acord amb la legislació laboral, així com al **personal adscrit al Consorci d'Educació de Barcelona** procedent de l'IMEB. En queden exclosos els que ostentin càrrecs d'alta direcció i el personal eventual.

#### COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ I DE SEGUIMENT: MESA IMEB

#### Clàusula preliminar SEGONA (IMEB)

1. D'acord amb la clausula preliminar quarta del Conveni Marc es constituirà una **Comissió de Seguiment** dels presents Acords.
2. Queda constituïda una **comissió de control, seguiment i desenvolupament**, si escau, de les normes contingudes en aquest annex. Estarà formada per un màxim de 13 representants de la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona i del Comitè d'empresa de l'IMEB, i pels representants de l'IMEB en igual nombre que aquest disegni. Si hi ha desacord, les parts podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim trimestralment i, extraordinàriament, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

#### PACTE D'HOMOLOGACIÓ

#### Clàusula preliminar TERCERA (IMEB)

El **pacte d'homologació** a les condicions professionals previstes pel personal docent de la Generalitat continua vigent i afecta, en els termes reflectits en l'acord de 3 de desembre de 1993, el personal docent de les categories següents: professors d'ensenyament secundari, professors tècnics d'FP, mestres, tècnics mitjans d'educació i tècnics auxiliars d'educació, així com la seva ampliació posterior als professors de secundària d'arts plàstiques i disseny, professors tècnics d'arts plàstiques i disseny, catedràtics de música i professors de música del Conservatori, que presta els seus serveis a les escoles de primària, secundària, especials, adults, serveis educatius, serveis pedagògics, d'arts plàstiques i disseny i Conservatori.

Amb efectes d'inici del curs 2001-2002, s'amplia el contingut del Pacte d'homologació a la **plena integració en el tema d'horaris**, que afectarà al personal docent homologat. Per tant seran d'aplicació les resolucions de la Generalitat que aproven cada inici de curs les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres docents públics en els apartats de jornada i horaris, així com d'altres normatives referides a aquests temes.

Es ratifica plenament la línia d'actuació iniciada a l'anterior conveni, en el sentit de l'**aplicació automàtica al personal docent homologat** de les resolucions del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya que suposin modificacions respecte del Pacte d'homologació citat anteriorment.

## CAPÍTOL I : CONDICIONS ECONÒMIQUES (IMEB)

### NÒMINA - RÈGIM RETRIBUTIU

Article 1 (IMEB)

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per la funció pública local i, en particular, els resultants 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).

A efectes retributius el personal de l'IMEB es distribueix en **dos col·lectius diferenciats**: el **personal docent homologat** a què fa referència la clàusula preliminar tercera i la resta de **personal d'administració i serveis (PAS)**, així com el **personal docent d'escoles bressol**.

### PERSONAL DOCENT HOMOLOGAT

Article 1 (IMEB)

Pel que fa a l'estructura, el règim i les quanties de les retribucions del **personal docent homologat** seran els mateixos establerts pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya per al personal docent dels centres públics. Les taules salarials d'aquest personal per a 2001 són les que apareixen a l'annex I i II.

### ESCOLES DE MÚSICA

Els **professors de música** que presten servei a les **Escoles de música municipals**, estan equiparats retributivament al personal docent homologat.

### HOMOLOGACIÓ SALARIAL

Pel que fa a l'estructura, el règim i les quanties de les retribucions del personal docent homologat seran els mateixos establerts pel **Departament d'Ensenyament de la Generalitat** de Catalunya per al personal docent dels centres públics. Les taules salarials d'aquest personal per a 2005 són les que apareixen a l'annex I i II.

Pel que fa al personal docent homologat, s'aplicaran els **increments que marqui la Generalitat** per al seus professionals.

### PERMISOS

El **personal docent**, donat que té un sistema retributiu propi **homologat** als professors de la Generalitat, no percebrà la prima d'assistència i puntualitat, si bé regirà per a ells **tot el règim de permisos i llicències** establert.

### PERSONAL DOCENT ESCOLA BRESSOL

Article 1 (IMEB)

### B 21

**Assignació del nivell B-21** al complement de destinació del personal docent de l'escola bressol. Aquest nou nivell aplicat a la categoria d'educador/a d'escola bressol es un primer pas per establir la **integració de les retribucions en unes taules d'estructura docent**.

### COMPACTACIÓ DEL COMPLEMENT D'EQUIPARACIÓ (DOCÈNCIA)

És d'aplicació als educadors i educadores la **compactació del complement d'equiparació del grup B-2 en el B-1**, en les quanties i efectes que determini el **Conveni marc** aprovat per l'Ajuntament per al període 2004-2007.

Aplicació de l'**acord de compactació** del grup B2 al B1 (aplicació en 4 anys, paga d'endarreriments del 2004 i 2005, al juliol)

**+ 32,5 €(04) > 65 €(05) > 87,5 €(06) > 130 €(06) mensuals**

### COMPLEMENT DE JORNADA PARTIDA

Amb efectes d'**1 de setembre de 2005** s'aplicarà a la totalitat de la plantilla amb destinació docent i que presti servei en les escoles bressol i els serveis complementaris un **complement de jornada partida**. La quantia d'aquest complement queda fixat a partir de l'1 de setembre de **2005** en 65€ mensuals. A l'inici de l'exercici **2006** s'incrementarà en la quantitat necessària per arribar a 70€, i a l'inici de l'exercici **2007** s'incrementarà en la quantitat necessària per arribar a 75€ mensuals.

### COMPLEMENT DE DOCÈNCIA

**(compl. docència/equiparació + complement de jornada partida)**

Aquest complement juntament **amb el d'equiparació** s'integra en un **únic complement de docència**.

#### APLICACIÓ PERSONAL "CANVI PER MOTIUS DE SALUT"

Aquests augments s'aplicaran també a aquelles **persones que per motius de salut han canviat d'activitat** i se'ls ha reconegut la categoria de docent (categoria B-21).

#### MENJADOR GRATUÏT

Els educadors/es podran utilitzar gratuïtament el **servei de menjador** de les escoles bressol on prestin servei.

#### EQUIPARACIÓ T.AUX.EB

El personal amb categoria professional de **tècnic/a auxiliar** mantindrà el **complement que compensa** la diferència global entre les seves retribucions i les que corresponen a la categoria professional d'educador/a d'escola bressol.

#### DIRECCIÓ D'ESCOLA BRESSOL

Amb efectes 1 de setembre de 2005 es fixa en 225€ la quantitat corresponent al complement de **direcció d'escola bressol**.

#### PERSONAL PAS - ESCOLA BRESSOL

Article 1 (IMEB)

#### CUINA EB – UNIFICACIÓ SOU MENSUAL - TRIENNIS

Es manté la **unificació de les retribucions** de les persones que presten servei a les **cuines** de les escoles bressol realitzant les funcions de cuinera i de suport de cuina, mitjançant la incorporació d'un complement personal, d'acord a les taules salarials que figuren a l'annex III.

Les persones que desenvolupen aquestes funcions van quedar enquadrades, després de l'última compactació dels complements d'equiparació dels grups D i E, a les categories genèriques d'auxiliars pràctics d'administració especial i d'ajudants d'oficis d'administració especial, a tots els efectes excepte a la retribució del **trienni**, superior a l'establerta per la normativa.

A l'efecte de regularitzar aquesta situació, a partir de **l'1 de setembre de 2005**, aquest col·lectiu quedarà plenament integrat a les taules salarials de l'Ajuntament de Barcelona.

Per no lesionar els drets econòmics adquirits, la **diferència** entre la quantitat resultant d'aplicar els preus **trienni** de les taules salarials de l'Ajuntament i l'efectivament liquidada pel mateix concepte en el mes d'agost de 2005, s'integrarà en un **complement personal incrementable**.

#### 15ª PAGA PERSONAL E.BRESSOL i PAS MASSANA

Article 1 (IMEB)

El **personal de les escoles bressol i PAS de l'escola Massana** (que prové de l'antic Patronat, d'acord amb la garantia ad-personam reconeguda), no se li aplicarà cap descompte del compliment de productivitat, assistència i puntualitat, per la qual cosa tindran consolidada la quinzena paga sencera.

#### PAS IMEB – GENERAL

Article 1 (IMEB)

Les **retribucions de la resta de personal** s'adequarà a l'establert en aquest capítol i en les taules salarials corresponents de l'annex 1 del Conveni marc.

## CAPÍTOL II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ (IMEB)

### JORNADA – HORARIS – CALENDARI

Article 2 (IMEB)

### PERSONAL DOCENT HOMOLOGAT

Article 2.1 (IMEB)

El **professorat homologat** tindrà la jornada setmanal equivalent a la de 37'5 hores de la Generalitat.

### COMPLEMENT TEMPS MIGDIA

Els **equips directius de primària** mantindran el **complement de temps de migdia** mentre ocupin els seus càrrecs.

**L'horari de 40 h** és un horari a extingir i al personal docent que té consolidades aquestes 40 h amb caràcter individual se li respectarà aquesta situació. Les diferents tipologies de complements que recullen aquesta situació es convertiran en un **complement personal**. **(fix i no absorbible)** **Conveni IMEB 99-03**

Per al personal que té consolidades les 40 hores amb **dedicació al temps de migdia al menjador escolar** en els centres docents de primària, a mida que aquest servei sigui gestionat externament, el concepte retributiu de les 40 hores es transformarà en un complement personal. **Conveni IMEB 99-03**

### PERSONAL DOCENT HOMOLOGAT - HORARI

El **personal docent homologat** al personal docent de la Generalitat, es regirà segons l'horari i calendari de treball fixat en cada moment PEL Departament d'Educació.

### PERSONAL DOCENT ESCOLES BRESSOL

Article 2.2 (IMEB)

La **jornada** laboral dels **educadors i educadores d'escola bressol** serà de 35 hores setmanals, de les quals 30 seran amb nens i 5 de coordinació, que es faran efectives en jornada partida de dilluns a divendres per tal de donar cobertura al servei.

La **jornada** setmanal dels **serveis complementaris** es concreta en: 25 hores d'atenció als grups i 10 hores dedicades a les altres tasques del servei, que es faran efectives en jornada partida de dilluns a divendres.

### CALENDARI

Els educadores/es s'incorporaran l'**1 de setembre**, incorporant-se els alumnes la mateixa data que el calendari del departament d'Educació fixi per als centres d'educació infantil i primària, i finalitzaran el **15 de juliol**.

De l'**1 al 15 de juliol**, per tal d'afavorir el reciclatge del personal docent, l'horari d'atenció als infants finalitzarà a les 15 hores.

Durant el **mes de setembre** l'horari quedarà establert dins el marge d'entre les 8 del matí a les 15 hores. La jornada laboral no serà inferior a les 35 hores setmanals, i en tot cas a distribuir segons les necessitats i la planificació del centre.

Durant el **període d'adaptació**, des de la incorporació dels infants i fins el trenta de setembre, l'horari (dels alumnes) quedarà establert dins el marge d'entre les 8 del matí a les 15 hores **(acord paral·lel conveni)**

### PERSONAL DOCENT ESCOLES DE MÚSICA

Article 2.3 (IMEB)

Dins la jornada establerta de 37,5 hores, a l'inici del curs **2006-2007** la distribució de la jornada serà la següent:

- 18 hores lectives
- 6 hores de permanència
- 6 hores de dedicació en horari no fix
- 7,5 hores de preparació

El **calendari** de treball serà el fixat en cada moment pel Departament d'Educació per als centres d'ensenyament públic.

Per a tot el **personal d'administració i serveis de les escoles** procedent de **37'5** hores s'estableix el següent horari especial que s'aplicarà mentre presti servei a les escoles:

**PAS DE 37,5 h.**

Personal amb **jornada de 37'5 hores**.

- La incorporació a l'escola es realitzarà l'1 de setembre i finalitzarà el 15 de juliol.
- La jornada habitual serà de 8 hores diàries excepte del dia 25 de juny fins el 15 de juliol i de l'1 de setembre a l'inici del període lectiu que serà de 7 hores i 30 minuts.

**PAS DE 32,5 h**

Personal amb **jornada de 32'5 hores**.

- La incorporació a l'escola es realitzarà l'1 de setembre i finalitzarà el 15 de juliol.
- La jornada habitual serà de 7 hores diàries excepte del dia 25 de juny fins el 15 de juliol i de l'1 de setembre a l'inici del període lectiu que serà de 6 hores i 30 minuts.

**PAS DE 35 h.**

Per al personal **procedent de 35 hores** (a extingir) (**ex PMGI**), la dedicació i distribució serà la següent:

- La incorporació a l'escola es realitzarà l'1 de setembre i finalitzarà el 15 de juliol.
- La jornada habitual serà de 7 hores diàries.

**HORARI EN ATENCIÓ A LES ACTIVITATS LECTIVES**

Aquesta distribució horària inclou la **cobertura de l'activitat docent**, durant els períodes lectius, no lectius i període de matriculació.

**VACANCES**

En tots els casos, realitzaran les **vacances de Nadal i Setmana Santa** que marqui el calendari de treball fixat en cada moment pel Departament d'Educació per als centres d'ensenyament públic.

Igualment realitzaran els **dies de lliure disposició** que estableixi aquest calendari per als centres d'ensenyament públic.

Queda exclosa la realització d'altres dies festius. (**festius en dissabte**)

**VACANCES I DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ****Article 4 (IMEB)****PERSONAL DOCENT HOMOLOGAT****Article 4.1.1 (IMEB)**

Les vacances del personal docent de les escoles d'infantil i primària, secundària, d'educació especial, d'adults, d'arts plàstiques i disseny, els serveis educatius, i Conservatori seran les fixades pel Departament d'Educació de la Generalitat.

Igual criteri s'aplicarà al personal docent de les escoles municipals de música.

**PERSONAL DOCENT ESCOLA BRESSOL****Article 4.1.2 (IMEB)**

Per al personal docent de les escoles bressol, les vacances d'estiu es faran del 16 de juliol al 31 d'agost, ambdós inclosos, i les vacances de Nadal i Setmana Santa seran les que per als centres d'ensenyament públic fixi la Conselleria d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

**DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ - PONTS****Article 4.1.3 (IMEB)**

Els Consells Escolars determinaran les **dates dels dies de lliure disposició** que fixi el departament d'Educació i les notificaran a la Direcció de l'IMEB, procurant que coincideixin amb les d'altres centres de la zona.

## VACANCES - DIES D'ASSUMPTES PROPIS - LLIURE DISPOSICIÓ

Article 4.2 (IMEB)

Quant als **dies de lliure disposició** i atesa l'especificitat del personal d'escoles, els dos dies de lliure disposició fixats en el punt 8 de l'article 13 del Conveni Marc (amb un màxim de 6 dies l'any) podran gaudir-se durant el curs escolar, amb caràcter recuperable en el mateix curs i atenent les necessitats del servei i d'acord amb la Direcció del centre.

## PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 5 (IMEB)

### LACTÀNCIA

1. En el cas que la treballadora vulgui substituir els períodes de descans parcial per **lactància**, li serà concedit un permís retribuït a fi que l'absència del treball motivada per maternitat quedi perllongada fins a 4 mesos i mig. L'adopció quedarà assimilada a maternitat a tots els efectes.

### LLICÈNCIES PER ESTUDIS

2. Es podran **concedir llicències per realitzar estudis** sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, amb l'informe favorable de la corresponent Direcció de serveis de l'IMEB i d'acord amb la normativa que a tal efecte tingui establerta el departament d'Educació.

3. Es concediran anualment **5 llicències per estudis retribuïdes** (d'un curs de durada o la seva equivalència en d'altres modalitats), i d'acord amb la normativa establerta pel Departament d'Educació.

## CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS (IMEB)

### PROMOCIÓ INTERNA

Article 6 (IMEB)

Dins el conjunt de l'oferta pública d'ocupació, s'estudiaran les places, categories i especialitats que es reservaran pel torn de **promoció interna**.

S'analitzarà especialment la situació de les plantilles que desenvolupen funcions de suport de **cuina** (grup E) perquè puguin optar a places d'auxiliar pràctic d'administració especial (grup D),

I funcions de **mainaderes** des de categories del grup D perquè puguin optar a la categoria de tècnic auxiliar (grup C).

### FORMACIÓ

Article 7 (IMEB)

1. Anualment s'aprovarà un **Pla de formació** de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació de l'IMEB, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés.
2. La comissió mixta de formació participarà en l'elaboració del Pla de Formació anual i intervindrà en el seu seguiment i en els criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels **cursos de postgrau**.
3. L'IMEB facilitarà l'assistència als cursos de formació per a docents organitzats pels **centres de recursos pedagògics**.
4. Serà prioritari dins el col·lectiu de personal docent les accions formatives adreçades a l'**Escola Bressol, Conservatori i Escoles de Música**, mentre les propostes formatives dels Centres de recursos pedagògics no recullin aquesta oferta formativa.
5. En el marc que estableix l'article 2 d'aquest Annex, l'IMEB continuarà potenciant la participació dels seus treballadors en els **cursos de professionalització i d'especialització que realitza el Departament d'Educació** de la Generalitat.

### ESCOLA BRESSOL - JULIOL

6. L'IMEB proposarà accions formatives adreçades al col·lectiu de **l'escola bressol al llarg de tot el curs**.  
Mentre el calendari lectiu finalitzi el 15 de **juliol**, i de forma transitòria, per tal d'afavorir la formació del personal docent, l'IMEB facilitarà l'assistència a activitats formatives en horari laboral a una persona per setmana i escola, o a una persona durant dues setmanes.  
A tal efecte al mes de juny s'obrirà un període per presentar les sol·licituds, que aniran acompanyades del programa de l'activitat formativa on constarà la informació bàsica de la mateixa. Un cop realitzada s'haurà d'acreditar l'assistència.  
Excepcionalment, cas que hi hagin escoles que no facin cap demanda, es podrà concedir una segona autorització en escoles que presentin més d'una sol·licitud. La convocatòria fixarà els criteris objectius per prioritzar les sol·licituds i atorgar les autoritzacions, així com la comissió que les haurà d'estudiar i autoritzar.  
Tanmateix s'haurà de garantir la participació de l'educador/a que fa la formació en aquelles reunions necessàries pel correcte funcionament d l'escola.

### GESTIÓ - CANVI DEL MODEL DE GESTIÓ

Article 8 (IMEB)

És d'aplicació en els temes docents l'article 22 del conveni marc: "L'Ajuntament ha d'informar i negociar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten situacions de personal municipal".

### SUPLÈNCIES

Article 9 (IMEB)

Per tal de cobrir les absències temporals del **personal docent** (permisos i llicències reconeguts en el conveni), s'aplicarà la normativa vigent del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, incorporant els pactes signats entre l'esmentat Departament i els Sindicats.

## SUPLÈNCIES ESCOLA BRESSOL

A l'**escola bressol**, per les característiques pròpies del servei, es cobriran les absències temporals del personal (baixes i permisos) a proposta del Servei d'Escola Bressol i un cop escoltada la direcció del centre, seguint els següents criteris:

**Educador/a:** a partir del tercer dia, amb contractacions de personal de la bossa de substitucions a raó de 35 hores setmanals, si l'absència es preveu inferior a 5 dies i des del segon dia si es preveu de més d'una setmana.

**Educador/a complementària:** aquest lloc de treball es substituirà en el cas d'absències superiors a una setmana, llevat que la situació de l'escola aconselli substituir-la abans. En cas d'absència de la persona complementària, les baixes es substituiran des del segon dia.

**Direccions d'escola bressol:** quan el lloc de treball de direcció d'una escola bressol vingui afectat per una absència, aquesta es substituirà els primers trenta dies per l'educador/a complementària, que assumirà les funcions bàsiques.

Si la situació supera aquest termini, el Servei d'Educació infantil proposarà la persona que assumirà la direcció del centre.

A partir d'aquest moment a la persona que realitza la suplència se li abonarà el **plus de direcció** fins la incorporació del titular.

## SUPLÈNCIES – COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Es crearà una **comissió de seguiment** per avaluar els processos de substitucions i el seu impacte a l'organització.

## CAPÍTOL IV : CONDICIONS SOCIALS (IMEB)

### PLA DE PENSIONS

Article 10 (IMEB)

L'IMEB es compromet a aplicar el **Pla de Pensions** seguint la mateixa línia i termini que l'Ajuntament de Barcelona.

Les aportacions assignades per l'Administració al Pla de Pensions durant la vigència del present Acord són les següents:

Per a l'exercici **2005**, una aportació de 57592,26€, més una aportació extraordinària de 56463,00€.

Per els anys **2006 i 2007**, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a la de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent Llei de Pressupostos de l'Estat per a cadascú dels exercicis.

Aquestes quantitats es distribuiran entre el personal adscrit al Pla de Pensions de l'IMEB.

### FONS DE CULTURA

Article 11 (IMEB)

Es dota el Fons de Cultura, que serà gestionat per la Mesa de l'IMEB, amb la quantitat global de 3518,63€. per a l'any 2005 , revalorant segons l'IPC aquesta quantitat per als exercicis següents.

### SALUT LABORAL

Article 12 (IMEB)

Les parts que signen més avall el present acord es comprometen a promoure amb el màxim d'interès l'aplicació de la **nova normativa** en la matèria, conscients de l'interès personal i social que aquesta té en l'àmbit de les activitats professionals.

L'adaptació a les especials característiques de l'Administració i al personal de l'IMEB es recull en la regulació específica aprovada en el si del **Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament** i en el Reglament aprovat el 3 d'octubre de 1997, que es considera part complementària del present Acord. Té la mateixa consideració el Reglament del **Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'IMEB**, aprovat l'1 de desembre de 1998.

El **Comitè de Seguretat i Salut** estarà format per tres delegats de prevenció i tres representants de l'IMEB.

## CAPÍTOL V. CONDICIONS SINDICALS (IMEB)

### SINDICAL - MITJANS MATERIALS

Article 13 (IMEB)

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

L'IMEB ha de lliurar globalment a la representació del seu personal la quantitat de 3712,15€ per l'any 2005, en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar. Els lliuraments s'han de fer anualment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment, i regularitzats anualment amb l'increment de l'IPC.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS (IMEB)

### MATERIAL i VESTUARI

### Adicional Primera (IMEB)

L'IMEB ha de proporcionar el material i el vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis.

Per renovar-los, el Comitè de la Salut Laboral i Condicions de Treball ha de proposar el calendari, que indicativament es fixa en dos períodes amb dates límit a 31 de maig i 31 d'octubre de cada any, en un estudi previ de les especificitats de cada col·lectiu afectat.

Per al **personal docent i PAS de l'Escola Bressol**, donades les característiques del servei, s'estableix la quantitat de 156,26€ a compte de vestuari. **(incrementable)**

Aquesta quantitat es pagarà en la nòmina de setembre.

### OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

### Adicional Segona (IMEB)

L'Ajuntament de Barcelona, l'IMEB i els Sindicats han acordat l'aprovació d'una oferta pública d'ocupació que reculli les **vacants estructurals existents a la finalització del present curs 2004-2005**. Aquesta oferta es realitzarà al llarg dels anys 2005 i 2006.

A l'últim trimestre del curs 2005-2006 es revisarà la situació de la plantilla, elaborant una **nova proposta d'oferta pública** en funció de les vacants estructurals detectades en aquell moment.

### TÈCNIC/A D'EDUCACIÓ INFANTIL - MAINADERES

### Adicional Tercera (IMEB)

El Departament d'Educació ha creat la categoria professional de Tècnic/a d'educació infantil en Centres d'Educació Infantil i Primària, i fixa, per al curs 2007-2008, l'objectiu de que tots els centres d'educació infantil i primària disposin d'aquest lloc de treball.

A la plantilla de l'Institut d'Educació existeix la figura de la **mainadera** en una part significativa dels centres d'educació infantil i primària, amb funcions similars en alguns casos a les definides pel Departament d'Educació per al nou lloc de treball.

En aquesta línia, i dins la vigència d'aquest conveni, l'Institut d'Educació incorporarà aquest lloc de treball a tots els seus centres d'Educació infantil i primària.

Les persones que actualment estan assignades als centres com a mainaderes, **adequaran** a partir del proper curs 2005/2006 les seves **funcions** a les definides a l'acord de creació de la categoria professional de tècnic/a auxiliar d'educació. Els hi serà d'aplicació el calendari que fixi per a aquests professionals el Departament d'Educació.

Les **condicions professionals i laborals** (jornada i horari) seran les que fixa el Departament d'Educació, i que per al proper curs són les següents:

La **jornada ordinària del tècnic/a d'educació infantil** en CEIP és de **37,5 hores setmanals**, que es desenvoluparan entre les 8 i les 18 hores, i es distribuirà de la manera següent:

- 25 hores d'atenció directa a l'alumnat.
- 5 hores de participació en les activitats no lectives del centre: reunions de cicle, de nivell i de claustre, entrevistes amb les famílies, elaboració de materials...
- 5 hores de col·laboració en l'acollida de l'alumnat d'educació infantil a l'inici i la finalització de la jornada escolar o en tasques socioeducatives relacionades amb els hàbits i actituds personals en el temps de migdia.
- 2,5 hores de preparació de material i participació en activitats de formació externes.

En el cas de jornades de **32,5 hores** la distribució de les hores serà proporcional a cada apartat (22,5 / 4 / 4 / 2).

- 22,5 hores d'atenció directa a l'alumnat.
- 4 hores de participació en les activitats no lectives del centre: reunions de cicle, de nivell i de claustre, entrevistes amb les famílies, elaboració de materials...
- 4 hores de col·laboració en l'acollida de l'alumnat d'educació infantil a l'inici i la finalització de la jornada escolar o en tasques socioeducatives relacionades amb els hàbits i actituds personals en el temps de migdia.
- 2 hores de preparació de material i participació en activitats de formació externes.

Correspon al director/a del centre, escoltats els implicats i en funció del pla de treball, determinar la distribució horària d'aquests professionals. El pla de treball del Tècnic/a d'educació infantil ha de formar part de la programació general del centre.

Per a la resta de centres que no disposen de la figura de la mainadera, s'articularan, dins el període de vigència d'aquest conveni, els mecanismes per incorporar aquests professionals, que ho faran amb les condicions professionals i laborals que determini el Departament d'Educació pel seu propi personal d'aquesta categoria professional.

## ENSENYAMENTS MUSICALS

Adicional Quarta (IMEB)

**Adscripcions a especialitats i lloc de treball:** En el període de vigència d'aquest conveni es realitzaran els processos d'adscripció a especialitat i lloc de treball del personal dels centres d'ensenyaments musicals. Respecte el segon cas, a lloc de treball, l'adscripció serà genèrica al nivell d'ensenyament: conservatori de grau mitjà i escoles de música.

**Mobilitat:** Un cop finalitzat el procés d'adscripció a especialitat i lloc de treball dels col·lectius esmentats, es constituirà una comissió de treball que proposarà els procediments de col·laboració i mobilitat entre Conservatori i Escoles de música.

**Assegurances:** L'IMEB subscriurà una pòlissa d'assegurances que cobreixi els instruments individuals que els professors/es del Conservatori i Escoles de música aporten a la seva activitat docent.

**Especialitats a temps parcial:** Per aquelles especialitats i/o instruments que no tinguin la càrrega lectiva necessària per a configurar una plaça de jornada completa, s'establiran dos mòduls de jornades reduïdes (a temps parcial): una de 9 hores lectives (mitja jornada: 18,75 h), i una altra de 6 hores lectives (un terç de jornada: 12,5 h). Aquests llocs de treball a temps parcial, un cop definits, seran coberts en convocatòries d'oferta pública d'ocupació en règim laboral. Si en el futur alguns d'aquests llocs de treball arriben a configurar una jornada completa, es podran establir processos de funcionarització.

**Complements de responsabilitat dels equips directius:** Pel proper curs 2006-2007 es fixen els següents complements de responsabilitat per càrrecs directius i de coordinació:

Director/a	425,97€
Cap d'estudis	275,33€
Coordinador/a pedagògic/a	275,33€
Coordinador/a cultural	275,33€
Cap de departament	71,82€

## REINGRESSOS

Adicional Quinta (IMEB)

Les persones amb categories docents que reingressin a l'IMEB, amb ocasió de vacant estructural pressupostada, ho faran a l'**inici del curs escolar**, amb independència de la data en que ho hagin sol·licitat.

En els casos en que la categoria original no concordi amb les actualment establertes per la normativa docent, s'estudiaran les possibilitats legals de **canvi de categoria** dins l'actual marc normatiu.

## MOBILITAT DERIVADA DE PROCESSOS DE SALUT

Adicional Sexta (IMEB)

S'estudiaran, d'acord amb els mecanismes que aplica, o pugui aplicar en el futur, el Departament d'Educació per al seu personal docent, els processos de mobilitat que permetin la **reubicació o la sortida dels centres docents** d'aquelles persones que reuneixin criteris objectius que recomanin aquesta opció, especialment en el col·lectiu afectat per problemes de salut.

D'acord amb els seus perfils professionals s'estudiaran possibles ubicacions a l'IMEB o a l'entorn de l'administració municipal.

En els casos de **canvi de funcions i lloc de treball**, les condicions laborals referides a horaris, calendari de treball i vacances, seran les del nou lloc de treball, garantint-se les **condicions econòmiques**.

Es crearà una **comissió de treball** en el sí de la Mesa de l'IMEB que farà el seguiment i aplicació d'aquest punt.

Aquesta comissió, durant l'últim trimestre de l'any 2005, elaborarà el protocol d'actuació a seguir en aquests casos.

## REDUCCIÓ DE JORNADA PER INTERÈS PARTICULAR A L'ESCOLA BRESSOL

Adicional Sèptima (IMEB)

Al personal docent de l'escola bressol li es d'aplicació, amb els mateixos criteris que al personal docent homologat, la reducció de jornada per interès particular.

## ANNEX I : PERSONAL DOCENT - RETRIBUCIONS 2005 (IMEB)

Increment del 2% respecte al 2004. Inclou acord de govern 22.02.2005 (Generalitat de Catalunya- De. Ensenyament)

GRUP NIVELL	LLOC BASE	JOR.	SOU		COMPLEMENT DESTINACIÓ	ESPECÍFIC DOCÈNCIA	COMPENSACIÓ	TOTAL	TOTAL	TRIENNI
			BASE					MENSUAL	ANUAL	
A-26	CATEDRÀTIC DE MÚSICA (NOMENAT ABANS DEL 23.02.1993)		C	1.069,62	663,65	649,22		<b>2.395,77</b>	<b>31.700,80</b>	41,10
A-26	CATEDRÀTIC DE MÚSICA (NOMENAT DESPRÈS DEL 23.02.1993)		C	1.069,62	676,93	535,14	49,54	<b>2.331,23</b>	<b>30.926,32</b>	41,10
A-24	PROFESSOR ENSENYAMENT SECUNDARI		C	1.069,62	565,16	535,14		<b>2.169,92</b>	<b>28.856,47</b>	41,10
A-24	PROFESSOR DE SECUNDÀRIA D'ARTS PLÀSTIQUES I DISSENY		C	1.069,62	565,16	535,14		<b>2.169,92</b>	<b>28.856,47</b>	41,10
A-24	PROFESSOR DE MÚSICA		C	1.069,62	565,16	535,14		<b>2.169,92</b>	<b>28.856,47</b>	41,10
A-24	PROFESSOR D'ORQUESTRA I BANDA		C	1.069,62	565,16	535,14		<b>2.169,92</b>	<b>28.856,47</b>	41,10
B-24	PROFESSOR TÈCNIC DE FP		C	907,80	565,16	535,14		<b>2.008,10</b>	<b>26.590,99</b>	32,89
B-24	PROFESSOR TÈCNIC D'ARTS PLÀSTIQUES I DISSENY		C	907,80	565,16	535,14		<b>2.008,10</b>	<b>26.590,99</b>	32,89
B-24	TÈCNIC MIG EDUCACIÓ PROFESSOR FP A EXTINGIR		C	907,80	565,16	535,14	188,79	<b>2.196,89</b>	<b>28.856,47</b>	32,89
B-21	MESTRE TÈCNIC MIG EDUC. EGB A EXTINGIR		C	907,80	456,91	525,06		<b>1.891,77</b>	<b>25.067,53</b>	32,89
B-21	EDUCADOR/A D'ESCOLA BRESSOL		35	907,80	458,91	240,83 (***)		<b>1.607,54</b>	<b>24.113,10</b> (*)	32,89
C-24	TÈCNIC AUXILIAR D'EDUCACIÓ MESTRE-TALLER A EXTINGIR		C	676,70	565,16	526,06	279,70	<b>2.046,02</b>	<b>26.590,99</b>	24,69
C-21	TÈCNIC AUXILIAR D'EDUCACIÓ ESPECIAL EGB A EXTINGIR		C	676,70	458,91	526,06	167,86 (+101,76)	<b>1.828,53</b> <b>(1.930,29)</b>	<b>23.846,45</b> <b>(25.067,53)</b>	24,69
C-18	TÈCNIC AUXILIAR D'EDUCACIÓ E.BRESSOL. A EXTINGIR		35	676,70	382,73	240,83 (***)	307,28	<b>1.607,54</b>	<b>24.113,10</b> (*)	24,69

	Mestre	A i B 24	Catedràtic
PLUS DOCÈNCIA AMB 1 SEXENNI + 98,44	624,00	634,08	683,62
PLUS DOCÈNCIA AMB 2 SEXENNIS + 104,04 (202,48)	728,04	738,12	787,66
PLUS DOCÈNCIA AMB 3 SEXENNIS + 117,99 (320,47)	846,03	856,11	905,65
PLUS DOCÈNCIA AMB 4 SEXENNIS + 127,76 (448,23)	973,79	983,87	1.033,41
PLUS DOCÈNCIA AMB 5 SEXENNIS + 75,31 (523,54)	1.049,10	1.059,18	1.108,72

El concepte DOCÈNCIA dels catedràtics inclou:

PLUS DOCÈNCIA	522,60
ESPECIAL CÀRREC	49,54
CATEDRÀTIC ASSIMILAT	64,54
	636,68

**C: JORNADA DE 37,5 h. SETMANALS**

(\*\*) ESPECÍFIC DEDICACIÓ

A	278,36
B	223,90
C	196,56

(\*) EL TOTAL ANUAL CORRESPON A 15 MENSUALITATS

(\*\*) L'ESPECÍFIC DE DEDICACIÓ ÉS A EXTINGIR

(\*\*\*) A 1 de setembre de 2005, l'específic de docència inclou 65 € del plus de mitja jornada

**ANNEX II: ESCOLA MASSANA - PERSONAL DOCENT - RETRIBUCIONS 2005 (IMEB)**

GRUP NIVELL	LLOC BASE	JOR.	SOU BASE	COMPLEMENT DESTINACIÓ	DOCÈNCIA	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	TRIENNI
A-24	PROFESSOR DE SECUNDÀRIA	37,5	1.069,62	565,16	535,14	<b>2.169,92</b>	<b>28.856,47</b>	41,10
	D'ARTS PLÀSTIQUES I DISSENY	32,5	927,00	489,81	463,79	<b>1.880,60</b>	<b>1.220,89</b>	41,10
		30,5	869,96	459,66	435,25	<b>1.764,87</b>	<b>23.469,93</b>	41,10
		27,5	784,39	414,45	392,44	<b>1.591,27</b>	<b>21.161,41</b>	41,40
		22,5	641,77	339,10	321,08	<b>1.301,95</b>	<b>17.313,88</b>	24,44
B-24	PROFESSOR TÈCNIC	37,5	907,80	565,16	535,14	<b>2.008,10</b>	<b>26.590,99</b>	32,89
	D'ARTS PLÀSTIQUES I DISSENY	32,5	786,76	489,81	463,79	<b>1.740,35</b>	<b>23.045,54</b>	32,89
		30,5	738,34	459,66	435,25	<b>1.633,25</b>	<b>21.627,34</b>	32,89
		27,5	665,72	414,45	392,44	<b>1.472,61</b>	<b>19.500,06</b>	32,89
		22,5	544,68	339,10	321,08	<b>1.204,86</b>	<b>15.954,60</b>	19,73

**ANNEX III: EX PATRONAT MUNICIPAL DE GUARDERIES INFANTILS  
TAULA SALARIAL PERSAONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS D'ESCOLA BRESSOL  
ANY 2005 (IMEB)**

CATEGORIA FUNCIO			SOU BASE	DESTÍ	EQUIPARACIÓ	COMPLEMENT	CPT	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
OFICIAL D'OFICIS (FUNCIO CUINA)	37,5 h.	D14	553,32	295,69	440,43			<b>1.289,44</b>	<b>19.341,60</b>
CUINERA (FUNCIO CUINA)	35 h.	D14	553,32	295,69	284,88	66,88		<b>1.200,77</b>	<b>18.011,55</b>
OPERÀRIA (FUNCIO CUINA)	37,5 h.	E14	505,15	295,69	433,29		55,31	<b>1.289,44</b>	<b>19.341,60</b>
OPERÀRIA (FUNCIO SUPORT)	37,5 h.	E12	505,15	252,12	433,29		10,21	<b>1.200,77</b>	<b>18.011,55</b>
FEINERA (FUNCIO SUPORT)	35 h.	E12	505,15	252,12	291,01	93,51	58,98	<b>1.200,77</b>	<b>18.011,55</b>

**ANNEX 1: TAULES SALARIALS PER AL 2005 (marc)**

**IMPORTS MENSUALS**

**TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES**  
 Jornada completa 37,5h. setmanals (En cursiva i en posició inferior 32,5h.)

Mòdul	Categories	Grup	Sou	Nivell d'ascens	Compl. destí	C. Específic equiparació	Total Euros
<b>A</b>	- Tècnics d'Administració General - Tècnics Superiors d'Administració Especial (1)	<b>A</b>	1.069,62	22	494,29	775,32 491,33	<b>2.339,23</b> <b>2.055,24</b>
	Trienni: 41,10 / Gratificació, valor hora: 8,33						
<b>B-1</b>	- Tècnics Mitjans d'Arquitectura, Enginyeria i Informàtica	<b>B</b>	907,80	20	426,29	442,25 225,58	<b>1.776,34</b> <b>1.559,67</b>
	Trienni: 32,89 / Gratificació, valor hora: 6,36						
<b>B-2</b>	- Gestors d'Administració General - Tècnics Mitjans d'Administració Especial, excepte els del mòdul B1	<b>B</b>	907,80	20	426,29	375,92 175,83	<b>1.710,01</b> <b>1.509,92</b>
	Trienni: 32,89 / Gratificació, valor hora: 6,14						
<b>C1</b>	- Tècnics Auxiliars d'Educació Puericultura (a extingir)	<b>C</b>	676,70	16	339,24	437,43 261,77	<b>1.453,37</b> <b>1.277,71</b>
	Trienni: 24,69 / Gratificació, valor hora: 5,54						
<b>C2</b>	- Administratius d'Administració General - Tècnics Auxiliars d'Administració Especial, excepte els del mòdul C1 - Encarregats (2)	<b>C</b>	676,70	16	339,24	409,37 240,68	<b>1.425,31</b> <b>1.256,62</b>
	Trienni: 24,69 / Gratificació, valor hora: 5,54						
<b>D1</b>	- Auxiliars Pràctics d'Arquitectura Enginyeria (a extingir)	<b>D</b>	553,32	14	295,69	478,44 320,26	<b>1.327,45</b> <b>1.169,27</b>
	Trienni: 16,50 / Gratificació, valor hora: 5,09						
<b>D2</b>	- Auxiliars d'Administració General - Auxiliars Pràctics d'Administració Especial - Mestres/Capatassos (3)	<b>D</b>	553,32	14	295,69	440,43 284,88	<b>1.289,44</b> <b>1.133,89</b>
	Trienni: 16,50 / Gratificació, valor hora: 5,09						
<b>E</b>	- Subalterns d'Administració General. - Ajudants d'Oficis d'Administració Especial.	<b>E</b>	505,15	12	252,12	433,29 291,01	<b>1.190,56</b> <b>1.048,28</b>
	Trienni: 12,38 / Gratificació, valor hora: 4,62						
(1)	Per als Professors de la Banda el complement específic d'equiparació es regula en la disposició transitòria sisena						
(2)	Els Encarregats tenen assignat com a grau d'ascens el nivell 18.						
(3)	Els Mestres/Capatassos tenen assignat com a grau d'ascens el nivell 16.						

Nota: Per al complement personal al grup D, l'ajut a la manutenció i la resta de plusos, vegeu la taula corresponent. ( pàgina 38 )

## ACORDS ESPECÍFICS FORA DEL CONVENI

### DESPLAÇAMENT - plus Castell de Sant Foix

Acord IMEB 14 juliol 05 (IMEB)

Increment econòmic del **plus de desplaçament** del personal que presta servei en el centre docent Castell de Sant Foix. La quantia d'aquest plus queda fixada en 80 €

### COLÒNIES

Acord IMEB 14 juliol 05 (IMEB)

Gratificacions per participació en colònies i viatges d'estudis: en el càlcul es comptabilitzaran el nombre de dies reals que hagi durat l'activitat.

### FONS DE SOLIDARITAT - VAGUES

Acord IMEB 14 juliol 05 (IMEB)

Fons de solidaritat: en ocasió de possibles descomptes econòmics derivats d'aturades i jornades de vaga, i en funció de les instruccions dictades per l'Ajuntament, la Mesa de l'IMEB podrà proposar la utilització d'aquest fons ens projectes de solidaritat.

### PERSONAL TEMPORAL CUINA ESCOLA BRESSOL

Acord IMEB 14 juliol 05 (IMEB)

Mantenir la vigència de l'acord sobre el personal temporal de cuina d'escoles bressol que es pugui veure afectat per un canvi en la provisió d'aquest servei.

Acord IMEB 28 juny 01 (IMEB)

En relació a la situació de les persones que actualment tenen amb l'IMEB contracte laboral temporal (per obra o servei) en tasques de cuina a les escoles bressol, en el cas que dins el període de vigència de l'actual Acord de Condicions de treball/Conveni col·lectiu 2000-2003, la gestió del servei de cuina d'algú d'aquests centres s'externalitzi, l'IMEB es compromet a:

- Donat el reconeixement d'ela tasca realitzada per aquestes persones a l'IMEB, l'Institut proposa el pagament d'una gratificació calculada a partir d'un coeficient temporal fixat a raó de 20 dies de salari brut per any de servei treballat, a liquidar conjuntament amb la quitança.
- Fer gestions per tal de possibilitar la inserció professional d'aquestes persones a l'àmbit de les empreses del sector.
- Reconèixer el dret de retorn a la llista de substitucions amb la antigüitat actualitzada, en cas de baixa laboral no imputable per llei al treballador.

Restem al vostre servei

[ugt-imeb@telefonica.net](mailto:ugt-imeb@telefonica.net)

UGT- IMEB	LOCAL SINDICAL IMEB Còrsega 544 , entresol 1ª	93 436 48 84	Fax 93 456 58 02 <a href="mailto:ugt-imeb@telefonica.net">ugt-imeb@telefonica.net</a>
UGT- FETE	Via Laietana 18 , 7è	93 295 61 00	Fax 93 295 61 08 <a href="mailto:fete@catalunya.ugt.org">fete@catalunya.ugt.org</a>
UGT- FSP- Ajuntament	Ciutat 3, principal	93 402 76 90	Fax 93 402 73 16 <a href="mailto:ajbarcelona@ugtcatalunya">ajbarcelona@ugtcatalunya</a>