

PRELIMINARS

S'integren al llistant del personal funcionari d'aplicació de l'acord a;

- Consorci de biblioteques de Barcelona.

S'inclou que els organismes autònoms i als ens instrumentals, les condicions de treball aplicables al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona, resten sotmeses a la negociació i aprovació preceptiva de la Mesa General.

És recoll que s'aplica l'acord a la Fundació Museu Picasso segons el previst en l'acord de data 4 de novembre de 2021.

Durant la vigència de l'acord, s'iniciarà la valoració del Consorci del Mercat de les Flors i l'Agència de Local d'Energia de Barcelona.

En el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor del conveni es farà l'anàlisi per integrar al personal laboral del Consorci de Biblioteques.

Ha quedat expressament recollit que el personal directiu i eventual està exclòs de l'àmbit d'aplicació del conveni:

- a. El personal eventual de confiança i d'assessorament especial
- b. El personal que ocupi llocs amb complement de destinació 28 o superior.

SISENA

S'ha redactat de nou el PRINCIPI DE IGUALTAT per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'Acord Laboral, i protecció amb protocols contra l'assetjament per raó de sexe. Garantir també La igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI a l'administració.

SETENA

Tenir molt en compte l'aplicació de mesures del Pla Igualtat, que té caràcter de conveni col·lectiu. Sobretot aquelles que estiguin regulades legalment com a matèries objecte de negociació (retribucions, accés, promoció, carrera i sistemes de classificació dels llocs de treball, entre d'altres).

Annex d'Igualtat que recollirà les condicions laborals en termes d'igualtat.

VUITENA

S'ha acordat unes normes de funcionament de La Comissió paritària de Seguiment de l'Acord de Condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona.

CAPITOL I: CONDICIONS ECONÓMIQUES

Complement de destinació

S'ha afegit el Grup B

- Grup B – 18 a 24

A efectes de la consolidació del grau personal, es tindran en compte els serveis que la persona treballadora hagi prestat com a personal funcionari interí a l'Ajuntament de Barcelona i als Ens relacionats a l'apartat primer de la clàusula preliminar segona d'aquest acord de condicions en la categoria a la que després va accedir com a funcionari/ària de carrera. Seguim demanant que es faci també pel personal laboral.



ajuntament de Barcelona

Article 5

Complement de productivitat

S'ha passat el complement de productivitat a la carrera professional. Això consolida el salari amb una sola avaluació per tram.

Article 6 Hores extraordinàries i serveis extraordinaris

Les hores extraordinàries realitzades podran ser compensades amb caràcter voluntari amb el retorn d'hores per afers propis de caràcter recuperable. La recuperació de les hores realitzades, prèvia conformitat dels servei, es podrà efectuar en dies complets, sempre que quedi garantida la cobertura del servei durant la franja de permanència obligatòria.

Article 10 Domiciliació i pagament de la nòmina

En cas que la persona treballadora percebi quantitats indegudes en concepte de retribucions, l'Ajuntament tramitarà un procediment de devolució d'ingressos indeguts en el que donarà tràmit d'audiència a la persona afectada i intentarà consensuar la forma de restitució de les quantitats percebudes indegudament. Queden exceptuats d'aquest tràmit d'audiència els ajustos derivats de moviments de nòmina que no hagin pogut ser aplicats i actualitzats en el mes corresponent per haver estat la nòmina tancada, en aquest supòsit seran regularitzats automàticament en la següent mensualitat.

CAPITOL 2: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

11.1 Jornada Ordinària

La durada de la jornada ordinària de treball serà de 1519 hores anuals que es distribueixen en 35 hores setmanals en còmput mensual,

11.2 La jornada simplificada

Aquesta jornada implicarà la reducció de tots els conceptes retributius de forma proporcional a la jornada ordinària (de 86,67% passa a 92,86%)

11.4.1 Jornada de dedicació ampliada de 37 hores i 30 minuts

La durada de la jornada de treball de dedicació ampliada serà de 1627 hores i 30 minuts anuals que es distribueixen en 37 hores i 30 minuts setmanals en còmput mensual.

Hem aconseguit treure què és incompatible amb l'exercici d'activitats .

11.4.2 Jornada de dedicació ampliada 36 hores i 15 minuts.

La durada de la jornada de treball de dedicació ampliada serà de 1573 hores i 15 minuts anuals que es distribueixen en 36 hores i 15 minuts setmanals en còmput mensual.

Hem aconseguit treure què és incompatible amb l'exercici d'activitats .

Article 13

HORARI

13.1 Horari comú de matí

El personal amb jornada ordinària (35 hores) i horari comú, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament a aquests efectes, es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 09:30 a 14:00 hores de dilluns a divendres.



ajuntament de Barcelona

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:00 hores.

Els fitxatges entre les 20:00 hores i fins les 22.00, sempre que comptin amb l'autorització prèvia del comandament, es tramitaran com a serveis extraordinaris o compensació horària.

En el supòsit que es prestin serveis a la tarda ha d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu si el temps va més enllà de les 15:00 hores.

13.2 Horari de la jornada simplificada

El personal amb jornada simplificada a extingir té la permanència obligada de 5 matins de 09.30 a 14.00 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitza de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:00 hores.

Aquest horari també s'aplica al personal amb reduccions de jornada de 32 hores i 30 minuts per conciliació familiar, els quals dins l'horari de permanència obligada, disposaran de fins a 30 minuts diaris de flexibilitat a l'entrada o a la sortida sobre la franja diària que s'hagi fixat, i aquest temps emprat s'ha de treballar el mateix dia per garantir el còmput de permanència obligada.

13.3 Horari per permís de reducció de jornada per conciliació familiar

Es podrà compactar la reducció de ½ jornada de la prestació de serveis en **quatre dies** de treball setmanal, atenent les necessitats del servei, i es concretarà la distribució dels dies de mutu acord.

Pel personal que pot prestar serveis amb modalitat de **teletreball**, sempre es garantirà com a mínim **tres dies de presència**.

13.4 HORARIS DE LA JORNADA DEDICACIÓ AMPLIADA

13.4.1 Horari de la jornada de dedicació ampliada 37 hores i 30 minuts.

La jornada serà de 5 matins de 9:30 a 14:00 hores i dues tardes amb permanència obligada de 16:00 a 19:00 hores. El temps restant serà de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:00 hores.

Les persones de torn de tarda son 5 tardes 15:30 a 20:00 hores i dos matins que la permanència obligada començarà a les 12:00. El temps restant serà de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:30 hores.

Amb mínim 30 minuts per dinar que no computarà com a treball efectiu.

El còmput és mensual.



ajuntament de Barcelona

13.4.2 Horari de la jornada de dedicació ampliada 36 hores i 15 minuts

13.4.2.1 Per al personal amb jornada de dedicació ampliada 36 hores i 15 minuts, aquesta es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 9:30 a 14:00 hores de dilluns a divendres i una tarda a la setmana mitjançant la permanència obligada de 16:00 a 19:00 hores.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitza de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:00 hores. El còmput de la jornada és mensual.

13.4.2.2 Per al personal amb jornada de dedicació ampliada 36 hores i 15 minuts de tarda, aquesta es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 tardes de 15:30 a 20:00 hores de dilluns a divendres i d'un matí a la setmana mitjançant la permanència obligada des de les 12:00 hores.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal, es realitza de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:30 hores. El còmput de la jornada és mensual.

En el supòsit que es prestin serveis al matí un dia no assignat com a matí setmanal, i no se n'ha tramitat cap canvi, ha d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computa com a treball efectiu si el temps comença abans de les 14:30 hores.

13.5 Horari comú de tarda

El personal amb jornada ordinària (35 hores) i horari comú de tarda, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament a aquests efectes, es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 tardes de 15:30 a 20:00 hores de dilluns a divendres. El còmput de la jornada és mensual.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà de manera flexible entre les 10:30 hores i les 22:00 hores.

En el supòsit que es prestin serveis al matí, ha d'haver-hi una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computa com a treball efectiu si la prestació de serveis s'inicia abans de les 14:30 hores.

13.6 Horaris especials

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

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

En tot cas, el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, ajustant-se aquest referent de forma proporcional en els casos en què la distribució horària es realitzi en períodes diferents al setmanal. En el si de la comissió de seguiment es tractaran les adaptacions d'aquest criteri respecte dels llocs de treball amb prestació periòdica els dissabtes.

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

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

Aquells horaris especials, que no han sigut objecte de negociació, seran revisats i acordats a la Mesa General.

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

Es manté la distribució horària actual dels diferents horaris acordats en aquells serveis que presten serveis a la ciutadania respectant sempre la jornada de 1.573 hores i 15 minuts amb l'assignació corresponent del complement circumstancial de plena dedicació o jornada ampliada. La prestació de serveis en la tarda assignada no anirà més enllà de les 19:00 hores. Es manté la opció de gaudiment dels dies de no prestació de serveis establerts en cada horari atenent les necessitats del servei, respectant sempre el compliment de la jornada anual establerta.

S'estableix que el Punt d'Informació i Atenció a les Dones i Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (IMSS) passaran a prestar serveis una tarda a la setmana. El Servei d'atenció al Contribuent (IMH) i l'Oficina de Prestacions Socials i Econòmiques (IMSS), tot i que fan funcions d'atenció ciutadana, el seu horari serà el d'horari comú de matí.

Els comandaments de les unitats amb horaris especials tenen la mateixa distribució horària de l'horari especial que correspongui.

13.7. REGIM GENERAL DE COMPLIMENT HORARI

13.7.1 Càlcul de la distribució horària

El càlcul de distribució horària serà mensual.

Ateses les mesures de flexibilitat horària, s'estableix un marge de tolerància a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris amb caràcter no recuperable, a partir dels quals els incompliments s'hauran de compensar amb les hores per afers propis i en cas d'esgotament d'aquestes hores es produirà la detracció de nòmina corresponent.

Aquest marge es refereix al període de permanència obligada.

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

El personal subjecte a aquests horaris gaudirà de tots els dissabtes com a dies de descans i també gaudirà dels 14 dies declarats festius en el calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

En el cas que en un any d'aquests 14 dies festius de caràcter retribuït i no recuperable n'hi hagi que coincideixin en dissabte s'establirà, mitjançant circular, el nombre de dies que es compensaran per a gaudir-los com a dies de lliure disposició durant l'any natural, tenint en compte que no es superaran en cap cas els 14 festius anuals.

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

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

S'estableix el dret a 30 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables.

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

Les 80 hores poden ser tramitades pels cònjuges indistintament, si tots dos treballen a l'Ajuntament o entitats municipals, sense que es superi el límit de 80 hores en global. La recuperació d'aquestes hores es podrà compensar amb els 6 dies per assumptes personals, així com amb la resta de dies addicionals que tinguin en aquell any l'empleat/ada. En el cas d'unitat familiar monoparental aquestes hores s'amplien fins a 100 hores trimestrals.

Les hores extraordinàries realitzades podran ser compensades amb caràcter voluntari amb el retorn d'hores per afers propis de caràcter recuperable. La recuperació de les hores realitzades, prèvia conformitat dels servei, es podrà efectuar en dies complerts, sempre que quedi garantida la cobertura del servei durant la franja de permanència obligatòria.

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

Criteris comuns:

La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament immediat, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts diaris i màximes de cinc hores. No es pot gaudir de dies addicionals de festa amb càrrec a les hores per afers propis amb caràcter recuperable, llevat que els dies personals estiguin exhaurits.

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

La denegació del gaudiment i recuperació d'aquestes hores tindrà caràcter motivat per escrit.

Les hores de flexibilitat per afers propis no es gaudiran en horari de tarda, sense perjudici que de mutu acord es pugui canviar la tarda per necessitats sobrevingudes.

En els casos excepcionals i sobrevinguts que impossibilitin fer un canvi de tarda en una setmana, es podran excepcionalment agafar hores de flexibilitat, amb l'obligació de retornar aquestes hores treballant una altra tarda.

Pel personal que tingui horari majoritàriament de tarda, si en cas de necessitat sobrevinguda, s'han de gaudir d'hores d'afers propis amb caràcter recuperable en horari de tarda, tant les 30 hores trimestrals com les 80 hores trimestrals per motius de conciliació familiar, hauran de recuperar-se també en horari de tarda, sempre d'acord amb les necessitats del servei i en el termini de 2 mesos a partir del mes en que s'han gaudit.

L'ús de les hores de conveni per afers propis s'han de recuperar en jornades laborables de la mateixa manera de prestació de serveis en que s'hagin gaudit, ja sigui treball presencial o teletreball, sense que sigui possible combinar ambdues modalitats.

La utilització d'aquestes hores no podrà suposar una modificació de manera reiterada de l'horari en la distribució de jornada.

Si les 30 o les 80 hores trimestrals, no es recuperessin en el termini dels dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, es farà el descompte del primer import de complement de productivitat vinculat al pla d'absentisme segons el percentatge establert pel concepte d'assistència (50%) de l'últim mes del trimestre. Només per raons del servei o altres circumstàncies excepcionals s'autoritzarà la recuperació fora dels terminis establerts.

Les disposicions establertes en aquest article no són d'aplicació als col·lectius de la Guàrdia Urbana i del Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament i al personal adscrit als centres docents i al personal amb horaris especials, que es regularan mitjançant els annexos específics.

13.7.3 VISITES MÈDIQUES DELS EMPLEATS/DES

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

Es computa el temps de visita mèdica de la següent manera:

1. Si s'assisteix a la visita mèdica des del lloc de treball, el temps de visita mèdica computa des de l'hora del marcatge de sortida i fins l'hora de sortida de la visita mèdica que consti al justificant i com a màxim fins al marge de permanència obligada de cada horari. En cas de que tornis al teu lloc de treball compta fins l'hora del marcatge d'entrada. En el cas de no tornar al teu lloc de treball, es pot fer ús de les hores per afers propis amb caràcter recuperable des de la sortida de la visita mèdica fins el marge de permanència obligada.
2. Si s'assisteix directament al metge des del domicili, el temps de visita mèdica computa el període que consti al justificant mèdic, en cas de que tornis al teu lloc de treball compta fins l'hora del marcatge d'entrada. Si la visita mèdica comença més tard del marge d'entrada de permanència obligada, es pot fer ús de les hores per afers propis amb caràcter recuperable des del marge de l'inici de permanència obligada.
3. Es contempla com a temps de visita mèdica: el temps de preparació prèvia per a algunes proves (si s'indica expressament aquest requeriment), l'absència a la feina durant el temps indispensable de la visita i el descans durant el mateix dia de la visita, si fos necessari i sempre que així consti expressament. Si el descans s'hagués d'allargar més enllà d'aquest dia, s'haurà de tramitar el corresponent volant per incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, emès pel metge de capçalera de la Seguretat Social.

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

Article 14

Gaudiment diferit de dies personals

Els empleats municipals podran ajornar el gaudiment al final de la seva vida laboral del dies d'assumptes personals, en el nombre màxim anual que reguli l'acord de condicions de treball o en el seu defecte la normativa que resulti d'aplicació, així com els dies d'assumptes personals addicionals per antiguitat, els dies addicionals de vacances d'estiu per antiguitat, dies de compensació horària, dies addicionals per dissabtes festius i l'indisposat. Els dies personals que no hagin estat gaudits dins del període màxim establert (15 de gener) seran carregats automàticament en el tràmit corresponent de gaudiment diferit, sense necessitat de sol·licitud expressa per part de la persona treballadora.

El seu gaudiment s'ha de realitzar els darrers dos anys de vida laboral previs a l'edat de jubilació i no podrà excedir de 2 anys acumulats juntament amb l'establert a l'article 46 programa de relleu generacional.

En l'any que la persona es jubila, els dies seran proporcionals en el temps treballat en aquest any, excepte els dies d'assumptes personals addicionals per antiguitat i els dies addicionals de vacances d'estiu per antiguitat.

Aquest article és d'aplicació exclusiva al personal funcionari de carrera, interí d'estructura, laboral fix, personal laboral temporal d'estructura, a excepció del personal de SPCPEIS I GUB i el personal docent del CEB i de l'IMEB.



ajuntament de Barcelona

Es tindrà en compte la relació laboral que tingui la persona a data 31 de desembre de cada any.

Si finalitza la relació laboral a l'organització, sense possibilitat de retorn, abans de la jubilació (defunció, incapacitat permanent) s'abonaran els dies acumulats fins a aquell moment.

Si finalitza la relació laboral a l'organització amb possibilitat de retorn (situacions d'excedència, serveis especials, serveis en altres administracions, comissió de serveis o anàlogues) tots els dies acumulats es guardaran fins al retorn al servei actiu o de forma voluntària es podran gaudir.

Article 15 Vacances

14.1 Durada

Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes de durada per cada any complet de servei, amb una garantia de 22 dies hàbils, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any.

Quan les vacances es realitzin de forma fraccionada, es garantirà que almenys una d'aquestes fraccions sigui de dos setmanes laborals ininterrompudes, sempre que sigui de forma voluntària. A aquests efectes els dissabtes es consideren inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que es puguin produir pels horaris especials.

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

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

Per al càlcul d'aquests dies addicionals de vacances, és computarà l'antiguitat reconeguda el 31 de desembre de l'any en que es generin.

El còmput total dels dies de vacances anuals i els addicionals de vacances per antiguitat s'hauran de gaudir en fraccions mínimes de 7 dies naturals consecutius.

El període mínim de prestació efectiva de servei entre fraccions ha de ser d'una setmana, és a dir, 7 dies naturals consecutius, com a mínim.

Del total d'aquests dies de vacances anuals i els addicionals de vacances per antiguitat, es poden sol·licitar fins a 7 dies de manera no consecutiva sempre d'acord amb les necessitats del servei. En el cas de prestacions de serveis de períodes inferiors a l'any, els dies no consecutius seran proporcionals al nombre de dies de vacances.

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

Excepcionalment, es podran gaudir com a data màxima fins al 15 de gener de l'any següent.

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

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

Per a la correcta planificació de les vacances aquestes s'aprovaran, en el seu cas prèvia sol·licitud dels interessats, amb una antelació de tres mesos previs al període general de gaudiment. Per aquest motiu es publicarà la nota informativa com a màxim abans del 31 de març.

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

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

El període de vacances anuals retribuïdes dels funcionaris públics no pot ser substituït per una quantitat econòmica i, en els casos de renúncia voluntària, haurà de garantir-se en tot cas el gaudiment de les vacances meritades.

No obstant l'anterior, en els casos de finalització de la relació de serveis dels funcionaris públics per causes alienes a la voluntat d'aquests, tindran dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritades i no gaudides; i en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent o mort, fins a un màxim de divuit mesos.

14.2 Interrupció de les vacances

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

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

15. Permisos i Llicències

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

Els permisos no impliquen pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques, llevat que s'especifiqui expressament. Només aquells permisos en què es declari expressament detreuen complement de productivitat vinculat al pla de l'absentisme.

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

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

S'entén per document oficial l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família o llibre de família digital en que consti el matrimoni o una acta notarial. Alternativament es poden presentar els certificats d'empadronament de la persona interessada i de la parella, de dos anys d'antiguitat mínima, o certificat de convivència vigent (d'un mes a la data del fet causant) de la persona treballadora, juntament amb una declaració jurada de parella de fet, excepte per gaudir del permís per matrimoni que s'ha d'acreditar amb l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família en què consti el matrimoni o una acta notarial.

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

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

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

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

L'Administració, en cas de dubte, pot requerir documentació complementària i denegar els permisos si hi ha causes motivades.

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

Són familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat: cònjuge, fills, mare i pares, sogres, gendres i joves.

Són familiars de segon grau: germans, germanes, àvies, avis, netes, nets, cunyades i cunyats.

L'adaptació de les condicions en matèria de permisos i llicències del personal amb jornada i/o horaris especials es valorarà en la comissió de seguiment.

15.1 Permisos

a) Permís per defunció. Per defunció d'un/a familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de tres dies laborables quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan sigui en una localitat diferent de la del domicili. El permís regulat en aquest punt és extensiu als/les empleats/ades respecte de les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda. Es podrà gaudir dels dies de permís dins dels deu dies naturals a partir de la data de defunció.

b) L'ingrés domiciliari Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, el permís serà de 5 dies laborables per familiars fins al primer grau, així com per qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la funcionària o el funcionari i que requereixi la cura efectiva d'aquella. El permís regulat en aquest punt és extensiu als/les empleats/ades respecte de les persones que tinguin la tutoria legalment reconeguda.

L'ingrés domiciliari té la mateixa naturalesa que el permís per hospitalització.

El permís serà de 4 dies laborables per a familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

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

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



ajuntament de Barcelona

La permanència en un centre hospitalari en el seu servei d'urgències amb una estada en aquest servei superior a 24 hores, així com l'ingrés hospitalari en el domicili, s'equipara a l'ingrés hospitalari o hospitalització sempre que s'acrediti documentalment.

c) Permís extensiu per a les absències per l'assistència a tècniques de fecundació assistida. El terme embarassades inclou també a les persones trans gestants.

d) Permís per l'acolliment simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any.

e) Permís per naixement de fills/es prematurs/prematures, **el desplaçament al centre hospitalari computa com una hora de treball efectiu.**

m) Es reconeix a la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora única de famílies monoparentals, el gaudiment acumulat dels permisos de lactància que correspondrien a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores de famílies no monoparentals, per tal de garantir una igual cura dels/de les fills i filles menors, tenint present que el càlcul d'hores es realitza des de la finalització de la prestació fins els 12 mesos del menor. **A aquest efecte, l'empleat o empleada**

n) Dies de permís sense justificació: 6 dies per assumptes personals, els dissabtes festius en cas que s'estableixi al calendari laboral anual, i que no superin els 14 establerts legalment, i 2 dies de festa més a l'any, que es gaudiran d'acord amb les necessitats del servei. D'aquests dies, es podrà gaudir com a màxim tres dies en hores, en fraccions mínimes d'una hora i el màxim no podrà superar el número d'hores de permanència obligada establert a cada jornada. En el cas de quedar hores pendents que no es puguin gaudir en el termini anual establert, i sigui inferiors al teòric diari de cada jornada, es consideren caducades.

Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de lliurança, de quatre dies laborables per cadascun d'ells. La distribució dels torns de gaudiment corresponents a aquests períodes s'arbitrarà mitjançant circular a aquests efectes i pel que fa al segon torn de Nadal es garantirà cada any que estigui inclòs el dia 7 de gener, sempre i quan aquest dia sigui hàbil. Fora d'aquests períodes, el gaudiment d'aquests dies estarà subordinat a les necessitats del servei i es farà durant l'any natural.

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

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

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

El límit de gaudiment màxim d'aquests dies serà fins al 15 de gener de l'any següent.

Dies de permís sense justificació, 3 dels 6 dies per assumptes personals es podran gaudir en hores i en fraccions 1 hora i el màxim no podrà superar el número d'hores de permanència obligada.

15.3 Permís de reducció de jornada

a) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o 60% de les retribucions, o a 32,5 hores, per fills/es menors de 12 anys, autoritzades fins el 31 de desembre del 2012 (aplicació transitòria).

b) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament:

- Per a tenir cura d'un fill/a menor de 6 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
En aquest supòsit, es podrà optar per gaudir de forma compactada les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades senceres de treball consecutives, d'acord amb les necessitats del servei, durant el primer any de reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament, a partir del finiment del permís de maternitat o paternitat, o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball i suposarà una regularització proporcional al temps compactat.
- Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o discapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.
- No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

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

- per tenir cura d'un fill/a de mes de sis anys i menor de 12 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
- per encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb dependència funcional que per raons d'edat, accident o malaltia i no desenvolupi activitat retribuïda. Per la comissió de seguiment de l'acord es delimitarà els requisits i condicions per accedir a aquesta modalitat de reducció.

d) El personal podrà sol·licitar la reducció de jornada per interès particular del 15%, el 1/3 o la 1/2 en relació a la seva jornada ordinària amb reducció proporcional de retribucions per motiu de cura directa d'un fill o filla de 12 a 14 anys d'edat. Aquesta reducció no resta supeditada a les necessitats del servei.

En els supòsits b) i c) es podran acollir a les modalitats de jornada de 37,5 o 32,5 30 hores, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

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

La reducció de jornada es realitza sobre la jornada diària, aplicant-se a l'entrada, la sortida o ambdúes. No es podran fer interrupcions o partir la jornada per aquest motiu.

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

En el supòsit de compactació del primer any de reducció de jornada per un/a fill/a menor de 6 anys i un cop finalitzada la compactació, es facilitarà a la persona treballadora l'import a retornar de la regularització econòmica per haver compactat la jornada, i a petició de la persona interessada i en el cas que s'opti per la regularització econòmica, s'amplia el període de retorn del deute generat en qualsevol moment en el període comprès entre el finiment del permís compactat i a partir dels 14 mesos immediats posteriors a la finalització de la reducció de jornada per qualsevol motiu, per a iniciar el període de retorn de 24 mesos establert.

e) Per cessació progressiva d'activitats de l'empleat públic al qual manquin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa i als qui ho necessiten en processos de recuperació per raó de



ajuntament de Barcelona

malaltia. Aquest permís està condicionat a les necessitats del servei. La reducció és d'un terç o de la meitat de la jornada, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Aquesta reducció de jornada podrà ser sol·licitada i obtinguda, de manera temporal, per al personal funcionari que ho necessiti en processos de recuperació per raons de malaltia, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

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

15.5 Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una durada de **dinou setmanes**.

Primer: 6 setmanes ininterrompudes posteriors al part i obligades.

Segon: 11 setmanes que es poden gaudir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals i fins que el fill o filla compleixi 12 mesos.

Tercer: 2 setmanes, a voluntat de la mare, en períodes setmanals i fins que el fill o filla compleixi 8 anys.

Als efectes del disposat en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones **trans gestants**

b) Permís per adopció, per guarda amb fins d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de **dinou setmanes** per a cada adoptant, guardador o acollidor.

Primer: 6 setmanes ininterrompudes posteriors al part i obligades.

Segon: 11 setmanes que es poden gaudir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals i fins que el fill o filla compleixi 12 mesos.

Tercer: 2 setmanes, a voluntat de la mare, en períodes setmanals i fins que el fill o filla compleixi 8 anys.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: té una durada de **dinou setmanes**.

Primer: 6 setmanes ininterrompudes posteriors al part i obligades.

Segon: 11 setmanes que es poden gaudir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals i fins que el fill o filla compleixi 12 mesos.

Tercer: 2 setmanes, a voluntat de la mare, en períodes setmanals i fins que el fill o filla compleixi 8 anys.

En cas de mort del progenitor diferent de la mare biològica, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

f) Permís pel dol gestacional. En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies



ajuntament de Barcelona

hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

Article 16 Excedències voluntàries

S'ha afegit l'excedència per raó de violència de gènere o sexual.



ajuntament de Barcelona

CAPÍTOL III CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 18 Ofertes d'ocupació pública

18.1 Criteris generals

Les mesures d'acció positiva s'establiran en els processos selectius d'aquelles categories on la representació femenina sigui inferior als valors mínims establerts com a paritaris. L'aplicació d'aquestes mesures tindrà com a objectiu la disminució de la segregació horitzontal, i seran de caràcter temporal, proporcional amb l'objectiu i sense perjudici del principi d'igualtat.

Estan exemptes de fer la prova de català les persones candidates que hagin participat i obtingut plaça en processos de selecció de personal per accedir a l'Ajuntament de Barcelona, en què hi hagués establerta una prova de català del mateix nivell o superior, o que hagin superat la prova esmentada en altres processos de la mateixa oferta pública d'ocupació.

Restaran exemptes de realitzar la prova d'aptitud física les persones aspirants que hagin superat una prova idèntiques o anàlogues característiques en un procés selectiu previ convocat per l'Ajuntament de Barcelona. Així mateix, cal que les persones prestin o hagin prestat serveis a l'Ajuntament de Barcelona en la mateixa categoria professional objecte de convocatòria ocupant un lloc de treball temporal estructural, o bé en un lloc de treball temporal no estructural durant un període igual o superior al de la formació pràctica selectiva, prenent com referència la data límit de publicació de la proposta de nomenament del Tribunal Qualificador i sempre que hi hagin obtingut informes de desenvolupament positius en tots els seus contractes o nomenaments.

En el cas que el dia i hora de realització d'alguna de les proves del procés selectiu, alguna de les dones aspirants estigui hospitalitzada per embaràs de ris, causa de part o pels dies immediatament posteriors a aquest, s'articularen els mecanismes necessaris per possibilitar-li la realització de la prova o les proves en el recinte hospitalari on es trobi, dins del límit territorial de l'àrea metropolitana de Barcelona, sempre que sigui factible que aquesta execució es dugui a terme el mateix dia i hora en què ho facin la resta de persones aspirants convocades. El termini establert per formalitzar aquesta petició serà de cinc dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la publicació de la data de realització de la prova corresponent.

Les persones presentades que no obtinguin plaça s'incorporen novament en les borses de la corresponent categoria amb el total de dies treballats i, en el cas que la normativa reconegués dret a compensació econòmica, resten suspesos a la borsa durant el període de temps equivalent a la compensació rebuda. En el cas que les persones no es presentin a les proves del procés selectiu, s'exclouen de la borsa de treball, **tret que acreditin documentalment causa justificada de la seva absència.**

18.2 Regulació de l'ajornament de proves de processos selectius en situacions d'embaràs o postpart

Com a mesura d'igualtat s'estableix que en relació a les proves de coneixements pràctics i teòrics orals i/o escrites dels processos de concurs oposició i promoció interna, les persones aspirants que es trobin a partir de la setmana 35 d'embaràs o dintre de les 6 setmanes posteriors al part, podran sol·licitar l'ajornament de la realització de la prova fins a la següent convocatòria, mitjançant instància presentada a través del registre electrònic, o per qualsevol dels mitjans que estableix l'article 16.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre del procediment administratiu comú de les administracions públiques. En aquests casos, la instància haurà d'anar obligatòriament acompanyada d'un certificat mèdic de la persona aspirant sol·licitant, expedit com a màxim 7 dies hàbils anteriors al registre de la instància, que acrediti la seva condició d'embarassada indicant la setmana de gestació o la situació de postpart de fins a 6 setmanes des del naixement. La presentació de la documentació justificativa establerta en les bases de la convocatòria en temps i forma correctes serà obligatòria per tal d'acceptar l'ajornament de la prova.

Atès que és una mesura d'igualtat el seu seguiment i implantació es realitzarà en el marc del Pla d'Igualtat i dins la Comissió Negociadora d'Igualtat.

Les aspirants podran mantenir fins la següent convocatòria la nota de les proves ja realitzades. Aquesta reserva quedarà condicionada a que les proves efectuades mantinguin, al següent procés de selecció, els mateixos temaris i condicions que tenen en el procés que es van presentar. Les aspirants amb reserva de nota hauran de fer, a la propera convocatòria, la resta de proves no realitzades, seguint l'ordre i condicions que recullin les bases de la nova convocatòria.

En el cas de proves físiques i mèdiques de SPCPEIS i GUB, les aspirants que estiguin embarassades o que no hagin complert l'any des del naixement del fill/a el dia de realització d'aquestes, podran;

- Realitzar la prova prèvia presentació el dia de la seva execució d'un certificat mèdic on consti expressament que la realització de la mateixa no representen cap perill per al seu estat físic i/o de gestació. Aquest certificat és obligatori i ha d'estar emès com a màxim fins a 7 dies hàbils abans de la realització de les proves d'aptitud física.
- Sol·licitar l'ajornament de la realització de la prova a una data posterior a la data convocada. En aquest cas el tribunal assenyalarà una nova data per a la realització de la prova que haurà de ser anterior a la publicació de la llista de persones aspirants proposades per a realitzar la següent fase del procés selectiu. Les proves s'ajornaran per una sola vegada i quedaran decaigudes en els seus drets les persones aspirants que no compareguin, considerant que no han completat la fase d'oposició.
- Sol·licitar l'ajornament de la realització de la prova fins a la següent convocatòria, mitjançant instància presentada a través del registre. En aquests casos, la instància haurà d'anar obligatòriament acompanyada d'un certificat mèdic de la persona aspirant sol·licitant, expedit com a màxim 7 dies hàbils anteriors al registre de la instància, que acrediti la seva condició d'embarassada indicant la setmana de gestació o la situació de postpart de fins a 6 setmanes des del naixement. La presentació de la documentació justificativa establerta en les bases de la convocatòria en temps i forma correctes serà obligatòria per tal d'acceptar l'ajornament de la prova.

En cas d'ajornament, les aspirants podran mantenir fins la següent convocatòria la nota de les proves ja realitzades. Aquesta reserva quedarà condicionada a que les proves efectuades mantinguin, al següent procés de selecció, els mateixos barems i condicions que tenen en l'actual. Les aspirants amb reserva de nota hauran de fer, a la propera convocatòria, la resta de proves no realitzades, seguint l'ordre i condicions que recullin les bases de la nova convocatòria.

18.3 Mesures de suport període de pràctiques i adaptació de proves.

L'Ajuntament garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos selectius, mitjançant l'adaptació del temps de les proves d'accés per les persones diagnosticades amb trastorn del neurodesenvolupament, prèvia acreditació mitjançant el corresponent informe psiquiàtric o psicològic clínic.

El personal que, durant el període de pràctiques, sol·liciti el suport específic en haver acreditat aquest tipus de trastorn, té dret a rebre aquest acompanyament amb independència que hagi accedit per torn de reserva i pel torn lliure.



ajuntament de Barcelona

19.4 Desenvolupament Grup B

Amb l'objectiu de reforçar les polítiques de salut pública i garantir una estructura professional adequada a les necessitats actuals, es crea la categoria funcional de "*Tècnic/a de Grau Superior de Salut Pública*", "*Tècnic/a Grau Superior Audioptèctic*", "*Tècnic/a Especialista en Educació Infantil*", i "*Tècnic/a Especialista en Educació Especial*".

En el cas que l'Administració identifiqui titulacions de cicle formatiu de grau superior que siguin rellevants per al desenvolupament de les funcions que es corresponguin amb el desenvolupament de les competències municipals i la millora del servei públic, es tractaran en el sí de la Comissió de Seguiment per valorar la creació de noves categories professionals del grup B.

19.4 Comunicació Comissió Tècnica d'Igualtat

Es farà tramesa a la Comissió Tècnica d'Igualtat de les bases dels processos de selecció i provisió amb una antelació de 3 dies hàbils respecte de l'enviament als òrgans de representació corresponents.

Article 20

Promoció Interna

20.1 Criteris generals

L'Ajuntament realitzarà una enquesta adreçada al conjunt de la plantilla amb la finalitat de conèixer les necessitats i interessos en matèria de promoció interna en categories específiques, així com les titulacions i formació acadèmica de què disposa el personal municipal.

20.2 Promoció Interna especial

De manera excepcional per la següent convocatòria, es convocarà un procés de promoció interna de 400 places distribuïdes entre els subgrups C2 i C1, subgrups C1/B a A2 i subgrups A2 al A1.

A aquest efecte, es convocaran processos de promoció interna cada dos anys segons el calendari de 150 places distribuïdes entre els subgrups C2 a C1, subgrups C1/B a A2 i subgrups A2 i A1.

La distribució del número de places s'establirà en el si de la Comissió de Seguiment en funció de les necessitats funcionals, la distribució de plantilla per grups de titulació i categories del personal funcionari de carrera i laboral fix, i tenint en compte els resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla.

Igualment l'Ajuntament convocarà processos de promoció interna del subgrup E a C2 i del grup C a grup B, amb la finalitat de regularitzar la situació del personal municipal afectat per l'evolució del sistema classificatori de categories professionals.

Article 21

Carrera horitzontal

Respecte d'aquest article s'aplica el previst al Reglament de la carrera horitzontal del personal de l'Ajuntament de Barcelona, que concreta els requisits del sistema, progressió de trams de desenvolupament professional, procediment d'avaluació i complement retributiu de carrera que se'n deriva.



ajuntament de Barcelona

Article 22

Carrera vertical

22.4. Modificació del requisit d'antiguitat als efectes de la provisió de llocs de treball

S'estableix que als efectes del còmput del temps mínim requerit per a participar en les convocatòries de concurs, computaran els períodes de serveis prestats com a personal temporal (laboral o funcionari) a l'Ajuntament de Barcelona o ens adherits a l'acord de condicions de treball, amb caràcter previ a la presa de possessió com a personal funcionari de carrera o laboral fix, sempre que s'hagin prestat de forma ininterrompuda i immediatament prèvia a la data en que finalitza el termini de presentació de sol·licituds que estableix la convocatòria de provisió, en la mateixa categoria que es reguli com a requisit a la convocatòria. L'excedència per cura de fill/a o familiars i la llicència per atendre un familiar fins a segon grau computa a tots els efectes.

Article 23

Relació de llocs de treball

Durant la vigència d'aquest Acord, l'Ajuntament de Barcelona realitzarà l'estudi i anàlisi del model de la Central d'Operacions.

Article 24

Trasllats i mobilitat

24.4 Com a resultes de l'execució de processos de mobilitat restringida i concurs, si s'escau, es generarà una llista de persones candidates que hagin presentat i superat els esmentats processos, i que no hagin obtingut la destinació escollida en primera opció. Aquesta relació s'ordenarà segons el corresponent ordre de prelación, atenent els criteris següents: en primer lloc, les persones participants en la fase de mobilitat, i en segon lloc, les persones provinents de la fase de concurs. Les vacants que es generin fins al proper procés de mobilitat o concurs seran ofertes successivament a les persones incloses en aquesta llista, respectant la petició de destí, i es proveiran en règim d'adscripció definitiva. Convocatòria procediment mobilitat restringida de determinats llocs amb característiques, òrgans i funcions homogènies

- IMSS (Direccions/Tècnics/UGA)
- OAC
- Oficines Habitatge
- Inspectors
- Subalterns
- Docents
- Personal PAE
- CBB
- Bressol

Article 28 Borses de Treball

Hem fet un nou Acord de Borses per adaptar-ho a la nova realitat vigent, a banda han acceptat afegir:

Per tal de garantir la protecció de l'embaràs i el puerperi, en el cas d'una persona candidata de la borsa, a la qual se li ofereixi un nomenament temporal mentre estigui en període corresponent al permís de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, es computen com a serveis prestats des del moment de l'oferiment, exclusivament a l'efecte d'obtenir el número d'ordre a la borsa de treball de personal interí, les setmanes que manquin de gaudiment del corresponent permís, amb independència de la data de finalització del nomenament proposat.



ajuntament de Barcelona

28.2 Plantilla volant

Es crea una plantilla volant de 70 places de caràcter estructural, destinada a la cobertura d'absències del personal de serveis social, que podrà variar en funció de les necessitats de cobertura.

El personal integrat de la plantilla volant no està adscrit de manera definitiva a una dependència determinada, sinó que presentarà serveis als centres on sigui requerida per garantir la cobertura de l'absència.

En el supòsit de substitucions de 100% de la jornada, l'horari és el mateix de la persona a qui es substitueix. La resta de nomenaments es realitzaran de manera general en horari de tarda.

Article 29 Formació

29.1 Tipus de formació

Els empleats/des tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals, la prevenció de riscos laborals, la igualtat de gènere, la no discriminació, la inclusió social contra l'assetjament LGTBIQ.

29.4 Seguiment de la formació

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

Article 30

Incentiu a l'Actualització i Certificació en Habilitats Digitals

Amb la finalitat de millorar l'eficiència organitzativa en un context de reducció progressiva de la jornada laboral, s'estableix un marc per a l'actualització i certificació en habilitats digitals del personal municipal.

30.2 Certificació digital: L'Ajuntament promourà programes de formació i certificació en competències digitals.

30.3 Requisits per a la provisió i promoció

Un cop ampliada l'oferta formativa i certificadora i sempre que l'Administració l'hagi ofert a la totalitat de la plantilla, l'acreditació en habilitats serà considerada requisits per a:

- L'accés als processos de provisió de llocs de treball.
- La participació en processos de promoció interna.

Article 31

Protecció de drets digitals i implantació de sistemes d'intel·ligència artificial

La implantació i ús de sistemes d'intel·ligència artificial (IA) s'ha d'ajustar als principis de transparència, proporcionalitat, ètica i respecte als drets de les persones treballadores, que tenen dret a rebre informació clara sobre els objectius, l'abast i els criteris d'aquests sistemes quan incideixin en l'organització del treball i dimensionament i s'informarà en el si de la Comissió de seguiment de l'Acord, sens perjudici de la negociació en el si de la Mesa General si afecta a condicions laborals.



ajuntament de Barcelona

CAPITOL IV CONDICIONS SOCIALS

Article 31 Pla de pensions

Hem aconseguit que compti com a prestació de serveis també el temps de permís per tenir cura de familiars i per violència de gènere.

L'aportació anual de referencia a partir de l'any 2026 serà de 95 euros (amb els increments establerts) per persona, que s'abonarà de forma proporcional al temps de permanència al Pla durant l'any.

Article 32

Ajuts per a persones amb discapacitat amb dependència econòmica

32.3 Procediment

Si ambdós cònjuges o els dos membres d'una parella de fet són empleats/ades de l'Ajuntament, d'organismes públics municipals als quals sigui d'aplicació aquest Acord, i sol·liciten l'ajut pel mateix subjecte causant, seran beneficiàries al 50%.

Article 34. Ajuts per a fills menors de 13 anys

Creació de l'ajut, perquè la bonificació del 6% no és legal,

La finalitat de l'Ajut regulat és la de compensar parcialment les despeses en concepte de manutenció, despeses escolars i altres costos directament vinculats al menor.

34.4 Imports

L'import aconseguit es de 2.500 euros anuals.

El número de persones al 2027 posa 251 persones però serà revisada en el si de la Comissió de Seguiment.

Article 37 Indemnització per mort o incapacitat permanent en acte de servei

Amb motiu de la finalització de la pòlissa d'assegurances, **es tractarà la inclusió de l'ampliació de 18 anys a l'edat establerta legalment per a la percepció de la pensió d'orfanat**, en la clàusula relativa a la indemnització addicional en el cas que el causant de la pensió deixi orfes.

Article 38 Pla de desplaçament d'empresa

La gerència competent elaborarà i implantarà un Pla de Desplaçament pel personal municipal.

Article 41 Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada i comunicada per la Seguretat Social, i en el cas de permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, guarda, acolliment, permís del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant l'embaràs, l'Ajuntament completarà les prestacions fins al termini màxim legal establert de durada d'aquestes.

En els supòsits d'esgotament d'incapacitat temporal amb denegació de la incapacitat permanent, i quan la persona treballadora sol·licita el reingrés al servei actiu, el temps d'esgotament **computa tots els efectes com de servei en actiu. Aquesta mesura és d'aplicació a partir de l'endemà de la publicació a la Gasetta Municipal d'aquest acord i no té efectes retroactius.**



ajuntament de Barcelona

Article XX Pla d'absentisme

En el marc del compromís amb la millora contínua i el reconeixement de rendiment professional, es considera necessari establir un pla específic de reducció de l'absentisme per al personal de l'Ajuntament de Barcelona i Organismes i Entitats vinculades i dependents adherits a l'Acord de condicions.

La implementació i desenvolupament del pla de control de l'absentisme a l'Ajuntament requereix de la implicació de diversos actors i de l'establiment d'un sistema de seguiment i control del mateix. Així, per coordinar, sistematitzar, fer el seguiment i, en definitiva, articular tot l'engranatge del pla, es crea una comissió tècnica responsable del seu impuls i funcionament.

Article 47 Fons d'acció social

Augment de l'import del FAS durant la vigència de l'acord 2025 a 2028.

Article 48 Jubilació

En el moment que la normativa d'aplicació reguli la jubilació parcial per al personal funcionari es valorarà la seva aplicació en el si de la comissió de Seguiment.

Article 49 Programa de relleu generacional

Per tal de mantenir el cessament progressiu, ja que Serveis Jurídics diu que no es legal tal com està establert, s'acordat:

La transmissió del coneixement i l'experiència dels empleats públics que s'acollin al programa es realitza mitjançant una **MENTORIA** adreçada a les persones destinades a substituir-los o, en el cas que no sigui possible la substitució, a d'altres empleats municipals.

En el si de la Comissió de Seguiment s'elaborarà el model de programa de mentoria.

Es mantenen les mateixes condicions de doblar els dies que es deixin, i els dies que l'Ajuntament bonifica i es traslladaran els dies que ara té cada persona en el cessament progressiu de l'activitat.

CAPITOL VI CONDICIONS DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 67 Principis generals

Integració de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere en el seu sistema de gestió.

El 1er. Trimestre de cada any, cada Gerència farà arribar a cada Comitè de Seguretat i Salut, un resum econòmic de les accions preventives dutes a terme i del cost econòmic així com la previsió de despesa per a l'any en curs.

Article 68 Servei de Prevenció de riscos laborals

Es crea la **categoria de Tècnic/a Superior en Prevenció de Riscos Laborals**, amb l'objectiu de reforçar les polítiques de seguretat i salut laboral dins de l'Ajuntament.

Per tal d'harmonitzar els criteris d'actuació en seguretat i salut laboral a tot el sector públic municipal, el **Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona establirà mecanismes de cooperació i definirà conjuntament amb els organismes autònoms i entitats públiques empresarials no mancomunades** els objectius preventius generals i específics a seguir, i prestarà l'assessorament necessari a les organitzacions preventives d'aquests organismes.

Article 69 Personal Designat en prevenció de riscos laborals

L'Ajuntament facilitarà la formació necessària per exercir les seves funcions.

S'estableix un màxim de 5 hores setmanals en còmput mensual.

Puja el complement a 50 euros mensuals.

Les persones que assumeixin les funcions en absència del Personal Designat de prevenció de riscos laborals tindran el dret a percebre el complement de 50 euros.

Article 72 Condicions específiques per raó de reincorporació després d'un període de baixa mèdica

Amb l'objectiu de millorar les condicions de reintegració després d'un procés d'incapacitat temporal es regula l'adaptació de la jornada quan aquesta ajudi a la plena recuperació de la persona (atenent a la gravetat i la durada) prèvia recomanació del servei de prevenció, amb una duració ordinària de dos mesos i una reducció **màxima del 40% de la jornada diària**, de major a menor reducció progressiva preferentment de la part flexible de l'horari, **considerant la reducció com a temps de treball efectiu**. Amb caràcter excepcional i prèvia valoració del servei de prevenció, la reducció pot arribar fins al 50% de la jornada en els termes indicats en aquest mateix punt, **i podrà ser ampliable fins a un mes addicional**, previ informe preceptiu del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

El personal podrà optar per gaudir de les seves vacances immediatament a partir de la data d'alta sense detreure del temps que s'estableixi de reincorporació progressiva.

Article 71 Vigilància i promoció de la salut

S'ampliarà la cobertura dels programes individualitzats de **suport psicològic i psiquiàtric a tot el personal municipal inclòs a l'abast d'aquest Acord de Condicions Laborals**.

Els exàmens de salut inclouran **sistemes de detecció precoç de determinades malalties** més prevalents en la població general. En aquest sentit, si bé ja contempen marcadors com el **PSA** (antigen prostàtic, marcador per a la detecció del càncer de pròstata en homes), incorporaran també la ferritina, pel diagnòstic de l'anèmia ferropènica, que constitueix un problema de salut molt prevalent principalment en dones en edat reproductiva. Tanmateix, s'incorporarà tant en dones com en homes



ajuntament de Barcelona

les hormones tiroides, per l'elevada prevalença en la població en general i la importància de la detecció precoç de les disfuncions de la glàndula tiroidea.

Article 73 Dignitat i no discriminació en el treball

Es duran a terme accions de difusió, sensibilització, formació i informació a la plantilla municipal entorn als "Protocols de Prevenció, detecció i actuació en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball, així com en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere", i de manera específica al personal amb funcions en aquests protocols: delegats i delegades de prevenció, al personal tècnic dels serveis de prevenció, al personal de les unitats de recursos humans i al personal competent en matèria jurídica.

Article 74 Desconnexió digital

S'ha fet un document amb els Drets de la desconnexió digital, per tal garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances dels empleats públics, així com de la seva intimitat personal i familiar.

ANNEX 5 CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL

PROCÉS DE FUNCIONARITZACIÓ

S'ha acordat un procés de funcionarització a 2027 pel personal laboral que està a categories generals i voluntàriament s'hi vulgui acollir.

El personal laboral fix de biblioteques pot participar en els processos de funcionarització.

2.2 Consolidació de grau

El personal laboral consolida grau personal de conformitat amb les regles previstes per al personal funcionari però amb efectes limitats a l'Ajuntament i altres ens adherits.

Article 8

Permisos específics del personal laboral

c) Es recull: Permís per cura de fill/a menor afectat/ada per càncer o una altra malaltia greu.

Article 12

Mesures d'adaptació i millora de processos selectius adaptats de la categoria Ajudant de Serveis Auxiliars

Amb l'objectiu de garantir una adequada integració, desenvolupament professional i seguiment de les persones que accedeixen a través d'un procés selectiu a la categoria d'ajudant de serveis auxiliars, es crear un grup de treball configurat per professional de l'IMPD i de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica, per revisar i articular la implementació de mesures de suport i millora, en el marc d'un enfocament inclusiu i igualtat d'oportunitats.

Aquestes mesures s'articulen en els següents àmbits:

- Revisió i definició dels rols i responsabilitats, dels comandaments, referents de personal i equips de treball, per garantir claredat funcional i adequació entre tasques i perfils.
- Aplicació del protocol d'incidències, que permeti establir procediments homogenis d'actuació i resolució.
- Creació d'una xarxa de referents, per assegurar l'adaptació de les persones treballadores, mitjançant orientació, suport, formació i sensibilització del propis referents, amb especial atenció a la capacitat per donar resposta a les necessitats específiques i transversals.
- Disseny i oferiment d'accions formatives, per a la consolidació de competències específiques i transversals.
- El període de prova es realitza amb el suport de l'EAL, amb la finalitat de facilitar una adaptació a les funcions en responsabilitats concretes de la categoria i afavorir un seguiment adequat i funcional.
- Anàlisi individualitzat de les necessitats de tutoria amb les persones treballadores, en general, amb especial atenció a les situacions que requereixin suport addicional.

Aquestes mesures es desenvoluparan amb la participació de la representació del personal i sota la supervisió de la Comissió de Seguiment de l'Acord, amb revisió periòdica del seu impacte i eficàcia.

En el termini de 6 mesos a partir de la publicació d'aquest Acord s'elaborarà un informe preliminar amb conclusions i propostes a executar (fase 1); i a partir d'aquestes conclusions, es convocaran places pendents d'oferta pública en el decurs de la vigència d'aquest Acord (fase 2).

Article 13



ajuntament de Barcelona

Jubilació forçosa

La jubilació és obligatòria quan la persona treballadora arriba a l'edat dels 68 anys, edat establerta en la normativa vigent, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) Aquesta mesura també estarà vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals.

En el cas que la persona treballadora no tingui dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva, ha d'aportar la vida laboral o el precàlcul de l'INNS que acreditin que no reuneix els requisits, i continuarà en servei actiu, com a màxim, fins a la data en què assoleix els requisits per tenir dret a aquesta pensió de jubilació.

Article 14

Jubilació parcial

En el si de la comissió de seguiment es valorarà la viabilitat de la l'aplicació de la jubilació parcial d'acord amb els criteris establerts a la normativa d'aplicació, en un termini màxim de sis mesos a partir de la ratificació d'aquest acord de condicions laborals per part del Ple municipal.

S'ha aconseguit que deixin l'article.



ajuntament de Barcelona

ANNEX 3 ESPECÍFIQUES DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'IMEB

CLAUSULES PRELIMINARS

Primera,- Pacte d'Homologació a les condicions de docent de la Generalitat

Aconsegum que consti que el docents de les escoles de música i conservatori estan homologats al professorat de secundària.

Que si hi ha noves instruccions del Departament d'Educació prèvia convocatòria de la Comissió de Seguiment de l'Acord es miraran per tal d'aplicar les resolucions, que no siguin del pacte d'homologació o no s'adeqüin.

Segona. Personal educador d'escoles bressol

El personal mestre/a d'escola bressol i educador/a d'escola bressol, sempre que disposin del títol de mestre o mestra d'Educació Infantil, poden ocupar el lloc de treball de direcció d'escola bressol.

CAPÍTOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 1. Règim retributiu

1.1 Personal docent homologat

El complement de responsabilitat dels membres de l'equip directiu dels centres d'ensenyaments musicals s'establiran d'acord amb les taules salarials que aprovi la Generalitat de Catalunya cada any per les escoles d'art.

1.2 Personal educador d'escoles bressol

Explicar perquè de la pujada de 57,28 A2 i 56,52 B euros i que el complement específic sigui més baix.

Article 2. Jornada, horaris i calendaris

2.2 Professorat de música de repertori

Aconsegum que s'atengui al personal de repertori com toca que son la mateixa distribució horària com el professorat de secundària, segons el pacte d'homologació.

18 hores d'assaig, audicions o concerts públics

6 hores de gestió al centre

13 hores de preparació i estudi

c) La compensació de l'excés d'hores realitzades durant el curs escolar, si escau, es podran recuperar quan no hagin alumnes al juny.

2.3 Personal educador escola bressol

Es mantenen les 36 hores de la següent manera:



ajuntament de Barcelona

1. Reduint 1 hora diària de treball la primera quinzena de setembre (fins l'inici de curs amb infants)
2. Reduint 1 hora diària de treball des de l'1 al 15 de juliol
3. 1 dia addicional festiu a la primera quinzena de setembre (que es fixa per tots els centres el primer hàbil de setembre), sempre que es garanteixi els dies de preparació del curs i si no es possible es gaudirà a final del curs en el mes de juliol.
4. La resta seran hores anuals restants per assumptes personals, no recuperable. 14 hores per curs estaran sotmeses a les necessitats del servei i es podran compactar en un dia de treball, si escau.

2.3.1 Permisos de reducció de jornada

En aquest sentit, amb caràcter general, l'inici d'aquest permís haurà de coincidir amb l'inici del curs escolar, immediatament després dels períodes de les vacances de Nadal o setmana santa o immediatament a continuació de la finalització dels permisos previstos en l'article 15.5

2.4 Personal PAS de les Escoles Bressol, Escoles de Música i Conservatori.

Es posa el mateix que consta a l'annex del CEB sobre la compactació i reducció de la jornada.

El personal PAS al no poder reduir la seva jornada de feina a 35 hores cobrarà la Plena dedicació mensualment.

Article 3. Vacances i dies de lliure disposició

3.2 Personal educador d'escola bressol

S'ha incorporat que si es deneguen alguna petició ha de ser motivat i per escrit.

3.3. Personal PAS d'Escoles Bressol, Escoles de Música i Conservatori

S'ha incorporat que si es deneguen alguna petició ha de ser motivat i per escrit.

CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 5. Reconeixements d'estadis de promoció docent ensenyaments musica

Incorporem i milloren les condicions per aconseguir els crèdits dels estadis docents.

- La realització d'un programa de concert en centres municipals ½ crèdit per cada repetició (fins un màxim de 3 repeticions)
- La preparació i realització d'un programa dels cicles de concerts del Conservatori i/o de les Escoles de Música, 1/3 crèdit.
- Preparació i promoció de concerts d'agrupacions musicals formades per l'alumnat dels centres d'ensenyaments musicals municipals, fora dels centres i oberts al públic, ½ crèdit per 1 sol concert.

Article 6. Personal subaltern a extingir

Amb objectiu d'adaptar l'estructura organitzativa als requeriments actuals dels centres educatius municipals i reconèixer l'evolució en funcions del personal subaltern, es crea un procediment extraordinari i específic de promoció cap als subgrup C2 que permetin professionalitzar i estabilitzar les funcions desenvolupades. Aquest canvi de model es tractarà en el sí de la Comissió de Seguiment corresponent.



ajuntament de Barcelona

Article 7. Promoció interna

Es faran promocions internes de la categoria B a la categoria A2, segons el calendari aprovat. Per saber les places s'enviarà una enquesta a la plantilla per saber si volen realitzar dita promoció.

També la promoció interna d'E a C2.

Article 9. Reingressos

Incorporem, les peticions realitzades fora de termini indicat es tindran en compte en el cas que es generi una vacant estructural no ocupada per cap nomenament temporal i no estigui en procés el concurs de mobilitat.

Art. 10 Substitucions

El cobrament de la substitució de les directores de les escoles bressol es realitzarà després dels primers 15 dies.

Plantilla Volant Bressol

Es crea una plantilla volant de 250 places amb una jornada del 50% de caràcter estructural, destinada a la cobertura d'absències del personal educador d'escoles bressol.

La jornada podrà variar en funció de les necessitats de cobertura, garantint sempre un mínim del 50% i amb possibilitat d'ampliació quan sigui necessari.

El Personal integrat de la plantilla volant no està adscrit de manera definitiva a una escola bressol determinada, sinó que prestarà serveis als centres on sigui requerida per garantir la cobertura de l'absència.

HORARI DE LA PLANTILLA VOLANT

La distribució horària de la jornada de la plantilla volant serà la mateixa que la de la persona a qui es cobreix l'absència.

Quan la cobertura derivi d'una absència d'un terç de jornada, es manté el 50% de la jornada. La distribució horària d'aquestes cobertures és totes les tardes, i un matí a la setmana sencer i una hora d'un altre matí d'atenció als infants, que s'assigna pel servei i es distribueix de manera uniforme entre el personal de plantilla volant adscrit a l'escola bressol.

CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

Article 12. Programa de relleu generacional de personal docent a les escoles de música i Conservatori.

Es modifica per tal de donar consistència jurídica i es tractarà el desenvolupament dels requisits de la mentoria en la Comissió de seguiment.

SEGONA ACTIVITAT DE BRESSOL



ajuntament de Barcelona

ANNEX 4

ANNEX DE CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL DEL CEB

CAPÍTOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 1. Règim retributiu

S'incorpora que es reconeix el dret a ser compensat econòmicament per les despeses derivades dels desperfectes ocasionats directament en l'exercici de les seves funcions. La tramitació corresponent es realitza a través de la web del Consorci, a l'apartat corresponent per fer reclamació de danys patrimonials en exercici de les seves funcions.

Compensació per desplaçament al personal de l'ISMAB

En la vigència d'aquest Acord es mantindrà el sistema de compensació per desplaçament al personal quan presti servei en l'ISMAB a Santa Maria de Martorelles mitjançant la percepció d'una indemnització per quilometratge. A aquest efecte, s'estableix com a punt de partida la seu del centre de l'ISMAB.

CAPÍTOL II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Article 2. Jornada, horari, calendari

PAS I PAS

b) PAS

Com no poden realitzar la reducció de jornada a 35 hores i han de continuar realitzant la mateixa jornada, passaran a cobrar la jornada de plena dedicació.

Aconsegüim mantenir les dos dies de compensació horària per no disposar de flexibilitat horària.

Que el PAS hagi d'assistir a les sessions de Consell Escolar fora de la seva jornada laboral, es compensarà el temps treballat, amb temps o com a gratificació per hores extraordinàries a voluntat de la persona treballadora.

c) PAE

Com no poden realitzar la reducció de jornada a 35 hores i han de continuar realitzant la mateixa jornada, passaran a cobrar la jornada de plena dedicació.

Que el PAE hagi d'assistir a les sessions de Consell Escolar fora de la seva jornada laboral, es compensarà el temps treballat, amb temps o com a gratificació per hores extraordinàries a voluntat de la persona treballadora.

d) Personal de l'Oficina d'Atenció

La jornada per aquest col·lectiu és la jornada ordinària establerta en aquest Acord en còmput anual. No obstant, per mantenir la distribució horària, se'ls aplica el complement de plena dedicació o jornada ampliada resultant d'una jornada de 1573 hores i 15 minuts.



ajuntament de Barcelona

Article 4. Permisos i llicència

Aconseguiu que estigui al conveni pel PAS que si ha de donar suport en jornades d'eleccions democràtiques se'ls compensa amb 3 dies feiners

CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 6. Oferta d'ocupació pública, promoció i selecció

El Personal d'Atenció Educativa s'aconsegueix que puguin ser del Grup B i nivell 18, en processos de promoció interna vertical que convoqui l'Administració, sempre que compleixi els requisits establerts a la normativa vigent i a les bases específiques de cada convocatòria.

Article 7. Mobilitat i trasllats

Es regula els concursos de mobilitat de les categories dels centres educatius del Consorci d'Educació de Barcelona.

I s'incorpora que en sí de la Comissió de seguiment es treballarà la mobilitat per tal d'adaptar-lo als criteris generals i incloure les seves particularitats, al nou acord de mobilitat.

Article 8. Borses de treball

Es disposa en l'acord general un nou acord de borses en que tindrà les particularitats de les borses de treball dels sectors del CEB de centres educatius, tot això es tractarà en el sí de la Comissió de seguiment.

Article 9. Pla de formació i formació específica

Es reforça la formació del Consorci d'Educació de Barcelona dels centres docents.

I es treballarà en el sí de la comissió que el Personal d'Atenció Educativa i els docents puguin realitzar la formació transversal de l'Ajuntament de Barcelona.

Article 10. Personal subaltern a extingir.

Amb objectiu d'adaptar l'estructura organitzativa als requeriments actuals dels centres educatius municipals i reconèixer l'evolució en funcions del personal subaltern, es crea un procediment extraordinari i específic de promoció cap als subgrup C2 que permetin professionalitzar i estabilitzar les funcions desenvolupades. Aquest canvi de model es tractarà en el sí de la Comissió de Seguiment corresponent.

Aconseguiu mantenir les funcions del personal subaltern a l'Acord de Condicions 2025-2028.

Article 11. Condicions específiques personals laboral PAE CEB

Aconseguiu que en aquest article consti que aquest personal el juliol es per realitzar formació.

Aconseguiu que consti que tant els TEEI i TEEE no han de substituir en cap cas el personal docent ni el servei de monitoratge.



ajuntament de Barcelona

CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

Article 13. Programa de relleu generacional del personal docent

Es reforça el programa amb la mentoria la qual es tractarà el desenvolupament dels requisits de la mentoria a la Comissió de seguiment.

DOCUMENTS APROVATS JUNT AMB EL CONVENI

Normes de funcionament de la Comissió Paritària de seguiment de l'Acord; Es redacta com estarà composta la Comissió de Seguiment, drets i deures dels membres de la Comissió, funcions de la comissió i les persones que la conformen.

Desconnexió digital; Es realitza un acord per la Política de Desconnexió digital a l'Ajuntament de Barcelona, per tal que el seu personal reconeixen el dret a la desconnexió digital per tal de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances.

Segona activitat GUB, SPCPEIS i Escoles Bressol; es realitza el reglament de la segona activitat per aquests tres col·lectius.

S'aconsegueix que SPCPEIS i les mestres i educadores de les escoles bressol també disposin d'ella.

Annex Catàleg segona activitat

Proposta catàleg segona activitat

Pla d'absentisme

Reglament del Sistema d'avaluació amb comandaments; Aquest reglament té per objecte regular el sistema d'avaluació del desenvolupament i complement de productivitat d'aquest personal.

Reglament de la Carrera Horitzontal.; Aquest reglament ha de regular el sistema de carrera horitzontal del personal municipal.

S'avalua per trams de desenvolupament professional, hi ha 4 trams i van en funcions de l'antiguitat a l'Ajuntament de Barcelona i el 5è tram es als 10 anys exclusiu del subgrup C2 (excepte GUB i SPCPEIS), que equival al complement que ara es percep.

Hi ha complement mensual i complement anual.

Instrucció sobre el Sistema d'avaluació de la Carrera Horitzontal; es la instrucció que regula el sistema d'avaluació de la carrera horitzontal.

Reglament sobre la Relació de Llocs de Treball;

Propostes RLT

Circular sobre els criteris de gestió de l'organigrama i dimensionament municipal;

Annex 1, propostes de modificació de la RLT

Fitxes Annex 4 RLT, en aquestes fitxes es detallen les definicions, condicions i observacions dels complement que tenim a les taules salarials.

NOU Acord de borses

És un acord que regula el funcionament de les borses de treball de l'Ajuntament de Barcelona.

El que regula aquest acord es, àmbit d'aplicació, tipus de borses de treball, criteris de configuració i ordenació de les borses de treball, nomenaments i contractacions, perfils funcionals de les borses de treball, criteris de permanència i d'exclusió de les borses de treball, emissió d'informes, acollida i publicitat i la comissió de seguiment.

Es un nou acord de borses adequat a la realitat de l'Ajuntament i la llei.



ajuntament de Barcelona

Tenim millores com;

Les persones entrin per borsa d'urgència i passin una entrevista selectiva, no cal tornar-la a fer en l'ampliació o constitució de la borsa a la mateixa categoria

Criteris de provisió

Calendari processos

Calendari de tots els processos que s'han de realitzar per l'any 2026 i 2027

Funcionalització:

Procés voluntari de funcionalització de 20 categories de les places ocupades pel laboral fix i mitjançant promoció interna horitzontal restringida, pel sistema selectiu d'ocupació.

S'ha acordat el Manual de l'observador sindical

MODIFICACIÓ EN RELACIÓ LLOCS DE TREBALL

Proposta de modificacions de la Relació de Llocs de Treball (RLT)

1. Fitxes de llocs de treball (Annex 1)

1.1. Creació de llocs de treball

Es proposa la creació dels llocs següents, amb l'objectiu de donar resposta a necessitats organitzatives detectades:

- Llocs de Caps de Secció amb vinculació laboral (nivells 18 i 22): llocs de comandament orientats a impulsar la carrera professional del personal laboral del grup C, assegurant vies de promoció.
- Lloc de Conductor/a C1: per reforçar serveis que requereixen perfil professional de conducció.
- Lloc de Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals A1: es proposa la seva creació amb vinculació laboral.
- Professor/a especialista en sectors singulars (CEB): per reforçar l'atenció educativa en àmbits de coneixement específic.
- Llocs de 2a activitat per a l'SPCPEIS destinats a donar sortida a situacions de reubicació professional derivades de motius de salut.
- Lloc de Tècnic/a d'emergències sanitàries: per donar suport en actuacions de caràcter sanitari i d'intervenció en l'àmbit de l'SPCPEIS.

1.2. Desenvolupament del Grup B

En coherència amb la implantació del nou grup professional B, es creen els llocs següents:

Àmbit de Salut Pública

- Tècnic/a de Grau Superior de Salut Pública. Professionalització en les funcions de vigilància i control sanitari.



ajuntament de Barcelona

Àmbit d'Educació

- Tècnic/a de Grau Superior en Audiopròtesi.
- Tècnic/a de Grau Superior en Educació Infantil.
- Tècnic/a de Grau Superior en Educació Especial.

Aquestes creacions permeten adequar les categories professionals a la realitat formativa actual i facilitar la carrera professional del personal amb titulacions de grau superior.

1.3. Declaracions a extingir

Es proposa declarar a extingir els llocs següents, amb l'objectiu d'homogeneïtzar l'estructura de llocs, adaptar-la als nous grups professionals i evitar duplicitats funcionals:

- Subaltern/a.
- Conductor/a C2.
- Professor/a tècnic/a de formació professional.
- Llocs de l'ASP que evolucionen a Grup B: Auxiliar de laboratori, TA Gestió i Salut i TA Laboratori.
- Tècnic/a especialista audioprotesista.
- TEE i TEI.
- Bomber/a i Caporal/a SPCPEIS (C2).

1.4. Altres

A banda de les creacions i extincions indicades, es proposen les modificacions complementàries següents:

- Obertura de l'accés als llocs de Direcció d'Escola Bressol (21FA2CCCD01) a la categoria d'Educadora d'Escola Bressol, ampliant l'abast de mobilitat i promoció professional.
 - Modificacions de llocs de treball en l'àmbit del CEB:
 - o Canviar la denominació del lloc de "Mestre d'educació primària" per "Mestre".
 - o Canviar la denominació del lloc de "Catedràtic d'educació secundària" per "Catedràtic d'ensenyament secundari".
 - o Declarar a extingir el lloc de "Professor/a Tècnic/a de FP".
 - Reclassificació dels llocs d'habilitats per modificar la classe de lloc de "comandament" a "habilitat".
 - Actualització de les funcions del lloc de treball d'Auxiliar Administratiu/va, incorporant una funció que inclogui les tasques de suport operatiu a la dependència d'adscripció.
 - Obertura de determinats llocs singulars del grup C i A a més categories professionals, amb l'objectiu d'ampliar les possibilitats de mobilitat, facilitar la cobertura de vacants i potenciar la carrera professional del personal municipal.
-



ajuntament de Barcelona

2. Dimensionament (dotacions – Annex 2)

Aquest apartat recull els ajustaments de dotacions de llocs de treball necessaris per adaptar la Relació de Llocs de Treball (RLT) a les propostes presentades:

- Ajustament de les dotacions dels llocs d'atenció del grup C amb un nivell 16, per homogeneïtzar el nivell del personal que realitza aquestes funcions.
- Adequació del lloc d'“Auxiliar de Producció” de campanyes de l'ICUB (temporals) amb un nivell 18 per reconèixer la complexitat funcional del lloc.
- Actualització d'assignacions i desassignacions derivades dels complements personals a revisar, d'acord amb la proposta tècnica elaborada.
- Estructuració de part de la plantilla temporal en l'àmbit de l'IMSS i IMEB (200 àmbit bressol i 70 àmbit atenció IMSS).
- Proposta d'aplicació de complements a dotacions de determinats serveis, d'acord amb els criteris establerts per a cadascun dels complements:
 - Complement de disponibilitat: Premsa, Protocol i Direccions de Mercat.
 - Complement de plena dedicació: Conductors/es.
 - Complement de perillositat: assignació a determinades dotacions del CNAT amb risc químic i ús habitual d'EPI's.
 - Complement de servei permanent: equips responsables en la gestió de ciberatacs (IMI), incidències greus en l'àmbit de l'espai públic (Gerència d'Àrea de Serveis Urbans i Manteniment de l'Espai Públic) i urgències i emergències socials (CUESB).
 - Complement de deontologia interna: UDAI GUB.
 - Complement de protecció d'autoritats: Torn P GUB.
 - Complement de responsabilitat comptable: Interventors/es delegats/ades.

Altres actuacions específiques:

- Trasllet de dotacions d'educadores del Consorci de Biblioteques de Barcelona (CBB) que realitzen funcions d'atenció socioeducativa a l'IMSS, per adequar la dependència orgànica a la seva realitat funcional.
- Assignació de les dotacions derivades del grup B a l'ASPB i al CEB.
- Assignació de 5 dotacions de nivell 24 als CSS de l'IMSS.
- Assignació de 1 dotació de TS Medicina en l'àmbit de l'SPCPEIS.
- Assignació de 25 dotacions del lloc de treball Tècnic/a d'Emergències Sanitàries en l'àmbit de l'SPCPEIS.
- Valoració de l'assignació de llocs singulars en l'àmbit de Serveis Tècnics de l'IMHAB si la definició de funcions permet una diferenciació amb els llocs base.



ajuntament de Barcelona

- Assignar el complement de nocturnitat 5230 i el complement de festivitat 5249 al lloc de treball d'Auxiliar de Sala, enlloc dels complements actuals del mateix concepte, per tal d'adaptar els complements específics als corresponents a l'SPCPEIS.
 - Proposta específica d'assignació de dotacions singulars per al desenvolupament del grup C. Detall de la proposta inclòs a la circular de l'RLT.
 - Valoració de l'assignació del complement de PDE a serveis que ho requereixin per cobrir els horaris de matí o tarda.
-

3. Categories professionals (Annex 3)

3.1. Creacions

- Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals (A1).
- Tècnic/a de Grau Superior de Salut Pública (B).
- Tècnic/a de Grau Superior en Audiopròtesi (B).
- Tècnic/a de Grau Superior en Educació Infantil (B).
- Tècnic/a de Grau Superior en Educació Especial (B).
- Professor/a Especialista en Sectors Singulars (A2).
- Conductor/a (C1).
- Tècnic/a d'emergències sanitàries SPCPEIS (C1).
- Coordinadora artística (A1).

3.2. Categories a extingir

- Àmbit Salut Pública: Tècnica auxiliar de laboratori (2630), Tècnica auxiliar de gestió i salut (2430) i Auxiliar de laboratori (2049).
- Àmbit Educació: Audioprotesista (8801), Tècnica especialista d'educació especial (8802) i Tècnica especialista d'educació infantil (8822).
- Subaltern/a
- Conductora C2.
- Professor/a Tècnic/a de FP.
- Bomber C2.

3.3. Categories a amortitzar

- TS Medicina del Treball.
-



ajuntament de Barcelona

4. Taules retributives (Annex 4)

Les modificacions proposades a les taules retributives tenen com a finalitat actualitzar i ordenar el sistema de complements, garantint la seva coherència interna, la transparència i l'adequació a les noves realitats organitzatives.

- Actualització de fitxes per a tots els complements circumstancials, amb l'objectiu de clarificar el contingut i les condicions associades a cada complement, millorant la transparència i la gestió posterior.
- Creació de nous complements:
 - o Complement de servei permanent.
 - o Complement de responsabilitat comptable.
- Creació d'una nova fitxa de Personal Informador/Tramitador amb Complement Específic propi de nivell 18 Rang 1 + Rang 2.

El Rang 4 passa a Rang 3, i el Rang 3 passa a Rang 2, Nivell 16

- També crearan llocs de nivell 20/22 pels llocs de Secretària.
- Creació del Complement de Perillositat pels grups A i C.
- Als llocs amb CPR on no encaixi cap complement, s'ha acordat un CPT per mantenir retribucions, només han quedat 27 de 450 inicials.
- Revisió i simplificació de complements circumstancials:
 - o Homogeneïtzació del complement específic del lloc de treball de Cap de Secció 24 i el Cap de Departament 24.
 - o Fusió complement d'atenció intensiva amb complement d'atenció parcial.
 - o Fusió complement de control alimentari amb complement d'inspecció.
 - o Fusió complement PDE amb complement PDE SPCPEIS.
 - o Definició i actualització del conjunt de complements circumstancials (fitxes).

Altres propostes específiques:

- Revisió de l'import del complement de personal designat.
- Unificació de l'import del complement de disponibilitat.
- Increment de l'import de la gratificació per inspecció nocturna, d'acord amb la LPGE.
- Reglament de productivitat de comandaments: per tots els caps, des del 18 fins al 26.
- Reglament de carrera. Per consolidar el nostre salari amb una sola avaluació.

5. Altres

Aprovació d'una Instrucció de la Relació de Llocs de Treball, amb l'objectiu de dotar l'Ajuntament d'un instrument comú, transparent i consensuat per a la gestió dels llocs de treball.

Aprovació en paral·lel de la circular sobre els criteris tècnics de la gestió de l'organigrama i l'annex 2 de l'RLT (dimensionament).