Barcelona

Pla per a la reducció de l'absentisme del personal de l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits a l'Acord de condicions

I. Objectiu del Pla d'Absentisme 3

II. Anàlisi de l'absentisme municipal 4

1. Índex d'absentisme a l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits a l'Acord de condicions 4

1.1. Percentatge d'absentisme 4

1.2. Absentisme per contingències comunes 6

2. Índex d'absentisme en el cos de Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament 7

2.1. Percentatge d'absentisme 7

2.2. Absentisme per contingències comunes 8

3. Índex d'absentisme en el cos de Guàrdia Urbana de Barcelona 9

3.1. Percentatge d'absentisme 9

3.2. Absentisme per contingències comunes 10

3.3 Índex d'absentisme per contingències comunes en la Guàrdia Urbana segons el torn. 10

4. Impacte de l'índex d'absentisme 11

4.1.Impacte global de l'absentisme 11

4.2 Serveis extraordinaris a la GUB i a l'SPCPEIS 11

4.3.Cost dels serveis extraordinaris a la GUB i a l'SPCPEIS 14

5. Conclusions 16

III. Mesures per reduir l'absentisme 16

1. Finalitat 16

2. Àmbit d'aplicació 16

3. Durada del Pla 16

4. Mesures de caràcter general 17

4.1. Disminució de la jornada ordinària 17

4.2. Registre de la jornada 18

4.3. Desconnexió digital 19

4.4. Complement de productivitat vinculat al Pla d'Absentisme 20

5. Mesures específiques per SPCPEIS i GUB 21

5.1 Revisió d'horaris i torns de GUB 21

5.2 Calendarització de vacances i dies addicionals d'assumptes personals 23
5.3 Revisió de la segona activitat 24
5.4 Complement de festivitat anual variable 25
IV. Seguiment del pla d'absentisme 30
V. Disposició transitòria primera. Sistemes de registre de jornada 31
VI. Disposició transitòria segona. Complement productivitat de l'any 2026 31

I. Objectiu del Pla d'Absentisme

En el marc del compromís amb la millora continua i el reconeixement del rendiment professional, es considera necessari establir un pla específic de reducció de l'absentisme per al personal de l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits a l'Acord de condicions . El control de l'absentisme implica, en tot cas, transformar alguns aspectes del model organitzatiu clàssic de l'Ajuntament i requereix la voluntat de tots els actors implicats per assolir major eficàcia i eficiència en la gestió de les persones treballadores municipals. L'absentisme es tracta d'un fenomen complex, multifactorial i generador d'un augment de costos en qualsevol organització.

Absentisme és tota absència d'una persona del seu lloc de treball dins la jornada legal de treball, i les seves causes són múltiples, però a efectes d'estudi, la doctrina els sol analitzar sota el prisma de l'absentisme per raó de salut.

L'objectiu d'aquest Pla és l'anàlisi de l'absentisme per raó de salut, atès que són les dades de què es disposen a nivell municipal i sense perjudici que en posteriors Plans s'ampliï l'objecte del diagnòstic per incloure l'absentisme per gaudi de permisos, llicències i vacances.

L'àmbit d'aquest pla és l'absentisme del personal de l'Ajuntament de Barcelona i els ens adherits a l'Acord de condicions, tenint en compte la seva incidència, de forma concreta i específica, en el cos del Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (en endavant SPCPEIS) i en el cos de la Guàrdia Urbana de Barcelona (en endavant GUB).

Sistemàtica d'anàlisi: el Pla s'estructura en la següent sistemàtica d'anàlisi:

- En primer lloc, quina és la dada d'absentisme per motius de salut existent en 2024 per cada col·lectiu de l'àmbit del Pla. A continuació s'analitza la seva evolució en el període 2022-2025.
- En segon lloc, es posa focus en l'absentisme per contingències comunes
- Finalment s'analitza de forma concreta l'absentisme per contingències professionals

Glossari:

- A aquests efectes s'entén Índex d'Absentisme com el quocient entre els dies feiners d'absència durant el període i els dies feiners en actiu del període, descomptant els dies feiners de vacances del període i, expressat en percentatge. L'esmentat indicador és l'emprat per l'Ajuntament de Barcelona, i és el que figura en les seves bases de dades.
- L'índex d'absentisme per motius de salut recull els absentismes produïts cada mes per motius de salut, el que inclou contingències comunes i contingències professionals.
- D'una banda, pel que fa al concepte de contingències comunes, inclou absències d'incapacitat temporal, accident no professional i el dia indisposat. D'altra banda, el concepte de contingències professionals, integra les absències d'accident professional i malaltia professional.

Malgrat que es tracti d'absències justificades, aquestes tenen un alt impacte en la prestació del servei, especialment en la GUB i l'SPCPEIS, doncs es tracta de dos col·lectius que han de desenvolupar les seves tasques les 24 hores del dia, els 365 dies a l'any, sense possibilitat de contractar o nomenar personal amb caràcter temporal substitutori.

Als efectes d'aquest Pla l'objectiu és treballar per reduir l'absentisme per contingències comunes.

La informació recollida en aquesta informe està disponible de manera permanent a la intranet municipal: https://intranet.ajuntament.bcn/group/rrhh/dades-de-la-plantilla-municipal

II. Anàlisi de l'absentisme municipal

1. Índex d'absentisme a l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits a l'Acord de condicions

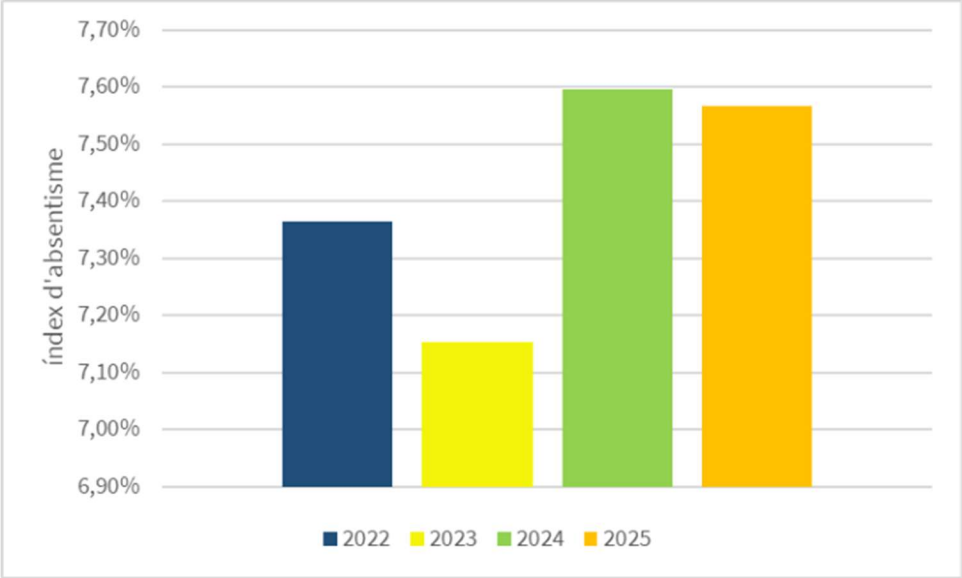
1.1. Percentatge d'absentisme

Als efectes d'aquest apartat s'inclouen les dades d'absentisme del personal dels següents ens:

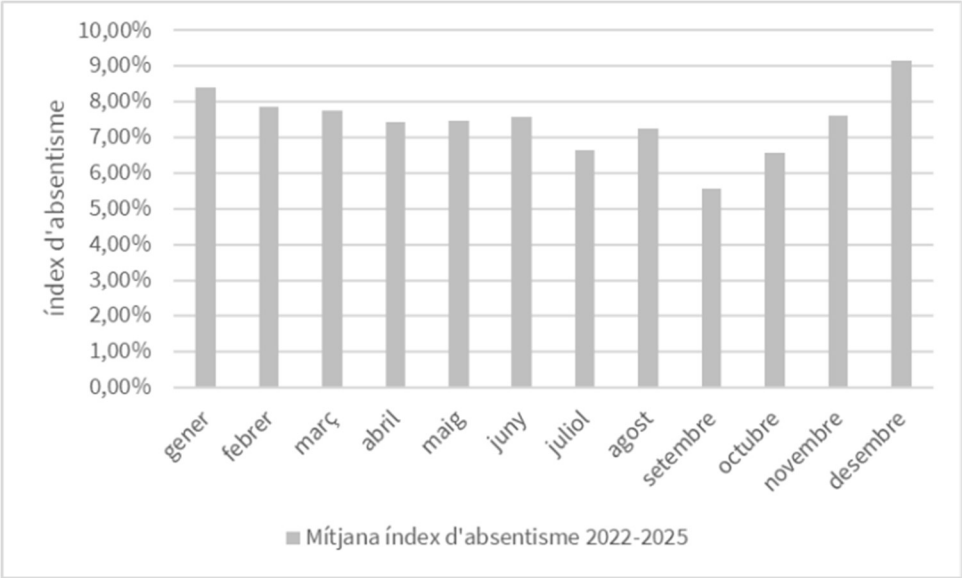
- l'Ajuntament de Barcelona (no s'inclouen les dades dels cossos de SPCPEIS ni GUB, que tenen un anàlisi pròpia),
- els onze instituts municipals adherits a l'Acord de condicions:
    - Institut Barcelona Esports
    - Institut Municipal d'Educació de Barcelona
    - Institut Municipal d'Habitatge de Barcelona
    - Institut Municipal d'Hisenda de Barcelona
    - Institut Municipal d'Informàtica de Barcelona
    - Institut Municipal de Mercats de Barcelona
    - Institut Municipal del Paisatge Urbà i la Qualitat de Vida
    - Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
    - Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona
    - Institut de Cultura de Barcelona
    - Institut Municipal d'Urbanisme
- i els Consorcis següents: Agència de Salut Pública, Consorci de Biblioteques, Consorci d'Educació i Consorci Museu de Ciències Naturals.

En aquests termes, l'índex d'absentisme per motiu de salut de la plantilla global del 2024 és de 7,58%.

L'evolució de l'índex d'absentisme el període 2022-2025 per motius de salut, amb independència de la contingència causant de la baixa, en el citat col·lectiu és el següent:



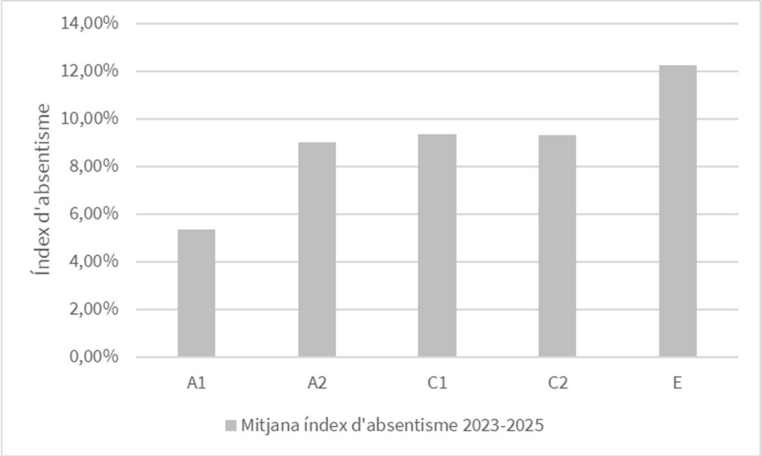
L'evolució de la mitjana mensual de l'índex d'absentisme pel període 2022-2025 és el següent:



De l'observació dels dos gràfics s'extreu, d'una banda, la tendència ascendent de l'índex d'absentisme els anys 2024 i 2025, malgrat en aquest darrer són dades parcial.

La distribució de l'absentisme per mesos de l'any mostra un patró bastant homogeni, sense alteracions ostensibles ni tampoc s'aprecia absentisme més acusat durant els mesos d'estiu, especialment el mes d'agost, tot i que sí que s'evidencia un patró durant els darrers quatre mesos de l'any, que consisteix en una caiguda abrupta de l'índex el mes de setembre, per incrementar progressivament fins fer cim al desembre, que en aquest cas sí que és el mes amb l'absentisme més elevat de tot l'any, seguit del mes de gener. Per tant, els mesos de major nivell d'absentisme són gener i desembre .

Pel que fa a la distribució per categories professionals, les dades d'absentisme del període 2023-2025 són les següents:

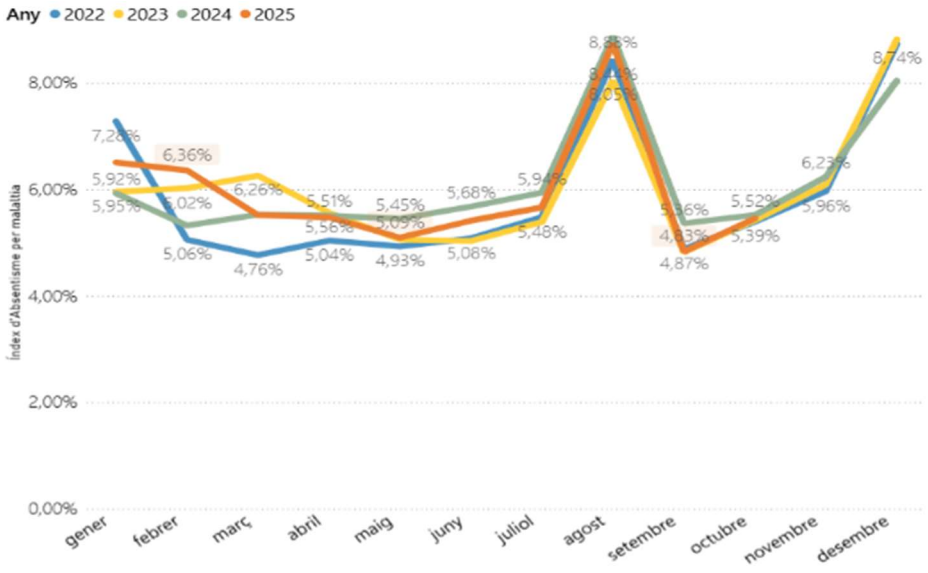


S'observa que l'índex d'absentisme és més alt en el grup E, que tal i com s'exposa al gràfic anterior és superior al 12%. En l'altre extrem es troba el subgrup A1, amb un absentisme inferior al 6%. En la resta de subgrups l'absentisme es situa al voltant del 9%, sense grans diferències entre els mateixos.

1.2. Absentisme per contingències comunes

Tal i com s'ha exposat anteriorment, l'índex d'absentisme per motius de salut recull els absentismes produïts cada mes per motius de salut, el que inclou contingències comunes.

L'absentisme per contingències comunes comprèn les absències d'incapacitat temporal, accident no professional i el dia indisposat.



La distribució de l'absentisme per contingències comunes s'observa un mateix patró en tots aquest anys consistent en un increment de l'absentisme al mes d'agost, tornant el setembre a valors mitjans i tornant-se a incrementar el mes de desembre.

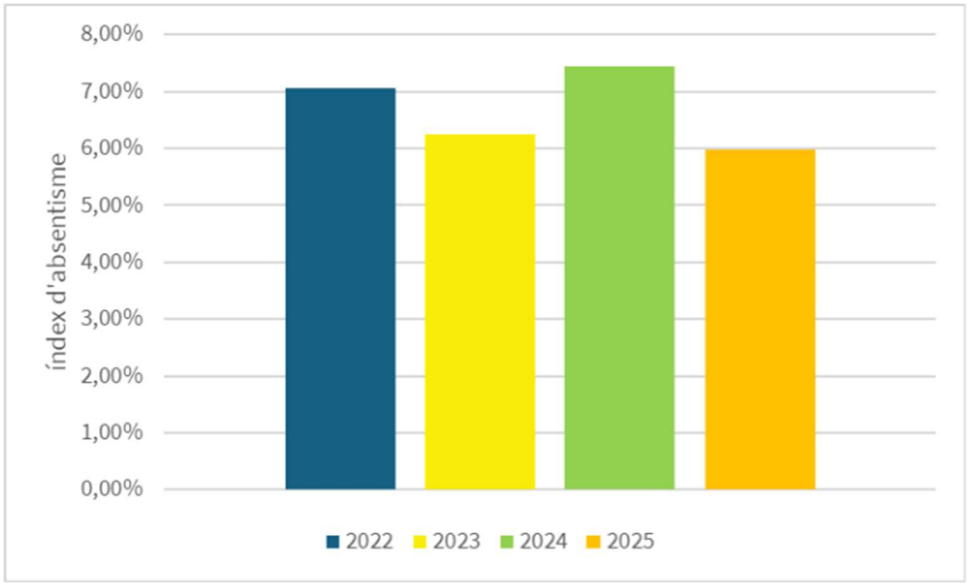
En el cas de la plantilla general (sense SPCPEIS i GUB), l'índex d'absentisme per contingències comunes del 2024 és de 7,35%.

2. Índex d'absentisme en el cos de Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament

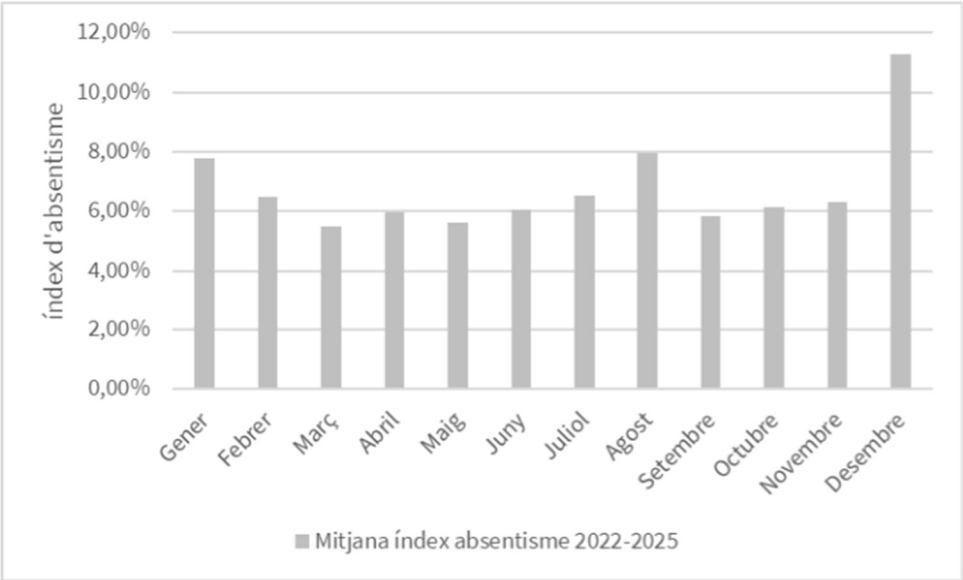
2.1. Percentatge d'absentisme

En el cas de l'SPCPEIS, l'índex d'absentisme per motiu de salut del 2024 és de 7,42%.

L'evolució de l'índex d'absentisme el període 2022-2025 per motius de salut, amb independència de la contingència causant de la baixa, en el citat col·lectiu és:



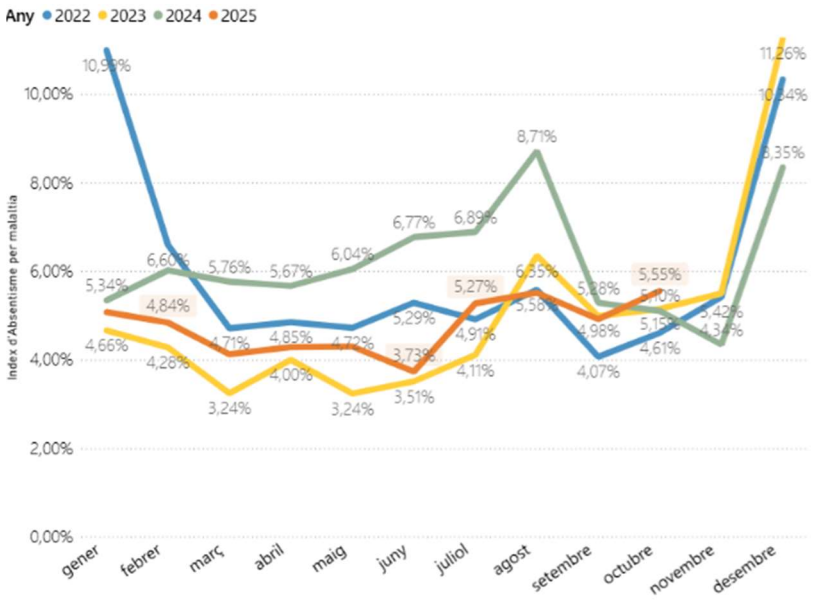
L'evolució de la mitjana mensual de l'índex d'absentisme pel període 2022-2025 és el següent:



De la visualització d'aquests gràfics, s'observa que l'índex d'absentisme a l'SPCPEIS s'ha mantingut estable durant els darrera anys, oscil·lant entre el 6 i el 7%

2.2. Absentisme per contingències comunes

L'evolució per contingències comunes en aquest col·lectiu SPCPEIS és el següent:



A nivell mensual, a l'índex d'absentisme s'observen dos pics d'absentisme durant l'any corresponents al mesos d'agost, i als de desembre-gener.

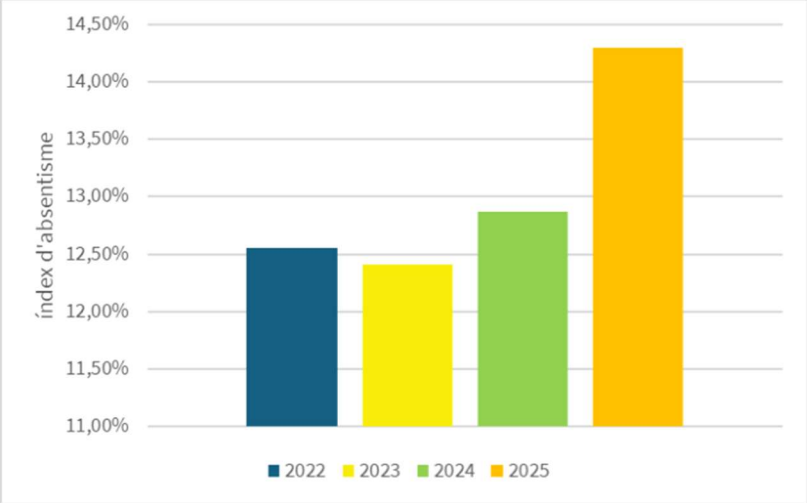
En el cas de l'SPCPEIS, l'índex d'absentisme per contingències comunes del 2024 és de 6,17%.

3. Índex d'absentisme en el cos de Guàrdia Urbana de Barcelona

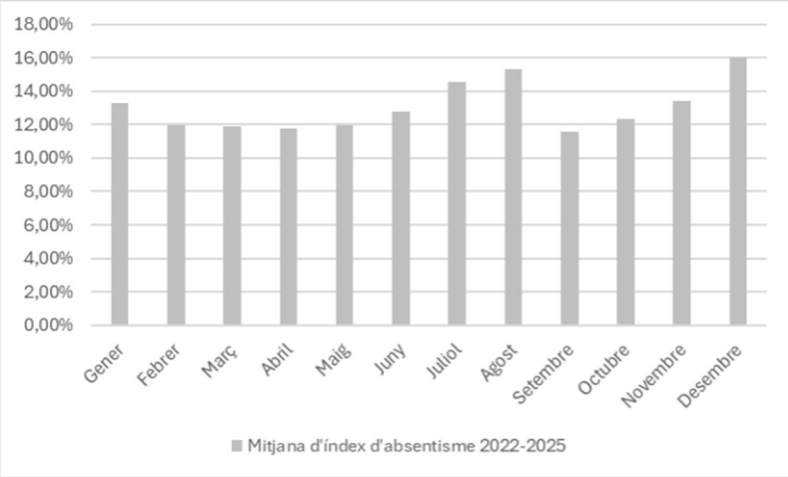
3.1. Percentatge d'absentisme

En el cas de de GUB, l'índex d'absentisme per motius de salut del 2024 és del 12,70%.

L'evolució de l'índex d'absentisme per motius de salut, amb independència de la contingència causant de la baixa, en el citat col·lectiu és:



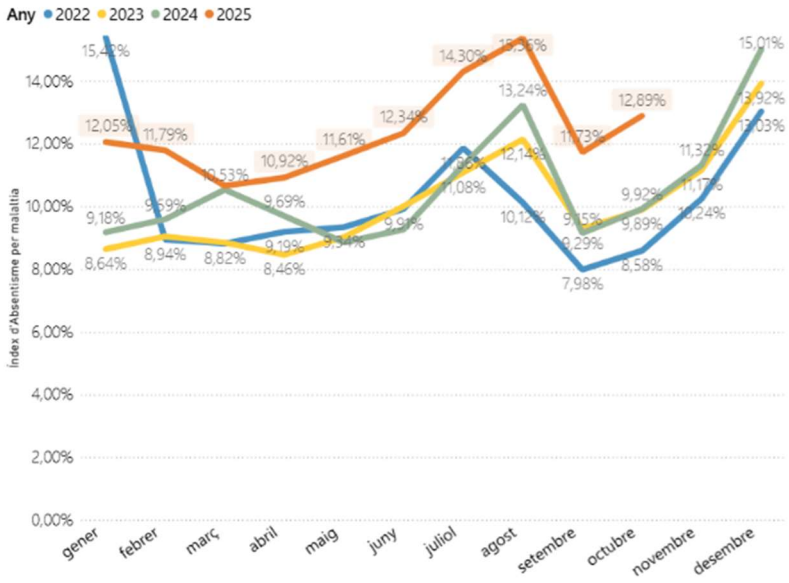
L'evolució de la mitjana mensual de l'índex d'absentisme pel període 2022-2025 és el següent:



De la visualització d'aquests docs gràfics s'observa, d'una banda, que l'absentisme per motius de salut ha incrementat paulatinament any rere any a la GUB, i d'altra banda, que durant l'any hi ha dos pics on d'absentisme durant els mesos de juliol - agost, i desembre - gener. A més, s'aprecia un fort decreixement d'aquest índex durant els mesos de setembre del període assenyalat.

3.2. Absentisme per contingències comunes

L'evolució de l' absentisme per contingències comunes del cos de la Guàrdia Urbana de Barcelona en el període 2022-2025 és el següent:

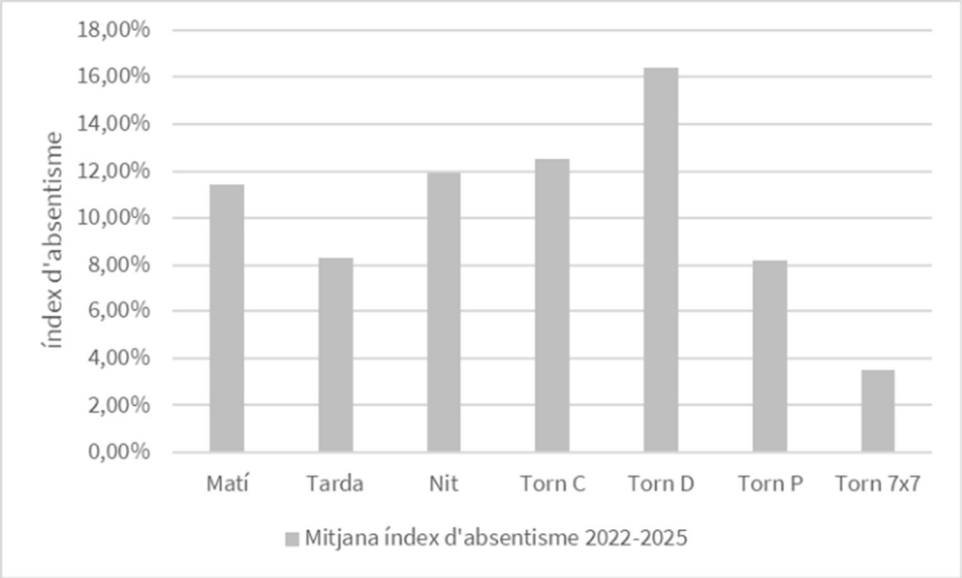


En el cas de la GUB, l'índex d'absentisme per contingències comunes del 2024 és de 10,46%

3.3 Índex d'absentisme per contingències comunes en la Guàrdia Urbana segons el torn

En aquest apartat s'analitza l'índex d'absentisme per contingències comunes segons el torn del cos de la Guàrdia Urbana als efectes de detectar quina és la incidència d'aquests absentismes en els dies festius (entesos com aquells festius previstos en el Calendari Oficial de festes laborals a Catalunya aprovats cada any així com els dos festius locals) i en segon lloc, la incidència en els caps de setmana. En aquest sentit, esdevé especialment significatiu el torn D, l'horari del qual es presta principalment en caps de setmana i festius.

A continuació es mostra un gràfic en el qual figura la mitjana de l'índex d'absentisme per contingències comunes durant el període 2022-2025 segons el torn de la Guàrdia Urbana.



De la lectura del gràfic s'observa que l'índex d'absentisme és més elevat, amb més d'un 16%, entre el personal del torn D, que inclou dissabtes, diumenges i festius, més un dia feiner per setmana, amb jornada de 10 hores en dies feiners i de 12 hores dissabtes, diumenges i festius. És el torn en el que es treballen més festius i caps de setmana.

En aquesta línia, l'absentisme sobrepassa el 12% en el torn C, que inclou dijous, divendres, dissabtes, vigílies de festiu intersetmanals i dimecres no coincidents en vigília de festiu intersetmanal. És el segon torn que més dies del cap de setmana es treballa de forma continuada, doncs en la majoria de la resta de torns es treballa un cap de setmana de cada tres (torn de matí, tarda, nit).

Per tant, es pot concloure que l'absentisme és més elevat en torns que inclouen més regularment caps de setmana i festius.

4. Impacte de l'índex d'absentisme

4.1.Impacte global de l'absentisme

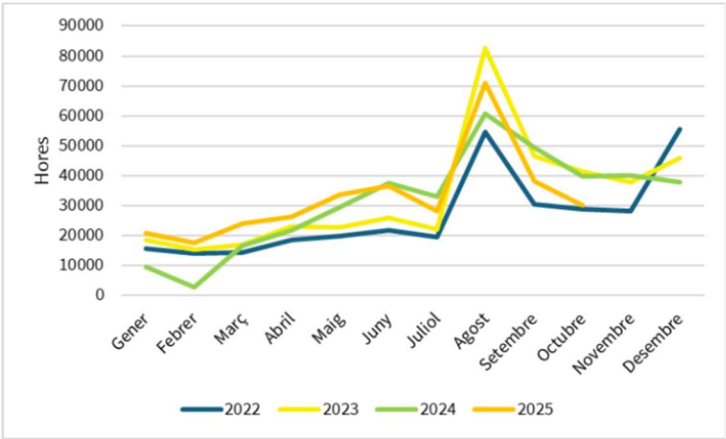
L'absentisme anual per motius de salut es situa en més de 1.000 persones equivalents, que deixen de prestar serveis i tenen un impacte de més de 7 milions d'euros.

4.2 Serveis extraordinaris a la GUB i a l'SPCPEIS

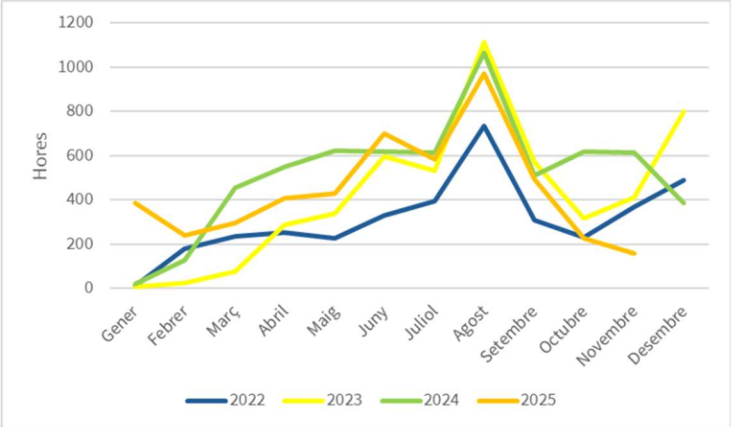
L'absentisme en els cossos de GUB i l'SPCPEIS té un impacte especialment profund en l'organització, doncs la prestació dels serveis és permanent i continuada i, en conseqüència, el personal absent ha de ser substituït per personal que realitza serveis extraordinaris.

A continuació, es mostren dos gràfics en els que figura els serveis extraordinaris realitzats per mes, durant els darrera quatre anys, en aquests dos col·lectius. Cal tenir present que en el cas de l'SPCPEIS s'inclouen com a guàrdies d'ampliació.

GUB



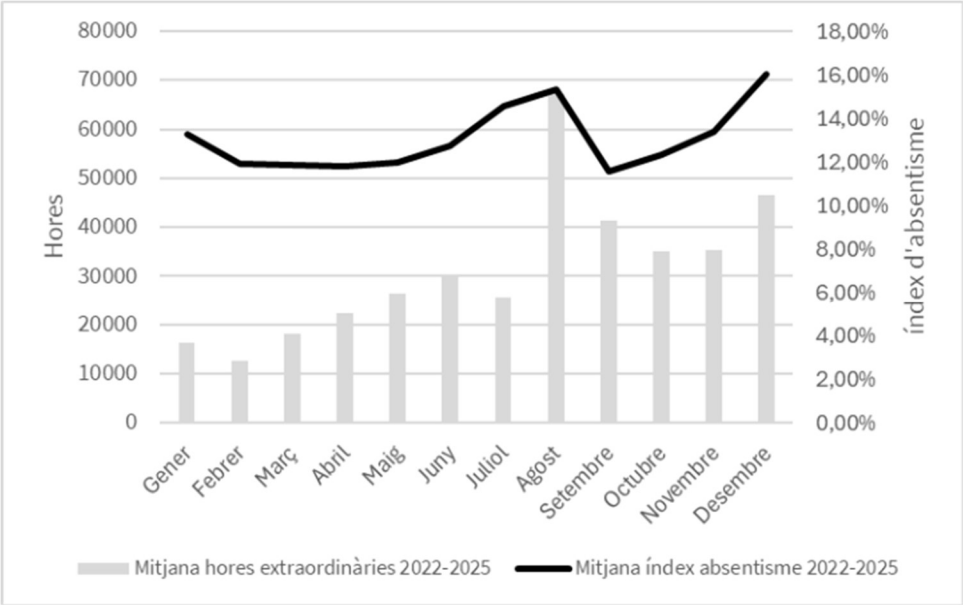
SPCPEIS



Tal i com es pot comprovar observant aquest dos gràfics, cada any es segueix el mateix patró: els serveis extraordinaris incrementen progressivament durant el set primers mesos de l'any i tenen un pic durant el mes d'agost.

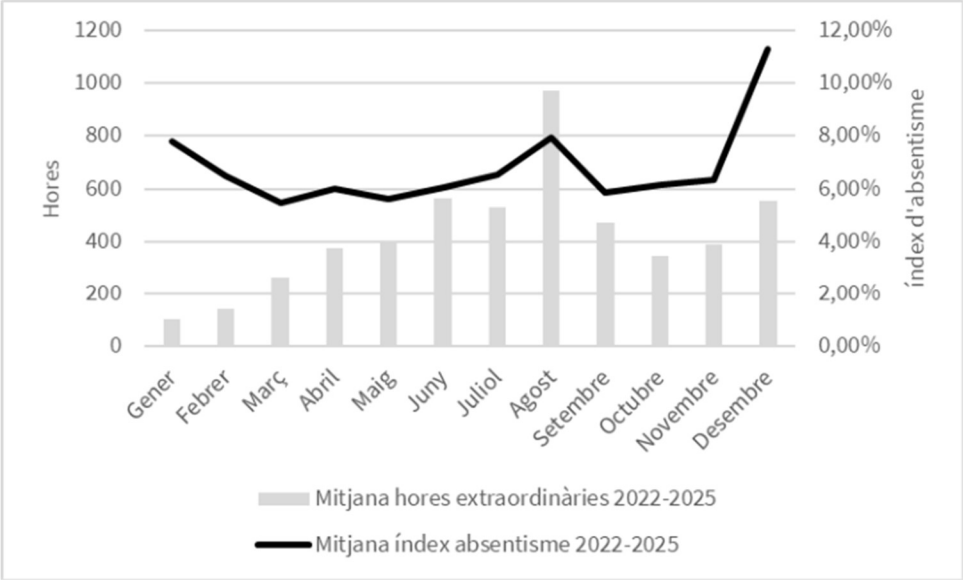
Aquesta situació es veu reflectida quan es superposen la mitjana de serveis extraordinaris mensuals realitzades durant el període 2022-2025, i l'índex d'absentisme mitjà mensual durant el mateix període, tal i com es pot comprovar en el gràfics següents:

GUB



Es pot observar que hi ha un clar paral·lelisme entre l'absentisme i els serveis extraordinaris, en el sentit que ambdós indicadors incrementen i disminueixen a la vegada, especialment durant els mesos d'agost i desembre.

SPCPEIS

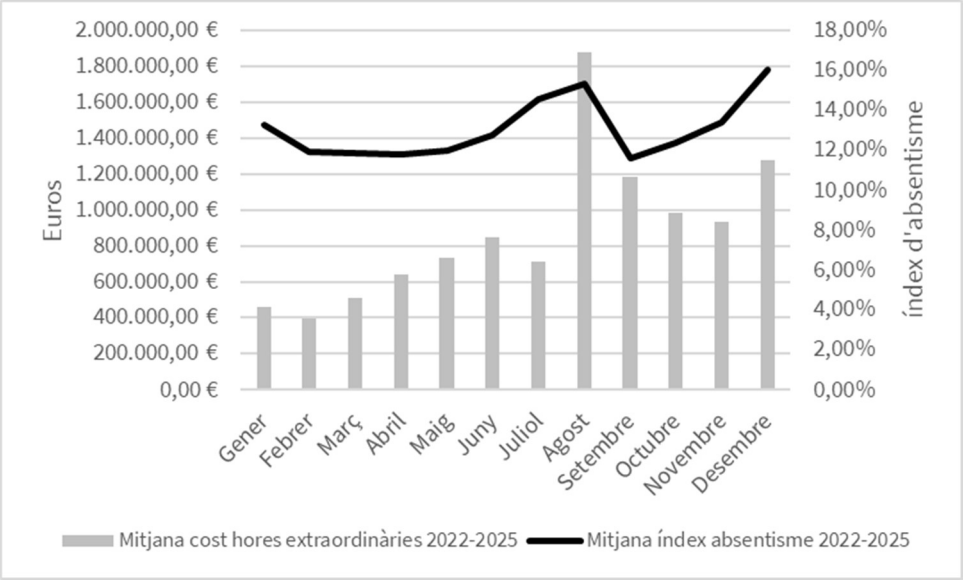


En la mateixa línia que en la GUB, en l'SPCPEIS s'observen paral·lelismes entre els serveis extraordinaris i l'absentisme, especialment durant la segona meitat de l'any i durant els mesos d'agost i desembre, mesos en els que s'observen pics en els dos indicadors.

4.3.Cost dels serveis extraordinaris a la GUB i a l'SPCPEIS

En aquest apartat figuren els gràfics que relacionen el cost que té l'absentisme des del punt de vista econòmic, calculat a partir dels serveis extraordinaris realitzats en aquests dos cossos que, tal i com s'ha fet palès, estan correlacionades, encara que el volum global d'aquestes hores no es puguin imputar de manera completa a l'absentisme.

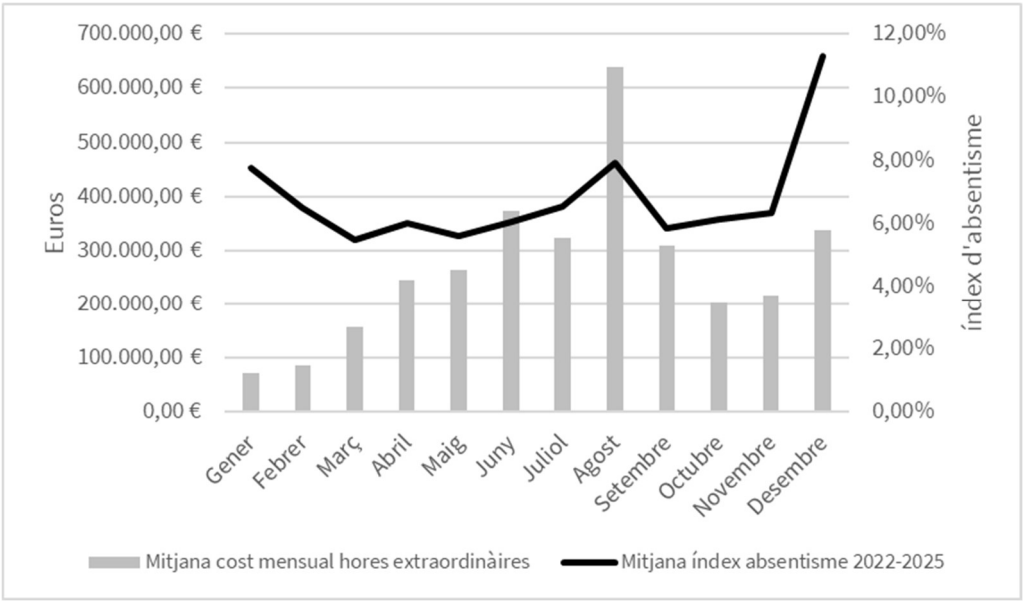
En el gràfic següent es recull la mitjana de l'índex d'absentisme mensual i la mitjana del cost mensual dels serveis extraordinaris a la GUB.



Observant el gràfic es pot comprovar com la despesa en serveis extraordinaris està directament relacionat amb l'índex d'absentisme: a més absentisme més despesa. Per tant, i en la línia de l'analitzat en aquest apartat, el mes d'agost és el mes en què, de mitjana, la despesa en hores extraordinàries és més elevada, seguida del mes de desembre.

És important destacar que el cost dels serveis extraordinaris va ser de 8,6 milions d'euros l'any 2022, 11 milions l'any 2023 i 2024, i 10,3 milions el 2025, tot tenint present que del 2025 no està inclòs el mes de desembre.

A continuació es mostra a mitjana de l'índex d'absentisme mensual i la mitjana del cost mensual de les hores extraordinàries a l'SPCPEIS.



Com en el cas de la GUB, també en el col·lectiu SPCPEIS es pot observar un clar paral·lelisme entre l'absentisme i el cost dels serveis extraordinaris, incrementant i disminuït a la vegada, especialment la segona meitat de l'any.

5. Conclusions

L'anàlisi anterior mostra que l'índex d'absentisme sobre les contingències comunes de l'any 2024 globalment va ser d'un 7,97% amb el següent desglossament per col·lectius:

1. 7,35% en la plantilla municipal
2. 6,17% en el SPCPEIS
3. 10,46% en la GUB.

Com s'ha vist, malgrat que es tracti d'absències justificades, el seu impacte és molt significatiu en la prestació dels serveis, tant ple que fa al nombre d'hores perdudes, com pel cost que això suposa. I en el cas de GUB l'elevat percentatge d'absentisme provoca una pressió addicional sobre el personal present, que es veu obligat a cobrir les absències amb hores extraordinàries. Per tant, l'absentisme no només afecta la qualitat del servei, sinó que també incrementa la càrrega de treball per als altres membres del cos, amb l'ús de recursos extraordinaris, com les hores extres.

És urgent implementar estratègies preventives i correctives per reduir l'absentisme, com millorar les condicions laborals, el benestar de les persones treballadores i la gestió de les baixes, per tal de garantir una prestació de servei més eficient i sostenible.

III. Mesures per reduir l'absentisme

1. Finalitat

Les mesures que s'adopten en el marc del present Pla tenen per objectiu reduir l'índex d'absentisme i les seves causes del personal municipal.

2. Àmbit d'aplicació

Les mesures per reduir l'absentisme que es determinen en aquest Pla s'apliquen al personal en actiu de l'Ajuntament de Barcelona i del ens adherits a l'Acord de condicions.

3. Durada del Pla

El Pla té una durada de quatre anys comptadora des de la seva entrada en vigor i serà objecte de revisió en el marc de la negociació de l'Acord de Condicions de Treball de l'Ajuntament de Barcelona.

No obstant, es pot prorrogar un màxim d'un any durant el període comprès entre la denúncia de l'Acord de Condicions de treball del personal municipal vigent i la negociació d'un nou Acord de condicions.

4. Mesures de caràcter general

El present pla consta de les mesures correctores següents:

- Disminució de la jornada ordinària
- Registre de la jornada
- Desconnexió digital
- Complement de productivitat vinculat al Pla de absentisme

4.1. Disminució de la jornada ordinària

a) Finalitat de la mesura:

L'aplicació de la jornada anual amb distribució de 35 hores setmanals en còmput mensual té com a finalitat millorar el benestar i l'equilibri entre la vida laboral i personal del personal municipal, com a eina estratègica per reduir l'absentisme. La disminució de la càrrega horària mensual contribueix a reduir la fatiga física i mental, minimitza l'estrès acumulat i millora els temps de descans, factors que sovint són origen de baixes laborals o d'absències puntuals.

Aquesta mesura afavoreix una major recuperació, una millor qualitat del son i una menor exposició a riscos psicosocials, especialment en col·lectius amb tasques d'alta exigència o en torns especials. Alhora, potencia la motivació i la satisfacció laboral, elements que s'associen directament a una major implicació i a la reducció de l'absentisme tant individual com col·lectiu.

En conjunt, les 35 hores setmanals es posicionen com una millora organitzativa que no només incideix positivament en la salut i el benestar del personal, sinó que reforça l'eficiència del servei públic i la continuïtat en la prestació, contribuint de manera directa a la consecució dels objectius d'un pla de reducció d'absentisme.

b) Fonament de la mesura:

Les Administracions Públiques són competents per a establir l'ordenació del temps de treball del personal al seu servei, d'acord amb el que s'estableix en els articles 47 i 51 del Text Refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP), aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

La Disposició addicional 144 de la Llei de 16/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat de l'any 2018 (LPGE 2018), s'estableix la jornada de treball general per a tot el Sector Públic en trenta-set hores i mitja setmanals, i s'habilita a les administracions públiques, prèvia negociació col·lectiva, a establir d'altres jornades ordinàries.

c) Contingut de la mesura:

S'estableix la implantació de la jornada anual amb distribució de 35 hores setmanals en còmput mensual com a mesura destinada a reduir l'absentisme i millorar les condicions de treball del personal. La nova ordenació de jornada s'aplica de manera homogènia a tots els col·lectius, sens

perjudici de les particularitats organitzatives de cada servei i garantint el manteniment de la qualitat en la prestació del servei públic.

La reducció de la jornada setmanal s'articula mitjançant una nova distribució horària que permet una major compactació dels temps de treball, una millor planificació dels torns i una optimització dels períodes de descans. Aquesta redistribució s'adapta de manera específica als serveis que funcionen en règim de torns assegurant que la reducció d'hores no afecta la cobertura del servei.

Aquesta reorganització del temps de treball es desplega sense detriment de les retribucions del personal i assegurant que la reducció de jornada es tradueixi en una millora real de les condicions laborals. Alhora, es preveu una coordinació amb els responsables dels serveis per garantir que la nova estructura horària facilita la conciliació, redueix la càrrega física i mental i contribueix a disminuir les absències no justificades i les baixes de curta durada.

4.2. Registre de la jornada

a) Finalitat de la mesura:

Implantar un sistema de registre horari té per objectiu disposar d'una eina que permeti millorar la gestió del temps de treball i afavorir un entorn laboral equilibrat. Aquesta mesura contribueix a la reducció de l'absentisme, d'una banda, perquè facilita una planificació més eficient dels recursos, ja que proporciona informació fiable sobre la distribució real de les hores treballades. Aquesta informació permet ajustar els horaris a les necessitats productives i personals, reduint situacions de tensió que poden derivar en absències. De l'altra, el registre horari promou la transparència i la confiança en les relacions laborals, evitant malentesos sobre el compliment de la jornada i reforçant la corresponsabilitat entre l'administració i les persones treballadores.

b) Fonament de la mesura:

L'article 94 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, remet, en matèria de jornada de treball dels funcionaris de l'Administració local, a la regulació estatal continguda en la Resolució de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la que es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics.

L'article 12.3 d'aquesta resolució fa referència als programes de compliment de la jornada de treball deguda i de control d'absentisme i a l'adopció de les mesures necessàries per a la correcció de l'incompliment i infraccions.

D'aquesta manera, la mesura de registre de jornada s'ha d'entendre com una mesura correctora en el marc del present pla d'absentisme.

c) Contingut de la mesura:

Les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla han de registrar l'inici i i final de la seva jornada de treball així com les incidències horàries que tinguin lloc durant aquella mitjançant el sistema de fitxatge als dispositius electrònics (rellotges) ubicats a aquests efectes als centres de treball.

4.3. Desconnexió digital

a) Finalitat de la mesura:

La mesura de desconnexió digital té com a finalitat garantir el dret del personal a no respondre comunicacions professionals fora de la seva jornada laboral, fomentant així un descans real i efectiu. La regulació clara dels temps de desconnexió contribueix a reduir l'estrès, la sobrecàrrega mental i la fatiga digital, factors que sovint deriven en absències, baixes mèdiques o en un menor compromís laboral.

Aquesta mesura afavoreix la millora del benestar i la salut psicosocial del personal, reforça l'equilibri entre la vida personal i laboral, i promou un entorn de treball saludable i respectuós amb els temps de descans. En aquest sentit, la desconnexió digital esdevé un element clau en la prevenció de l'absentisme i en la consolidació d'una cultura organitzativa que prioritza la sostenibilitat del treball i la protecció de la salut emocional.

b) Fonament de la mesura:

L'article 14.j bis) del TREBEP reconeix el dret dels empleats públics a la intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seva disposició i front a l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com a la desconnexió digital en els termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

c) Contingut de la mesura:

- Prohibició de remetre o exigir resposta a correus electrònics, trucades o missatgeria professional fora de l'horari laboral, excepte en situacions d'emergència o necessitats de servei degudament justificades.
- Configuració d'eines tecnològiques i sistemes corporatius que permetin programar l'enviament de correus o avisos dins de l'horari de feina i que evitin notificacions fora d'aquest.
- Definició clara dels períodes de desconnexió, incloent caps de setmana, festius, vacances i qualsevol altre temps de descans legal o pactat.
- Formació i sensibilització del personal i dels comandaments, per fomentar pràctiques saludables de comunicació i millorar la gestió del temps digital.
- Criteris d'ús dels dispositius informàtics i tecnològics corporatius.
- Accions concretes respecte les reunions, vetllant per uns horaris de reunions més racionals, promovent les reunions virtuals per reduir l'impacte mediambiental, reduint el nombre de reunions i fent-les més productives.
- Accions concretes respecte els àpats, avançant l'horari de dinar i reduint al mínim els àpats de feina.
- Establiment de protocols interns per atendre incidències urgents sense comprometre el dret a la desconnexió de la resta del personal.
- Avaluació periòdica dels efectes de la mesura en termes de salut laboral, benestar, satisfacció i reducció d'absentisme.

4.4. Complement de productivitat vinculat al Pla d'Absentisme

a) Àmbit d'aplicació

Aquesta mesura s'aplica al personal en actiu de l'Ajuntament de Barcelona, excepte els directius, personal docent homologat, personal amb habilitació, personal eventual i personal electe.

b) Finalitat de la mesura:

La finalitat d'aquesta mesura és fomentar la reducció de l'absentisme laboral tant a nivell individual com col·lectiu. Mitjançant l'establiment d'un complement retributiu de productivitat, s'ofereix un incentiu econòmic per millorar la presència i el compromís dels empleats.

c) Fonament de la mesura:

Art 23 Llei 30/1984 retribueix l'interès i la iniciativa amb què el personal desenvolupa les seves activitats.

Els valors de referència de l'índex d'absentisme per contingències comunes, inclòs l'indisposat van suposar en 2024 una mitjana d'un 7,94%. Aquestes dades estan disponibles a la intranet municipal de manera permanent amb un desfasament de dos mesos per l'actualització de les baixes que fa l'INSS.

d) Contingut de la mesura:

S'estableix un complement retributiu de productivitat de caràcter anual i variable com a mesura per reduir l'absentisme col·lectiu i individual.

El complement consisteix en l'equivalent a la retribució mensual de cada empleat/da del lloc de treball ocupat a 31 de desembre de l'any anterior, amb exclusió del salari base per grup o subgrup professional, les retribucions complementàries percebudes en concepte de serveis extraordinaris i hores extraordinàries així com d'altres gratificacions, els complements de trencament de jornada.

La quantia de cada any del complement de productivitat per reduir l'absentisme es determinarà en funció de dues circumstàncies vinculades a l'índex d'absentisme per contingència comuna:

1. En el cas que l'índex d'absentisme per contingència comuna del personal de l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits a l'Acord de condicions, de l'any anterior sigui inferior al 6%. En aquesta circumstància, el complement consisteix en el 100% de la quantia.
2. En el cas que l'índex d'absentisme per contingència comuna del personal de l'Ajuntament de Barcelona i Organismes i Entitats vinculats i dependents adherits a l'Acord de condicions de l'any anterior sigui igual o superior al 6%.

   En aquesta circumstància, a la quantia establerta a l'apartat anterior se li detreu una dotzena part per qualsevol absència diària del lloc de treball i per cada mes en que es produeixi, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies que tot seguit s'indiquen:

   - Vacances i gaudiment del permís per assumptes propis.
   - Una absència per indisposició.

- Aquells permisos que es detallen a l'articulat de l'acord de condicions de treball, tret dels que es declaren explícitament amb detracció per aquest concepte.
- Prestació per naixement per a la mare biològica, de l'altre progenitor diferent de la mare biològica, adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent.
- Incapacitat temporal per accidents laborals i malalties professionals en tota la seva extensió.
- Baixes per malaltia comuna, fins al desè dia inclòs, o per intervenció quirúrgica, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.
- Baixes mèdiques durant l'embaràs produïdes en un mes i les baixes durant l'embaràs en que concorren causes acreditades que impedeixen la normal recuperació.
- Baixes mèdiques derivades de violència de gènere.
- Baixes per intervencions quirúrgiques derivades del procés de transició de gènere.
- Baixes de les víctimes d'atemptat terrorista

En el cas del personal de les categories d'educador/a bressol i mestre/a bressol, no seran d'aplicació les detraccions recollides a l'apartat anterior.

En les dues circumstàncies, en cas de vaga legal, únicament es descompta l'import del complement proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

El complement s'abona abans del 30 d'abril de cada any de forma proporcional al període de serveis prestat l'any natural anterior.

En el cas de extinció de la relació de serveis abans del 31 de desembre, es liquidarà el complement de productivitat anual variable segons el criteri ii) de l'apartat anterior, sense perjudici, de la corresponent regularització en el cas que el percentatge d'absentisme anual sigui igual o inferior al 5% al moment de disposar-se d'aquesta dada.

5. Mesures específiques per SPCPEIS i GUB

5.1 Revisió d'horaris i torns de GUB

a) Àmbit d'aplicació

Aquesta mesura s'aplica als membres del cos de Guàrdia Urbana.

b) Finalitat de la mesura:

La present mesura té per finalitat revisar i reordenar els horaris i torns de servei de la Guàrdia Urbana amb l'objectiu de reduir les taxes d'absentisme del cos. Aquesta revisió pretén optimitzar la planificació operativa, assegurar una distribució més equilibrada de la càrrega de treball i afavorir unes condicions laborals que minimitzin la fatiga, l'estrès i altres factors de risc associats a les absències laborals. Alhora, es busca reforçar la continuïtat i l'eficiència del servei públic, garantint una cobertura adequada de les funcions essencials i contribuint a la sostenibilitat organitzativa a mitjà i llarg termini.

S'introdueix l'aplicació d'un nou torn de treball Q3, que permet una prestació de serveis més compactada i ofereix al personal una setmana de descans consecutiva. Aquest model organitzatiu resulta especialment beneficiós per al personal que presta serveis en torn de nit, ja que contribueix a millorar el seu benestar i la seva salut, reduint els efectes derivats de la nocturnitat i facilitant una millor recuperació física i emocional.

La finalitat d'aquesta mesura és optimitzar la prestació del servei i, al mateix temps, incrementar la qualitat de vida laboral del personal de la GUB. El nou torn Q3, en combinar períodes intensius de treball amb períodes continuats de descans, afavoreix un millor equilibri entre temps laboral i personal i genera condicions més adequades per a la recuperació, especialment en aquells col·lectius més exposats a les càrregues pròpies de la feina nocturna.

c) Fonament de la mesura:

L'article 47 del TREBEP disposa que les administracions públiques establiran la jornada de treball i les especials dels seus funcionaris públics.

d) Contingut de la mesura:

La mesura inclou el conjunt d'actuacions següents:

- **Anàlisi diagnòstic dels torns actuals**
    - Revisió dels horaris i torns vigents, del seu grau d'adequació a les necessitats del servei i del seu impacte en la salut laboral.
    - Identificació de franges i períodes amb majors índexs d'absentisme.
- **Revisió i reordenació de la planificació horària**
    - Implantació del torn Q3 amb la conseqüent millora en els cicles de treball i descans per reduir la fatiga acumulada.
    - Establiment de torns més equilibrats i predictibles, amb criteris d'equitat i proporcionalitat.
- **Participació i comunicació interna**
    - Constitució d'un espai de consulta amb representants del personal per garantir la transparència i la corresponsabilitat en el procés de revisió.
    - Comunicació clara i anticipada dels canvis i dels seus objectius.

5.2 Calendarització de vacances i dies addicionals d'assumptes personals

a) Finalitat de la mesura:

La present mesura té per finalitat establir un sistema de calendarització anticipada i ordenada de les vacances del personal de l'SPCPEIS i la GUB, amb l'objectiu de reduir l'absentisme derivat d'una planificació insuficient o descoordinada dels períodes de descans. Mitjançant una programació clara i equilibrada, es pretén garantir la continuïtat del servei, minimitzar conflictes organitzatius i assegurar que les persones puguin exercir els seus dies de vacances en condicions previsibles i compatibles amb les necessitats operatives del cos.

La calendarització efectiva de les vacances es fonamenta en la necessitat de planificar adequadament els períodes de descans per evitar situacions de manca de cobertura, tensions en la distribució de torns o acumulació de dies pendents que sovint deriven en increments d'absències imprevistes.

Els estudis de gestió de recursos humans indiquen que la manca d'anticipació en l'organització de vacances pot generar desajustos en la càrrega de treball, sobrecàrrega de determinades persones, disminució del clima laboral i un augment de les absències justificades o no justificades. Des d'una perspectiva de gestió pública eficient, la calendarització contribueix a assegurar l'equilibri entre el dret al descans del personal i la garantia de continuïtat i qualitat del servei essencial que presta l'SPCPEIS i la GUB. En aquest sentit, la mesura constitueix un element clau per reduir l'absentisme estructural i millorar la sostenibilitat de l'organització.

b) Fonament de la mesura:

L'article 50 del TREBEP regula el règim de vacances dels funcionaris públics.

c) Contingut de la mesura:

- **Establiment d'un calendari anual de sol·licitud i assignació de vacances**
  - Definició del període oficial per presentar sol·licituds de vacances.
  - Fixació d'un termini màxim per a l'aprovació i publicació del calendari definitiu.
- **Criteris objectius per a l'assignació i priorització**
  - Aplicació de criteris transparents.
  - Garantia d'equitat en la distribució de períodes d'alta demanda (estiu, festes).
- **Equilibri en la cobertura del servei**
  - Establiment de percentatges màxims d'efectius simultanis de vacances per unitat o torn.
  - Coordinació amb altres mesures del pla per assegurar una dotació suficient en serveis crítics.
- **Comunicació i transparència**
  - Publicació interna del calendari anual amb antelació suficient.

- Informació clara sobre els criteris, procediments i possibles modificacions.

5.3 Revisió de la segona activitat

a) Finalitat de la mesura:

Tots els membres de l'SPCPEIS com de la GUB van haver de superar, en els respectius procediments d'accés, determinades proves físiques i psicotècniques com a conseqüència de l'especialitat de les tasques que tenen encomanades. Precisament per aquest motiu, en les convocatòries d'accés a aquests cossos especials no s'inclou torn de reserva per a persones amb discapacitat, com sí succeeix en la resta d'ocupacions públiques.

És evident que un accident, el transcurs del temps, una malaltia o altres circumstàncies sobrevingudes poden comportar que les persones afectades vegin reduïdes les seves capacitats per prestar els serveis operatius propis del cos de pertinença.

D'aquesta manera, pot succeir que, persones treballadores amb interès a continuar prestant serveis als seus cossos, es vegin abocades a successius processos de baixa mèdica, bé per contingències comunes, bé per contingències professionals, que poden acabar en declaracions d'incapacitats permanents i, al seu torn, en jubilacions.

A aquesta situació pretén donar solució la situació de la segona activitat, en tant que situació administrativa que permet a les persones funcionàries mantenir una situació de servei actiu, encara que ocupant uns llocs de treball que, si bé tenen assignades unes funcions diferents a les pròpiament operatives, són complementàries a aquestes.

b) Fonament de la mesura:

La situació de segona activitat està prevista per als membres de la Guàrdia Urbana de Barcelona en l'article 43 de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya, que estableix que els municipis han de regular mitjançant reglament les condicions d'accés, permanència i extinció d'aquesta situació, així com les funcions que s'hi poden desenvolupar. Això va comportar l'aprovació del Reglament de segona activitat de la Guàrdia Urbana de Barcelona, el 15 de febrer de 2002, que ha estat durant més de dues dècades l'instrument normatiu que ha regulat aquesta situació administrativa.

Malgrat en l'SPCPEIS no existeix una normativa que permeti el passi a la segona activitat a les persones funcionàries que veuen limitades les seves capacitats per a la prestació del servei ordinari, altres cossos comparables com el cos de bombers de la Generalitat de Catalunya, que sí ho té reconegut i desenvolupat.

A nivell europeu, la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en la feina i en l'ocupació, incideix en les mesures d'adaptació en la lluita contra la discriminació per motius de discapacitat, i impulsa especialment l'adopció de mesures adequades que permetin a les persones amb discapacitats accedir a l'ocupació, exercir la seva feina i progressar professionalment. L'anterior s'ha de prendre en consideració amb el benentès que, als efectes de la Directiva, les persones discapacitades són aquelles que presenten una limitació derivada de dolències físiques, mentals o psíquiques,

persistents, que, en interactuar amb barreres, pot impedir la participació plena i efectiva en la vida professional en igualtat de condicions.

Recentment, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 18 de gener de 2024 (assumpte C-631/22), ha subratllat la importància que l'empresa estigui obligada a tractar d'emprendre ajustos raonables abans d'extingir el contracte d'una persona treballadora declarada en situació d'incapacitat permanent total, extinció que només és procedent si els ajustos no són possibles.

c) Contingut de la mesura:

Per tots aquests motius, aquesta mesura del present pla d'absentisme és l'aprovació d'un nou reglament de segona activitat que, d'una banda, actualitzi el sistema vigent de la segona activitat de la Guàrdia Urbana i, d'una altra, l'instauri per al SPCPEIS.

Al seu torn, s'impulsa una revisió del dimensionament dels llocs de treball de segona activitat dels dos col·lectius, amb la finalitat de fer compatible el manteniment en servei actiu de tots els efectius que, tot i la minva de les seves capacitats, volen continuar en el seu cos de pertinença, amb la garantia del servei públic encomanat en cada cas.

5.4 Complement de festivitat anual variable

a) Àmbit d'aplicació:

Aquesta mesura s'aplica al personal en actiu de les categories bomber, caporal, sergent i sots-oficial i del lloc de treball de cap de guàrdia, cap de sala i auxiliar de sala del cos de l'SPCPEIS i de les categories d'agent, caporal i sergent del cos de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona.

La mesura relativa al complement de festivitat anual i variable no s'aplica al personal en situació de segona activitat.

El personal en actiu de les categories caporal, sergent i sots-oficial i del lloc de treball de cap de guàrdia del cos de l'SPCPEIS i de les categories de caporal i sergent del cos de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona inclòs en aquesta mesura restarà exclòs de la productivitat de comandaments.

b) Finalitat de la mesura:

En l'àmbit de la GUB, cal adoptar una mesura correctora de l'elevat nivell d'absentisme quan les jornades de treball coincideixen amb festius oficials i caps de setmana, atès que no es tracta d'una situació accidental sinó que ha esdevingut una problemàtica sostinguda que cal revertir atès que comporta la necessitat de serveis extraordinaris.

En l'àmbit de l'SPCPEIS, es veu la necessitat d'incentivar la presència dels seus efectius sempre que se'ls requereixi per tal d'atendre les necessitats del servei.

c) Fonament de la mesura:

D'acord amb l'article 23.3 apartat b) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, el complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat, sense que es pugui assignar més d'un complement específic a cada lloc de treball.

D'aquesta manera, no hi ha dubte que el complement de festivitat anual variable respon a dos dels factors del complement específic esmentats al paràgraf anterior, com són la dedicació i la penositat.

d) Contingut de la mesura

Es configura un complement de festivitat anual variable vinculat al grau d'assistència de la persona treballadora, com a incentiu a l'efectiva prestació de serveis els dies de treball indicats i amb la finalitat de reduir l'índex d'absentisme laboral.

Pel personal de GUB, exclòs el personal del torn de nit

Import = (1.350€ * FE) + (2.250€ *CS) + [(AB*750€) * CS]

Essent *FE* els festius efectivament treballats de l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats i calendaritzats pel servei fora del cap de setmana.
- 1 festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Essent CS els caps de setmana entès com a dissabte + diumenge, tots dos efectivament treballats. No computa si només es presta servei un dels dos dies.

Essent AB el percentatge d'absentisme del col·lectiu de GUB de l'any anterior publicat a la Intranet.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

Caps de setmana	CS
15	100,00%
14	93,33%
13	86,66%
12	79,99%
11	73,32%
10	66,65%
9	59,98%
8	53,31%
7	46,64%
6	39,97%
5	33,30%
4	26,63%
3	19,96%
2	13,29%
1	6,62%

% Absentisme	AB
<6,00	100%
6,00-7,00	90%
7,01-8,00	60%
8,01-9,00	20%
>9,01	0%

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any respecte als serveis prestat l'any natural anterior.

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

Pel personal de GUB del torn de nit

Import = (1.350€ * FE) + (3.300€ *CS) + [(AB*750€) * CS]

Essent *FE* els festius efectivament treballats de l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats i calendaritzats pel servei fora del cap de setmana.
- 1 festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Essent CS els caps de setmana entès com a dissabte + diumenge, tots dos efectivament treballats. No computa si només es presta servei un dels dos dies.

Essent AB el percentatge d'absentisme del col·lectiu de GUB de l'any anterior publicat a la Intranet.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

Caps de setmana	CS
15	100,00%
14	93,33%
13	86,66%
12	79,99%
11	73,32%
10	66,65%
9	59,98%
8	53,31%
7	46,64%
6	39,97%
5	33,30%
4	26,63%
3	19,96%
2	13,29%
1	6,62%

% Absentisme	AB
<6,00	100%
6,00-7,00	90%
7,01-8,00	60%
8,01-9,00	20%
>9,01	0%

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any respecte als serveis prestat l'any natural anterior.

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

Pel personal de les categories de bomber/a, caporal/a, sergent/a i sots-oficial/a de l'SPCPEIS

Import = (1.350 * FE) + (2.250 *CS) + [(AB*750) * CS]

Essent *FE* festius efectivament treballats l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats pel servei.
- 1 Festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Essent CS el període de serveis efectivament prestats l'any natural anterior, tenint en compte que cada tres guàrdies efectivament treballades s'assoleix un 5,08%, sempre i quan es compleixen les següents condicions en la planificació de les vacances:

- Haver gaudit màxim una quinzena de vacances entre juliol i agost, o en juny i setembre.
- No haver gaudit de recuperacions horàries durant els 15 dies de Nadal, 5 dies de Setmana Santa i revetlla de Sant Joan.
- Haver gaudit les vacances respectant el percentatge de vacances del col·lectiu: un 20% al juny i al setembre, un 25% al juliol i agost, i la resta de l'any un 15%.
- **Essent AB** percentatge d'absentisme del col·lectiu de SPCPEIS de l'any anterior publicat a la Intranet.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

% Absentisme	AB
<6,00	100%
6,00-7,00	90%
7,01-8,00	60%
8,01-9,00	20%
>9,01	0%

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any.

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

Per a les categories TM sanitari d'SPCPEIS, Tècnic d'Emergències Socials i els llocs de treball de caps de guàrdia, caps de sala i auxiliar de sala:

Import = (1.350 * FE)

Essent *FE* festius efectivament treballats l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats pel servei.
- 1 Festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any.

IV. Seguiment del pla d'absentisme

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.

La Comissió Tècnica estarà integrada per l'Administració i els sindicats signants d'aquest Pla. Les persones titulars per part de l'Administració són les que ostentin els càrrecs següents:

- Titular de la gerència competent en matèria de seguretat i prevenció, o persona en qui delegui.
- Titular de la gerència competent en matèria de recursos humans, o persona en qui delegui.
- Titular de la direcció competent en matèria de protecció civil, prevenció i extinció d'incendis, o persona en qui delegui.
- Titular de la Prefectura de la Guàrdia Urbana, o persona en qui delegui.
- Titular de la direcció competent en matèria de gestió econòmica de la nòmina, o persona en qui delegui.
- Titular de la direcció competent en matèria de relacions laborals, o persona en qui delegui.

La Comissió Tècnica té encomanades les següents funcions:

- Analitzar i interpretar els dubtes o dificultats que sorgeixin en l'aplicació del present Pla.
- Fer el seguiment del desenvolupament i avaluació del pla.
- Debatre i consensuar les línies estratègiques, actuacions i accions de millora del pla.
- Resoldre les incidències que es puguin donar durant el procés de valoració i fixa els criteris addicionals necessaris que es requereixin per tal que es pugui fer efectiva la valoració.
- Establir mecanismes per recopilar la informació necessària per al càlcul i anàlisi dels indicadors d'absentisme dels col·lectius d'SPCPEIS i GUB de l'Ajuntament.
- Validar l'informe de seguiment i avaluació del pla i, proposar, si s'escau, les modificacions que s'estimin pertinents.

La comissió tècnica es reuneix de forma ordinària amb periodicitat anual i, de forma extraordinària, sempre que ho consideri necessari la majoria dels seus membres.

V. Disposició transitòria primera. Sistemes de registre de jornada

Fins que els centres de treball on estiguin adscrites persones empleades incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest pla no disposin dels dispositius electrònics (rellotges), el registre de la jornada s'efectuarà en la forma que es determini per circular de la gerència competent en matèria de personal.

VI. Disposició transitòria segona. Complement productivitat de l'any 2026

El complement de productivitat vinculat a l'absentisme s'abonarà abans del 30 d'abril de 2027 tenint en compte el període de prestació de serveis computat des de l'1 de gener 2026 a 31 de desembre de 2026.