ANNEX 1
Condicions específiques de treball de la Guàrdia Urbana de Barcelona

1.Classificació professional

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

Intendenta: Subgrup A1, nivell 27
Inspectora: Subgrup A2, nivell 25
Sotsinspectora: Subgrup C1, nivell 22
Sergenta: Subgrup C1, nivell 20
Caporala Guàrdia Urbana: Subgrup C1, nivell 18
Caporala Guàrdia Urbana: Subgrup C2*, nivell 18
Agent Guàrdia Urbana C1: Subgrup C1, nivell 16
Agent GU Subgrup C2*, nivell 16

**D'acord amb la Llei 16/1991, els funcionaris d'aquestes categories es classifiquen a efectes administratius de caràcter econòmic, en el subgrup C1, sense afectació a les titulacions per a l'accés o per a la promoció professional que continuaran considerant-se classificats al subgrup C2.*

2. Carrera professional

2.1 Accés i promoció interna

El règim d'accés i la carrera professional de la Guàrdia Urbana s'ajusta al que disposen específicament la Llei 16/1991 de Policies Locals de Catalunya i el seu Reglament d'accés, promoció i mobilitat *(Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals.).*

Atès que durant l'any 2025 en el marc de la vigència d'aquest Acord s'han convocat processos de promoció interna de les categories caporala i sergenta, properament es convocaran 7 places de les categories de sotsinspectora.

Pel que fa a les categories inspectora, intendenta i intendenta major, es convocaran per oferta pública reservant el 50% per promoció interna amb el número de places següent:

- Inspectora: 13 places
- Intendenta: 13 places
- Intendenta Major: 4 places

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

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

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

Es preveu dues últimes convocatòries específiques de promoció interna per al personal funcionari de carrera que ocupi places d'Agent de la Guàrdia Urbana en el subgrup C2, amb la finalitat de possibilitar el seu accés al subgrup C1 en la mateixa escala i especialitat, i considerant la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel d'antiguitat en els termes legalment previstos (dos anys com a personal funcionari de carrera en servei actiu en la categoria Agent GU C2 i estar en possessió del títol de batxillerat, de tècnic/a o un altre d'equivalent o superior, i en el cas de no tenir la titulació s'ha de tenir una antiguitat de 10 anys en la categoria, o 5 anys d'antiguitat en la categoria i haver superat un curs de formació determinat). El primer procés de promoció interna previst serà convocat l'any 2026.

3. Conceptes retributius

En matèria retributiva durant la vigència de l'acord s'han adequat les retribucions vinculades a la festivitat del torn D, el col·lectiu Protecció d'Autoritats (tornP), la Unitat Deontologia i Assumptes Interns i la Unitat Muntada recollides a les taules retributives.

3.1 Festivitat torn D

L'anàlisi de la distribució horària dels diferents torns posa de manifest que la càrrega de treball efectiu en dies festius del torn D justifica un ajust en el valor del complement de festivitat per tal d'adequar-lo a la realitat del servei prestat.

3.2 Col·lectiu Protecció d'Autoritats

Es reconeix el risc addicional i la penositat inherents a les funcions desenvolupades pel personal adscrit al torn P de Protecció d'Autoritats i es crea el complement de Protecció d'Autoritats, amb la finalitat de compensar les condicions especials derivades de l'exercici d'aquestes funcions.

3.3 Complement de Deontologia Interna

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana competents en la realització de les instruccions de diligències reservades i expedients disciplinaris, i/o la investigació de conductes presumptament irregulars o delictives que puguin afectar membres de la Guàrdia Urbana o que es derivin de l'exercici de les seves funcions.

3.4 Manteniment de l'acreditació eqüestre

Es reconeix a les dotacions dels llocs de treball de la Unitat Muntada de la Guàrdia Urbanala necessitat del manteniment de l'acreditació eqüestre el conjunt d'actuacions formatives, tècniques i físiques necessàries per conservar la capacitació professional per al servei policial muntat.

3.5 Disponibilitat

S'assigna el rang 1 del complement de disponibilitat a les Unitat d'Investigació: Servei d'Atenció a la Víctima i Secció d'Instrucció Central Detinguts i Servei Documentació GUB.
S'assigna el rang 2 del complement de disponibilitat a la UREP i a la Oficina de Relacions Institucionals i Comunicació.

4. Retribucions del personal instructor en comissió de serveis a L'ISPC

El personal que realitzi funcions d'instructor en comissió de serveis a l'ISPC percebrà el complement establert per exercir aquestes funcions i el plus de desplaçament, segons l'establert a les taules retributives. Així mateix, deixarà de percebre els complements retributius associats al lloc d'origen mentre desenvolupi aquestes funcions.

5. Jornada i horaris

Als efectes del disposat en aquest annex, es defineixen els següents conceptes que la seva aplicació es desenvolupa i adequa en els diferents quadrants de treball;

- **Quadrant de treball**: Els quadrants de treball són els calendaris en els que es reflecteixen els dies de descans i els dies que presten serveis.
- **Necessitats objectives del servei**: són els percentatges de presència requerits anualment en els quadrants de treball en el moment de la negociació Mesa General.
- **Dies feiners**: són els dies de dilluns a diumenge que es presten serveis d'acord amb el quadrant de treball, encara que coincideixi en dies festius oficial.
- **Dies de descans setmanal (FS)**: són dies de dilluns a diumenge que no es presta servei dins de la cadència del quadrant de treball.
- **Cap de setmana**: En les jornades diürnes, es consideren caps de setmana els dissabtes i diumenges. En les jornades nocturnes, es consideren caps de setmana des de les 22:00 hores dels divendres fins les 6:00 hores de diumenges.
- **Festius oficials**: Són els dies marcats com festivitat local, autonòmica o estatal anualment. En jornades nocturnes, es consideren festius oficials les vigílies dels dies marcats com festivitat local, autonòmica o estatal.
- **Dies d'assumptes personals (AP)**: sis d'acord article 16.2.n) de l'Acord de Condicions Laborals. Aquests dies seran a petició de la persona interessada i s'autoritzen segons quadrant de treball i necessitat del servei. Atesa la jornada anual de la Guardia Urbana els sis (6) dies AP equivalen a 42 hores
- **Dies de compensació horària (CH)**: dos d'acord article 16.2.n) de l'Acord de Condicions Laborals. Aquests dies seran a petició de la persona interessada i s'autoritzen segons quadrant de treball i necessitat del servei. Atesa la jornada anual de la Guardia Urbana els dos (2) dies CH equivalen a 14 hores

5.1. Jornada anual

La jornada del personal de la Guardia Urbana és la següent:

- ✓ La jornada diürna anual efectiva és de 1.519 hores
- ✓ La jornada nocturna anual efectiva és de 1.428 hores

És jornada diürna la que es realitza dins de la franja horària entre les 06:00 i les 22:00 hores. També és jornada diürna l'encavalcament de la tarda que arriba fins a les 23:00 hores.

És jornada nocturna la que es realitza dins de la franja horària entre les 22:00 i les 06:00 hores.

Qualsevol distribució de jornada ha de garantir el còmput d'hores anuals efectives amb independència de la distribució horària segons els diferents quadrants de treball, sens perjudici dels dies addicionals de vacances per antiguitat i assumptes personals per antiguitat.

5.2. Calendari laboral de GUB

El calendari laboral de GUB s'inicia el 24 de gener per a la jornada diürna i finalitza el 23 de gener de l'any següent. Per a la jornada nocturna s'inicia el 23 de gener i finalitza el 22 de gener de l'any següent.

Si durant l'exercici es produeixen canvis de tipus de jornada (diürna a nocturna o a l'inrevés) el còmput anual d'hores de treball serà proporcional al número de dies en cada torn.

A l'inici de cada període anual el personal sol·licitarà calendaritzar els dies d'AP i CH, que corresponen de l'any en curs per gaudir dins l'exercici als efectes de compliment de jornada efectiva de l'article 5.1 d'aquest annex. La seva data límit de gaudiment serà la data de finalització del calendari laboral,

excepte els dies addicionals de vacances per antiguitat i assumptes personals per antiguitat que passen a la borsa específica. Per aquesta finalitat, com a màxim, el 15 d'abril el personal haurà d'haver sol·licitat calendaritzar tots el dies del seu calendari laboral. Transcorregut el termini anterior o finalitzat el període de baixa, llicència o incidència sense sol·licitud per part de la persona interessada, el comandament calendaritzarà d'ofici les AP i CH pendents.

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

El personal que arribi de nou a una unitat, o canviï de quadrant o torn de treball, haurà de reajustar, en cas de necessitat, el seu grup de treball a la distribució homogènia de personal de la nova unitat o torn, per tal de garantir la jornada anual establerta.

El temps necessari per estar operatiu s'integra dins de la jornada laboral diària. A aquests efectes s'estableix un temps de quinze minuts a l'inici del servei, destinat al canvi d'uniformitat reglamentària així com un període de quinze minuts a la finalització del servei per a la seva retirada, sense generar cap temps addicional. Aquest temps té la consideració de temps de treball efectiu i no genera en cap cas dret a còmput addicional, compensació horària ni ampliació de jornada laboral.

Al final del calendari laboral anual de GUB caducaran les VE, AP i CH que corresponen de l'any en curs que no s'hagin pogut gaudir, llevat del que s'estableix a l'article 15.2 de l'acord de Condicions Laborals i l'establert en l'article 27 de borsa d'hores específiques.

5.3. Quadrants de treball

Els quadrants de treball es publicaran cada any a l'inici del calendari laboral.

5.3.1. Quadrant de treball 2x1

El quadrant de treball 2x1 ve determinat per la cadència de treball de dos caps de setmana de descans per un cap de setmana de prestació de servei. La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.519 hores en còmput anual.

El quadrant de treball del 2x1 té les següents característiques;

- Es distribueixen en 6 grups de treball. Per motius de conciliació familiar, s'amplia a 2 grups més pel personal que necessiti una cadència per lliurar en setmanes parelles o senars quan es trobi en situació de separació o divorci i es tingui la custòdia compartida degudament acreditada per fills menors de 14 anys al seu càrrec.
- La cadència de descans setmanal es mantindrà tot exercici laboral anual, fins i tot en períodes de vacances
- La cadència es pot alterar en el període de Setmana Santa per garantir que en cada calendari laboral no treballin els mateixos grups de treball.
- Dels 14 festius oficials anuals s'han de treballar 5 d'aquest dies de dilluns a divendres
- El descans intersetmanal es planificarà i gaudirà els dilluns i dimarts posteriors al cap de setmana treballat o els dimecres i dijous anteriors al cap de setmana treballat, sens perjudici de la petició ocasional de segregació en dos dies laborables, per interès sobrevingut de la persona treballadora, que es podran annexar, per davant o per darrere d'altres dies de descans.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 19 jornades de 8 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta i les 2 hores restants es carreguen en la borsa d'hores individual, i 7 jornades de 8 hores en concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària.

Les cadències es mantindran tot el calendari laboral de GUB, llevat que es produeixin canvis d'unitat i/o torn, en que podrien variar i es farien els ajustos necessaris.

Torns de treball

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

- Torn Policia de Proximitat: de dilluns a divendres en torn matí o torn de tarda o de 9:00 hores a 17:00 hores i caps de setmana i festius en torn matí o torn de tarda.
- Torn matí Oficina de Suport a la Fiscalia: de 9:00 hores a 17:00 hores de dilluns a diumenge.

El personal adscrit a Policia de Proximitat (EPB) mantindrà el seu torn de procedència una vegada finalitzi la prestació de servei en aquests equips. La distribució de jornada de la unitat de Policia de Proximitat es determina en funció de les necessitats de cada unitat territorial i la persona serà informada prèviament a l'oferiment.

5.3.2. Quadrant de treball Q3

La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.519 hores en còmput anual, mentre que el torn de nit, aplicant l'índex corrector nocturn, es calendaritza amb 1.428 hores anuals.

El personal adscrit al quadrant de treball Q3 estructura la seva jornada en cicles de tres setmanes consecutives, d'acord amb la distribució següent:

a) Setmana curta [1a setmana]: la jornada serà de 8 hores diàries, distribuïdes de dilluns a divendres en torn de matí i tarda i de diumenge a dijous en torn de nit.
b) Setmana llarga [2a setmana]: la jornada serà de 8 hores diàries, distribuïdes de dilluns a diumenge en torn de matí i tarda i de diumenge a dissabte en torn de nit.
c) Setmana de descans [3a setmana]: el personal disposa d'una setmana completa de descans immediatament posterior a la setmana llarga.

El quadrant de treball del Q3 té les següents característiques;

- Es distribueixen en 3 grups de treball, cadascun amb dos subgrups (6 subgrups). Per motius de conciliació familiar, s'amplia a 2 grups més pel personal que necessiti una cadència per lliurar en setmanes parelles o senars quan es trobi en situació de separació o divorci i es tingui la custòdia compartida degudament acreditada per fills menors de 14 anys al seu càrrec.
- Per ajustament de la jornada anual efectiva en el torn de nit, es calendaritzaran addicionalment dies lliures de servei en diumenge de la setmana llarga en aplicació del coeficient reductor, segons necessitats del servei.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 19 jornades de 8 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta i les 2 hores restants es carreguen en la borsa d'hores individual i 7 jornades de 8 hores en concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària.

Es podran efectuar els canvis que siguin necessaris, a petició individual i amb l'autorització del comandament de la unitat. Si la situació de baixa mèdica coincideix amb un dia calendaritzat com a assumpte personal o compensació horària, es calendaritzarà el primer dia posterior a l'alta mèdica.

La cadència establerta per aquest quadrant de treball es mantindrà durant tot l'any, llevat que es produeixin canvis d'unitat i/o torn, en que podrien variar i es farien els ajustos necessaris.

Torns de treball

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

- Torn matí: de 7:00 hores a 15:00 hores amb caràcter general, tot i que per garantir el solapament d'efectius s'estableix un horari d'encavalcament de 6:00 hores a 14:00 hores.
- Torn matí UREP: de 6:30 hores a 14:30 hores.
- Torn tarda: de 14:00 hores a 22:00 hores amb caràcter general, tot i que per garantir el solapament d'efectius s'estableix un horari d'encavalcament de 15:00 hores a 23:00 hores.
- Torn de nit: de 22:00 hores a 6:00 hores amb caràcter general, tot i que per garantir el solapament d'efectius s'estableix un horari d'encavalcament de 23:00 hores a 7:00 hores.

Pel que fa als torns d'encavalcament el personal assignat no podrà superar el 25% en cada categoria i torn. Podrà ser assignat amb caràcter voluntari o d'ofici, en aquest darrer cas es comunicarà amb un mes d'antelació i amb una durada màxima de quatre mesos. Excepcionalment, no es tindrà en compte aquest percentatge en les unitats que, per la seva tipologia de servei, iniciïn les seves tasques de manera conjunta.

Mesures específiques del coeficient reductor aplicable al torn de nit del quadrant de treball Q3

Per al personal que presta serveis en torn de nit en aquest quadrant de treball, l'organització del temps de treball ha d'ajustar-se a les mesures preventives en matèria de salut laboral, amb la finalitat de garantir uns períodes adequats de descansos i la protecció de la salut. A aquest efecte, anualment es carregaran 24 hores a la borsa d'hores específica regulada a l'article 27 d'aquest annex.

5.3.3. Quadrant de treball Torn C

La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.428 hores anuals que es distribueix en jornades de treball de 10 hores de 21:00 a 7:00 hores tots els dijous, divendres, dissabtes i vigílies de festiu oficial del calendari laboral de GUB. Addicionalment, s'inclou com a jornada de treball alguns dimecres no vigílies de festius oficials per tal d'arribar a la jornada anual efectiva.

El quadrant de treball torn C es distribueix en 4 grups de treball.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 15 jornades de 10 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta, i 6 jornades de 10 hores en concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària.

5.3.4. Quadrant de treball Torn D

La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.519 hores anuals que es distribueix en jornades de treball de 12 hores continuades dins la franja horària entre les 06:00 i les 22:00 hores de tots els dissabtes, diumenges i festius oficials del calendari laboral de GUB, no obstant, en el calendari anual es determinarà la franja horària de prestació de servei per a cada persona treballadora. Addicionalment, en algunes setmanes d'aquest quadrant, s'afegeix un dia de treball per setmana en jornada de 10 hores continuades de dilluns a divendres (normalment dimarts, dimecres o divendres no festiu oficial), llevat dels períodes de Setmana Santa i Nadal en que la jornada de 10 hores passa a ser de 8 hores dins aquest període. Qualsevol dia de treball es realitzarà sempre dins de la franja horària de 06:00 a 22:00 hores.

El quadrant de treball torn D es distribueix en 5 grups de treball que varien segons el dia de la setmana de treball de dilluns a divendres que s'assigna.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 8 jornades de 12 hores i 5 jornades de 10 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta, i les 8 hores restants de vacances d'estiu es carreguen en la borsa d'hores individual conjuntament amb les 56 hores en

concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària que es tradueixen en el nombre de jornades equivalent a la naturalesa dels dies que es gaudeixin.

5.3.5. Quadrant de treball Torn P

La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.519 hores anuals que es distribueix en jornades de treball de 14 hores continuades, en horari habitual de 07:00 hores a 21:00 hores i un horari d'encavalcament de 06:00 hores a 20:00 hores.

El quadrant de treball torn P té les següents característiques

- Es fixa una cadència de treball amb cicles de tres setmanes
  - **A.** Treball en dilluns, dijous, dissabte i diumenge
  - **B.** Treball en dimarts i divendres
  - **C.** Treball en dimecres
- Aquesta cadència es manté tot l'exercici laboral i es distribueix en 3 grups que inicien la cadència en diferents setmanes, tot garantint el mateix cicle.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 11 jornades de 14 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta, i 4 jornades de 14 hores en concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària.

5.3.6. Quadrant de treball Secció de Platges

S'estableix una cadència 7x7, és a dir, una setmana de treball continuat (7 dies) i una setmana continuada de descans (7 dies). Aquest quadrant de treball s'aplica durant la temporada d'estiu que la Prefectura determini, coincidint amb el període de funcionament del servei de platges i d'acord amb les necessitats operatives.

Consisteix en jornades de treball continuades de 10 hores, dins de la franja horària de 06:00 hores a 22:00 hores. Preferentment, l'horari és de 10:00 hores a 20:00 hores.

Atès a que és un servei que no presta serveis durant tot l'any, en el període que es presta serveis en aquest quadrant es permet gaudir màxim d'una setmana de vacances continuada (7 dies) que resulten 70 hores. El total d'hores gaudides per aquest concepte es resten de les 154 hores de vacances anuals i per tant es regularitzen en el quadrant de treball en el que presten serveis la resta de l'any per arribar al còmput anual efectiu d'hores.

5.3.7. Quadrant de treball Torn Comandaments

La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.519 hores anuals per a torn diürn que es distribueix en jornades de treball de 8 hores de dilluns a divendres en una franja horària de 6:00 a 22:00 hores, no obstant, amb caràcter general l'horari de dilluns a dijous serà de 9:00 a 17:00 hores i els divendres de 8:00 a 14:00 hores, i de 1.428 hores que es distribueix en jornades de treball de 8 hores de 22:00 a 6:00 hores de diumenge a dijous per al torn nocturn. Aquest quadrant de treball és aplicable a les categories de sotsinspectora, inspectora i intendenta.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 19 jornades de 8 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta i les 2 hores restants es carreguen en la borsa d'hores individual i 7 jornades de 8 hores en concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària.

5.3.8. Quadrant de treball Unitat de Suport Festius

La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.519 hores anuals per a torn diürn que es distribueix en jornades de treball de 8 hores en torn assignat de matí o tarda, i de 1.428 hores que es

distribueix en jornades de treball de 8 hores de diumenge a dijous per al torn nocturn. Aquest quadrant de treball és aplicable a les categories d'agent, caporal i sergent de la DC, DT, DROS, DTR, DESL i Prefectura, que presten servei com a equips de suport a la tecnoestructura i al desenvolupament organitzatiu, i ve determinat per la cadència de treball de tres caps de setmana de descans per un cap de setmana de prestació de servei. En els caps de setmana que tenen assignat treball el personal del quadrant USF dóna suport al servei operatiu.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 19 jornades de 8 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta**,** i les 2 hores restants es carreguen en la borsa d'hores individual, i 7 jornades de 8 hores en concepte de dies d'assumptes personals i compensació horària.

5.4. Hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables

S'estableix el dret a 30 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, de 80 hores trimestrals amb caràcter recuperable, per als pares/mares de menors de 14 anys, per al personal amb fills/es amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per a les empleades i empleats amb cònjuge, pare o mare amb dependència funcional acreditades documentalment i que igualment requereixi assistència especial.

Les 80 hores poden ser tramitades pels cònjuges indistintament, si tots dos treballen a l'Ajuntament o entitats municipals, sense que es superi el límit de 80 hores en global. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament de la unitat, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts diaris i màxima de cinc hores. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament immediat, tenint en compte les necessitats del servei i els mínims diaris i es sol·licitarà abans de la finalització del mes previ al seu gaudiment.

La utilització s'ha de fer dins l'horari del torn de treball de la persona interessada, i ha de coincidir amb l'inici o el final del torn.

S'ha de planificar a COOPER el dia o dies de gaudiment i retorn en el mateix moment de sol·licitar el gaudiment, sense perjudici dels canvis que, en el seu cas, pugui autoritzar el comandament de la unitat.

La recuperació d'hores és incompatible amb les següents situacions:

- ✓ Quan es tingui programada alguna activitat formativa.
- ✓ Si hi ha una coincidència amb l'horari d'assistència a judici.

El retorn es farà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes que han estat gaudides, de comú acord amb el comandament de la unitat. La persona interessada serà la responsable del compliment del termini. Les hores retornades hauran de ser de la mateixa tipologia que les gaudides (festiva per festiva i feinera per feinera).

Si a les dates planificades es produeix una baixa (ILT) o qualsevol altra incidència, quedarà sense efecte l'acció prevista. En cas de ser gaudiment d'hores, no es farà efectiva i per tant s'haurà d'eliminar l'obligació de retorn. En cas de retorn d'hores, si es produeix una baixa o incidència el retorn seguirà pendent.

Si no es retornessin en el termini dels dos mesos següents al mes en què han estat gaudides, es farà el descompte del primer import del factor del component 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.

El retorn és incompatible amb la coincidència amb altres permisos (visita mèdica, deures inexcusables de caràcter públic, permís per defunció accident, malaltia, hospitalització de familiar, etc...), amb la liquidació a canvi d'hores de formació física, i també amb la planificació de vacances d'estiu i qualsevol altre festa .

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

Les hores que s'utilitzin es restaran de la borsa d'hores. La denegació del gaudiment d'aquestes hores tindrà caràcter motivat.

A més, el règim especial de 80 hores disposarà de les següents possibilitats de retorn:

- Es podrà retornar amb qualsevol de les festes d'assumptes personals, així com, la resta de dies addicionals que tingui aquell any l'interessat/da a les bosses. Aquesta modalitat implica el retorn de dies complerts que equivaldran a un jornada del torn de treball al que pertanyen. El personal dels torns especials (C, D, P, etc.) també utilitzaran els mateixos tipus de festa adaptats a hores en el seu cas, igualment, a raó de jornades completes.

- Queden excloses a efectes d'amortitzar el deute d'hores les festes de reducció compactada (FR), els dies de vacances d'estiu (VE), la reducció per lactància compactada, els dies d'indisposició i, en general, aquelles situacions que derivin d'un permís o llicència.

- Es considera retorn en termini quan a la sol·licitud de recuperació s'hi inclou la descalendarització d'alguna de les festes anteriorment esmentades, més enllà dels dos mesos establerts per al retorn, als efectes del seu descompte immediat de la bossa corresponent.

Quan no es disposi de festes ni hores, es podrà utilitzar una FS de calendari (sempre que es respectin els marges de descans setmanal), tenint en compte que no es poden superar els dies de treball continuat establerts. En aquest cas, es treballarà la jornada completa per amortitzar el deute i s'anotarà la diferència a la borsa d'hores.

5.5. Reducció de jornada

El personal que compleixi els requisits per poder-se acollir a la reducció de jornada i que venen definits a l'article 13.3 d'aquest Acord, poden triar entre dues modalitats de reducció:

a) Reducció de jornada diària: consisteix en reduir la jornada laboral cada dia de treball, a l'inici o al final de la jornada.

b) Reducció compactada: consisteix en una reducció compactada en jornades senceres. En la reducció compactada, resten fixades les festes de reducció (FR) en el quadrant de treball de l'exercici laboral, i segons el torn, però s'acorda que la persona interessada podrà optar per canviar la cadència d'acord amb les necessitats de conciliació i d'acord amb els següents criteris:

    - La modificació de la cadència serà per calendari laboral anual, abans de l'inici del mateix i per tot l'exercici laboral de la Guàrdia Urbana.

    - Pel que fa a la reducció d'1/2 de la jornada:
        - Es podran fixar fins a 3 FR a la setmana i amb un màxim de 9 FR al mes.
        - En els torns C i D aquestes FR setmanals es podran augmentar a 4. Cal dir que la calendarització de les FR en aquests torns es farà tenint en compte la tipologia de dies marcats en el calendari estàndard de FR.

- Pel que fa a la reducció d'1/3 de la jornada:
  - Es podran fixar fins a 2 FR a la setmana i amb un màxim de 6 FR al mes.
  - En els torns C i D aquestes FR setmanals es podran augmentar a 4. Cal dir que la calendarització de les FR en aquests torns es farà tenint en compte la tipologia de dies marcats en el calendari estàndard de FR .

- Amb caràcter general, les festes de reducció no es poden moure ni eliminar.

Les limitacions de festes de reducció setmanal descrites al punt b), podran variar-se mantenint el límit de festes de reducció mensuals, en els casos que es tingui la custòdia compartida en dies alterns intersetmanals, setmanals o quinzenals. En aquests casos, la persona interessada podrà realitzar la petició a l'Administració d'acord amb les seves necessitats reals de conciliació.

Respecte als quadrants de treball amb festes de reducció, s'acorda que anualment, sobre la base dels diferents quadrants existents, es publicaran els quadrants que contenen les festes de reducció i que es distribueixen homogèniament al llarg de l'exercici laboral i de forma proporcional al temps de reducció que ha de gaudir cada persona, calculades d'acord amb les hores de treball de cada quadrant.

A l'inici de l'exercici laboral, es podrà realitzar sobre aquests quadrants, una modificació de la cadència amb les condicions indicades en els paràgrafs anteriors. Per modificar la cadència, la persona interessada haurà de fer la petició a través de la seva unitat. S'haurà de respectar sempre un termini de quinze dies naturals, a comptar des de la publicació dels quadrants estàndards de treball amb reducció compactada.

Si es produeix alguna variació en les jornades anuals de treball (còmput del nombre d'hores per canvi de quadrant), es faran els ajustos proporcionals corresponents.

El còmput de festes de reducció que correspon en cada cas, s'ha de distribuir entre 11 mesos de l'any perquè el 12è mes correspon a les vacances d'estiu, com que a priori es desconeix el mes de gaudiment de les vacances d'estiu de cada efectiu, aquest còmput s'ha incrementat en la mitjana mensual, per tant, és independent el mes de gaudiment de les vacances, tenint en compte que han de coincidir amb festes de reducció tants dies de vacances com la quantitat de festes de reducció que s'han incrementat.

En els quadrants C, D i P, s'afegeixen les hores a la borsa d'hores de reunions en concepte de festes de reducció fins a completar la reducció anual.

L'assistència a formació permanent no pot coincidir amb festes de reducció. Tampoc pot coincidir amb altres tipus de formació, llevat que, per la durada del curs o per altres qüestions que ho justifiquin, es produeixi la coincidència. Si la persona, voluntàriament vol fer la formació, la festa de reducció serà desplaçada i s'acordarà amb el comandament quin dia feiner es pot gaudir dins de l'exercici laboral. A tots els efectes, en el moment de desplaçar la festa de reducció, aquesta quedarà calendaritzada de nou, per això, en cas d'incidència no serà retornada.

En el cas d'assistència a cursos selectius (ascensos, processos dins de procediments organitzatius per canvi a unitats o tasques específiques), es cercaran fórmules per la nova calendarització de les festes de reducció.

Si hi ha una festa de reducció coincident amb un curs i alhora amb un judici, la festa de reducció es traslladarà, tal com s'especifica en els paràgrafs anteriors.

Les persones que optin per l'assignació d'un quadrant propi de festes de reducció, disposaran de 15 dies per sol·licitar el mateix. Mentre no es pugui realitzar l'assignació en COOPER, se li aplicarà el quadrant estàndard de manera transitòria que es publicarà per procediment organitzatiu. Una vegada assignat el quadrant propi, es tindrà en compte que el sumatori de les festes de reducció dels dos

quadrants ha de ser igual al còmput anual que correspongui. Per aquest fet, es realitzaran els ajustos necessaris.

6. Vacances d'estiu

Les vacances d'estiu es podran realitzar de l'1 de gener a 31 de desembre.

Atesa la jornada anual de la Guardia Urbana els vint-i-dos (22) dies VE en feiner equivalen a 154 hores.

S'apliquen els criteris generals establerts a l'article 15 de condicions de dedicació d'aquest acord, amb la particularitat que del total dels dies de vacances anuals i els addicionals de vacances per antiguitat, es poden sol·licitar fins a set dies de manera no consecutiva pel torn 2*1 i Q3, tres dies pel torn C i D i dos dies pel torn P, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

Es pot autoritzar el gaudiment de vacances fins a un 40% el mes de juliol i fins a un 40% el mes d'agost, de la plantilla de cada unitat o departament, del personal que treballi d'acord amb el quadrant assignat a inici d'exercici, excepte per al quadrant de treball Q3.

La resta de vacances podrà gaudir-se fora dels períodes assenyalats. Podran sol·licitar vacances fora de període fins a un 20% del personal que treballi segons quadrant. Els períodes de Setmana Santa es faran els ajustos corresponents als quadrants per garantir la rotació del personal.

6.1. En el quadrant de treball 2x1 el còmput de les vacances independentment dels períodes i la forma en què es gaudeixin, com a mínim haurà de coincidir pel torn de matí i tarda en 1 dissabte i 1 diumenge, i com a màxim 2 dissabtes i 2 diumenges en dies de treball calendaritzats.

6.2. En el quadrant de treball Q3 el còmput de les vacances independentment dels períodes i la forma en què es gaudeixin, com a mínim haurà de coincidir pel torn de matí i tarda en 1 dissabte i 1 diumenge, i com a màxim 2 dissabtes i 2 diumenges en dies de treball calendaritzats, i en el quadrant de treball del torn de nit haurà de coincidir en 1 divendres i 1 dissabte, i com a màxim 2 divendres i 2 dissabtes en dies de treball calendaritzats. Per aquest quadrant de treball, el període s'amplia des del 25 de juny i fins al 7 de setembre.

En el quadrant de treball Q3 es manté la possibilitat del gaudiment de vacances fins a un 40% del personal efectiu que no presti serveis des del 25 de juny i fins al 7 de setembre tenint present que la pròpia cadència implica que un 33% estigui en la seva setmana de descans.

6.3. En el quadrant de treball del torn C el còmput de les vacances independentment dels períodes i la forma en què es gaudeixin, haurà de coincidir com a màxim cinc dijous, cinc divendres i cinc dissabtes.

6.4. En el quadrant de treball del torn D el còmput de les vacances independentment dels períodes i la forma en què es gaudeixin, haurà de coincidir com a màxim quatre dissabtes i quatre diumenges.

6.5. En el quadrant de treball del torn P el còmput de les vacances independentment dels períodes en què es gaudeixin, com a mínim haurà de coincidir en 1 dissabte i 1 diumenge, i com a màxim 2 dissabtes i 2 diumenges en dies de treball calendaritzats.

La resta de vacances s'han de gaudir fora d'aquests mesos i dels períodes de Nadal i Setmana Santa. El personal que realitzi les vacances fora dels mesos de juliol i agost tindrà un dia addicional per quinzena desplaçada.

7. Periodes Nadal i Setmana Santa

Els dies d'assumptes personals, compensació horària i festes de lliure disposició es podràn gaudir dins d'un dels dos torns de lliurança.

El gaudiment d'aquests dies estarà subordinat a les necessitats del servei.

- Nadal:
  Es realitzaran en dos torns, aquests dies poden sol·licitar en cadascú dels torns fins a un 40% de la plantilla de cada unitat o departament i la resta les faran fora del període de mutu acord.

- Setmana Santa:
  Atesa la naturalesa canviant d'aquest període anualment, s'ajustaran els caps de setmana i festius oficials concurrents amb la finalitat que hi hagi un màxim aprofitament per part dels grups actualment establerts.

La cadència del quadrant de treball Q3 estructurada en 3 grups equivalents (i 6 subgrups) pot comportar que un o més grups disposi de festa coincidents en les dues setmanes de període de Nadal i Setmana Santa. Durant aquests períodes la presència operativa mínima serà la que es publiqui anualment, i que actualment està fixada en el quaranta per cent (40%) dels efectius.

Com a norma general els grups que d'acord amb la cadència del quadrant Q3 disposin d'un dels períodes com a festa no podran sol·licitar dies ni de festa ni de vacances durant aquests períodes (dues setmanes en el cas de setmana santa), per tal d'evitar perjudici al tercer grup que no disposa de festa per quadrant.

8. Prolongacions de jornada

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

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

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

9. Serveis extraordinaris

Als efectes d'una millor planificació dels serveis per part de la Prefectura de la Guàrdia Urbana es podrà arbitrar un sistema de realització voluntària de serveis extraordinaris.

L'Ajuntament posarà a disposició del personal de 350 hores de serveis extraordinaris destinades a la cobertura de serveis de la ciutat i vinculats als esdeveniments, incloent actes institucionals, activitats festives, culturals, esportives o qualsevol altre d'interès públic i que són calendaritzables, per garantir la continuïtat de serveis estructurals, cobertures de torns i demandes extraordinàries. Cada any es publicarà una convocatòria pública durant el mes de febrer, un cop iniciat l'any policial (23 de gener) i assignats els quadrants horaris. De manera excepcional, la primera convocatòria vinculada a

l'aprovació del present acord de condicions laborals es realitzarà durant el mes de maig de 2026 i cobrirà el segon semestre de l'any.

Trimestralment es publicarà un oferiment de serveis extraordinaris per la cobertura d'aquells serveis que ja es disposa de la necessitat de cobrir amb caràcter general seran els associats a serveis de la ciutat i esdeveniments programats.

La resta de serveis que no sigui possible la planificació trimestral per la naturalesa dels mateixos, necessitats sobrevingudes i/o necessitats de cobertura estructurals de l'organització, podran ser ofertades al personal incrit en el moment en què es tingui coneixement de la seva necessitat , incloent-hi la possibilitat de comunicar-los, sempre i quan hi hagi mutu acord entre la persona treballadora i el seu comandament immediat, amb un marge mínim de 24 hores d'antelació.

Tot el personal de la Guàrdia Urbana podrà optar a la realització dels serveis vinculats al funcionament de la ciutat. Tanmateix, únicament el personal adscrit a unitats que requereixin formació especialitzada podrà optar als serveis específicament vinculats a les funcions pròpies de la seva unitat, atesa la naturalesa operativa de les tasques que desenvolupen. Quan es detecti que determinades unitats requereixen una major participació per necessitats específiques del servei, es podrà establir una excepció o ajustament del criteri general per tal d'ajustar l'oferiment dels serveis proporcional a tot el personal inscrit.

Amb la finalitat de garantir una distribució equilibrada entre el conjunt de la plantilla, afavorir la rotació i la igualtat d'oportunitats, es fixa un límit màxim de 350 hores anuals per persona en l'assignació d'aquest tipus de serveis tot i que no es garantitza la realització de la totalitat oferta i únicament es percebran les efectivament treballades. Es vetllarà perquè l'oferiment sigui proporcional per la totalitat del personal inscrit.

En tot cas, es respectaran els descansos establerts a l'article 24 d'aquest annex.

La convocatòria anual d'inscripció de serveis extraordinaris serà mitjançant procediment organitzatiu convocatòria anual d'adscripció, que garantirà els terminis prescriptius per a la presentació de peticions, publicació d'inscripcions provisionals, presentació d'al·legacions, publicació d'inscripcions definitives, i assignació i comunicació de les persones inscrites amb antelació suficient al de l'aplicació dels serveis extraordinaris objecte de la convocatòria.

La gerència en matèria de seguretat i prevenció establirà, mitjançant la corresponent instrucció o circular, un aplicatiu i/o accés per a monitoritzar l'assignació de serveis i el romanent d'hores. Tanmateix, es desenvoluparà una eina tecnològica dintre del Cooper o altre aplicació al llarg de l'any 2026 per gestionar de manera eficient, transparent i equitativa l'assignació de tots aquests serveis.

Els serveis extraordinaris es retribueixen d'acord amb el preu hora que correspon a cada categoria segons s'estableix a les taules retributives amb la diferenciació de la hora diürna i nocturna.

L'import que es percep pels serveis extraordinaris efectivament realitzats, no seran objecte de recuperació. S'estableix una transitorietat d'un any a partir de l'alta per a poder realitzar els serveis extraordinaris no realitzats, calendaritzats i assignats, durants períodes de baixa causats per accident de treball.

L'opció per acollir-se a realitzar els serveis extraordinaris és anual. Una vegada publicat el llistat definitiu d'adscripcions, grup d'adscripció i calendari, les sol·licituds són irrenunciables.

La no disponibilitat per a la realització de serveis extraordinaris per coincidència de dates amb vacances autoritzades (o d'altres) suposarà la conseqüent recalendarització d'ofici d'aquests serveis extraordinaris en una nova data, en la quinzena immediatament anterior o posterior al període de

gaudiment de les vacances, essent assignada preferentment entre les dates disponibles similars a la jornada ampliada a reprogramar (dia de la setmana, festiu, dies FI/DES).

Els serveis extraordinaris no realitzats sense justificació, es perden i no es reprogramen, i en el cas d'haver deixat de fer algun servei extraordinari sense causa justificada, es perdrà el dret de realitzar aquestes jornades durant l'any següent.

No es poden realitzar serveis extraordinaris en els períodes de gaudiment de qualsevol tipus de permís, per vacances d'estiu, dies d'assumptes personals o de qualsevol naturalesa, o si s'està acollit a reduccions de jornada.

Es compensa cada hora de servei amb cinc minuts que es carreguen a la borsa d'hores.

Amb motiu de la implantació d'aquest model, es farà seguiment en el si de la Comissió de Seguiment de l'Acord de Condicions de Treball, amb la finalitat d'avaluar-ne qualsevol incidència que se'n pugui derivar.

10. Retribucions de les persones aspirants a la categoria d'agent de la GUB en el període de curs de formació selectiu

Durant el curs de Formació Bàsica que organitza l'Escola de Policia de Catalunya (EPC) de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya dins els processos selectius les persones aspirants que tinguin la condició de persones empleades de l'Ajuntament de Barcelona percebran les retribucions/corresponents al lloc d'origen i es trobaran en situació d'alta en el Règim General de la Seguretat Social. En el cas de les persones aspirants que no tinguin la condició de persones empleades de l'Ajuntament de Barcelona o que malgrat tinguin aquesta condició no optin per percebre les retribucions corresponents al seu lloc d'origen es garanteix que les seves retribucions no siguin inferiors al salari mínim interprofessional mitjançant la percepció d'un complement que, juntament amb les retribucions que els correspongui, els permeti assolir una retribució equivalent a l'esmentat salari mínim.

Aquesta mesura és d'aplicació per a les incorporacions fins al 31 de desembre de 2025. Per a les incorporacions a partir de l'any 2026 l'esmentada garantia retributiva entra en vigor en el moment que s'aprovi la iniciativa legislativa que la incorpora i que es troba en tràmit parlamentari.

11. Formació

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

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

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

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

Les hores destinades a formació del personal de la Guardia Urbana es consideren temps efectiu de treball.

Es garantitza que la FORPER es realitzi en horari laboral.

En el cas que es convoqui a una acció formativa i aquesta coincideixi amb una FS s'efectuarà un intercanvi de dia de treball per tal de garantir el descans.

Pel personal de nit que hagi d'assistir a una acció formativa que no estigui inclosa en la FORPER fora del seu torn de nit, la nit anterior no ha de prestar serveis per garantir el descans, i s'intercanvia el torn de la nit posterior pel temps empleat a l'acció formativa realitzada.

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

Es valorarà en el si de la Mesa de Funcionaris la incentivació de la formació en idiomes.

12. Regulació compensació de permisos en formació selectiva GUB en determinats supòsits

En el cas que el dret al gaudiment del permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent i permís de l'altre progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla coincideixi les primeres sis setmanes amb el curs formatiu selectiu, dins els processos d'accés a la categoria d'agent o de promoció interna pel canvi de categoria de la Guàrdia Urbana el personal afectat, podrà incorporar-se dues setmanes més tard un cop superat el període de pràctiques o última fase del procés selectiu.

Les persones aspirants que acreditin estar embarassades o prevegin haver de gaudir del període obligatori del permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, guarda, acolliment, permís del progenitor diferent de la mare biològica durant la realització del curs selectiu, podran demanar l'ajornament de la realització d'aquesta fase fins a la següent convocatòria mitjançant instància presentada en qualsevol dels mitjans que estableix l'article16.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

En el cas de la celebració de cursos selectius que siguin requerits com a requisit per a l'accés a determinades unitats, en el mateix supòsit, es podrà optar per a la reserva de plaça en la següent convocatòria o crida.

13. Seguretat i salut laboral

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

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

principis d'eficàcia, coordinació i participació, en coherència amb les polítiques de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament.

Es garanteixen els drets d'informació, consulta, participació dels empleats i empleades públiques de Guàrdia Urbana mitjançant els seus delegats i delegades de Prevenció, en totes les matèries de prevenció de riscos laborals, i vigilància de la salut i formació en matèria preventiva i vigilància de la salut de personal de la Guàrdia Urbana. Igualment, es manté el compromís de la Gerència i de la Prefectura de seguir desenvolupant una acció permanent en la Seguretat i Salut dels empleats públics en el seu lloc de feina.

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

- Integració de la prevenció de riscos laborals en l'organització i en el conjunt d'activitats.
- Ampliació del suport preventiu a la descentralització mitjançant les dotacions de personal designat en PRL a la GUB que s'estableixin.
- Definició i assignació i responsabilitats mitjançant l'articulació del pla específic de prevenció.
- Desenvolupament de les activitats formatives en matèria de prevenció adaptada a les diferents funcions i responsabilitats de les categories de la GUB.
- Qualsevol altra atribuïda legalment.
- Implantació gradual de les mesures preventives i correctores derivades de les avaluacions de riscos laborals.
- Impuls a la promoció de la salut mental i el benestar emocional del personal de Guàrdia Urbana, mitjançant la posada a disposició de programes i recursos específics.

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

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

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

Es garanteix el dret del personal de Guàrdia Urbana a la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. En aquest sentit, el contingut dels exàmens de salut contemplarà els protocols de vigilància sanitària específica necessaris així com els marcadors específics que es determinin d'acord amb els riscos de cada lloc de treball. Els reconeixements de vigilància de salut es faran en horari laboral.

14. Serveis de patrulla

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

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

15. Mobilitat

Anualment es convocaran concursos de mobilitat voluntària per al canvi de destinació, dins el mateix lloc de treball en les places de les categories d'agent, caporal/a i sergent/a amb motiu de vacants o amb

caràcter previ a l'assignació de destinació respectivament dels agents, caporals i sergents de nova promoció.

Pot participar en aquesta convocatòria el personal que compleixi els requisits establerts a la normativa, la relació de llocs de treball i en concret: pertànyer al subgrup i categories indicats en la convocatòria, ser personal funcionari de carrera de la Guàrdia Urbana de Barcelona una antiguitat mínima de dos anys, trobar-se en qualsevol de les situacions administratives que prevegi la normativa, no estar en situació de suspensió d'ocupació i que hagi transcorregut el temps mínim entre la data d'adscripció al lloc de treball actual i la data del termini de presentació de sol·licituds.

Es publicarà la corresponent convocatòria, que inclourà les destinacions vacants per motius de jubilacions, processos de promoció interna previstos i d'altres situacions. Les places convocades en adjudicació directa són les places de caràcter estructural ocupades provisionalment, o bé en assignació per necessitats organitzatives o d'altra índole. Les persones que ocupen el lloc de treball de manera provisional són concursants forçosos. No seran susceptibles de convocatòria les places de caràcter no estructural.

Els criteris d'adjudicació de les destinacions per resoldre les sol·licituds en la categoria d'agent de la Guardia Urbana seran, per ordre de prioritat, els següents: antiguitat en el cos, antiguitat en el torn, antiguitat a la unitat i, com a darrer criteri de desempat, l'edat. En el cas de la categoria de caporala i sergenta de la Guardia Urbana, l'adjudicació s'establirà aplicant, també per ordre de prioritat, l'antiguitat en dies a la categoria, l'antiguitat al cos de la Guàrdia Urbana de Barcelona, l'antiguitat en dies al torn actual d'adscripció amb caràcter definitiu, l'antiguitat en dies a la unitat actual d'adscripció amb caràcter definitiu i, finalment, l'edat com a criteri de desempat.

En la mateixa convocatòria també es convocaran la resta de destinacions, que s'adjudicaran només si es queden vacants com a resultat del canvi efectiu en la mateixa mobilitat. Les adjudicacions del personal de nou ingrés s'ajustarà a criteris objectius regulats com la nota final del procés selectiu d'accés i la nota final del curs de Formació Bàsica de Policia que va obtenir la persona candidata quan el va realitzar.

Per a la tria de destí definitiu d'agents de noves promocions i segon destí en pràctiques d'agent, l'assignació de vacants s'ajustarà a criteris objectius regulats com la nota final del procés selectiu d'accés i la nota final del curs de Formació Bàsica de Policia. Per l'ordre en l'adjudicació de les destinacions s'atendrà a criteris regulats actualment en el cos.

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

16. Assessoria jurídica

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

17. Responsabilitat civil

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

18. Règim disciplinari

Les incoacions d'expedients disciplinaris que afectin a algun membre de la Guàrdia Urbana seran notificades a la persona afectada de forma immediata i per escrit mitjançant notificació electrònica i amb avís al correu electrònic corporatiu.

Les sancions disciplinàries de suspensió de funcions detrauen del productivitat vinculat al pla d'absentisme, d'acord amb els criteris generals de detracció.

19. Personal de segona activitat

El passi a segona activitat del personal de la Guàrdia Urbana es regeix pel Reglament específic de segona activitat de l'Ajuntament de Barcelona. Els llocs de treball susceptibles de ser ocupats en situació de segona activitat estan recollits en el Catàleg de llocs de treball de l'Ajuntament, d'acord amb els criteris establerts en el Reglament esmentat.

20. Jubilació

El Reial decret 1449/2018, de 14 de desembre, aprova un mecanisme específic de jubilació dels policies locals, que estableix el coeficient reductor de l'edat de jubilació en favor d'aquests funcionaris de carrera al servei de les entitats que integren l'Administració local, inclosos en el règim general de la Seguretat Social.

21. Indemnització per ús de vestuari

Anualment es compensarà per ús de vestuari al personal que ha de fer servir roba pròpia per exigències del servei ique hagi mantingut aquesta condició durant l'any complet. L'abonament de la indemnització corresponent es realitzarà a un compte corrent, a través dels mecanismes establerts en matèria d'indemnitzacions per raó del servei, i s'abonarà per any natural vençut.

La indemnització tindrà un valor de fins a 457,98 € (any 2024) per al personal que presti servei amb roba de paisà la totalitat del seu calendari de treball o un valor de fins a 285,60 € (any 2024) en el cas que se'n presti com a mínim un 80% de temps de la totalitat del seu calendari de treball.

Es revisaran el valors de les indemnitzacions per compensació de l'ús de vestuari propi d'acord amb els increments marcats per la LGPE.

Durant la vigència d'aquest acord s'analitzarà la possible aplicació i regulació a les unitats que els hi correspongui.

22. Assistència a judicis

El personal que hagi d'assistir a judici o citació judicial fora del seu quadrant i torn de treball, com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions a l'Ajuntament de Barcelona, segons la planificació del seu calendari laboral establert a l'aplicatiu Cooper, percebrà l'import econòmic establert a les taules retributives d'acord amb els supòsits d'una citació, dos citacions o tres citacions o més, tot respectant

la distribució de mòduls actual. La compensació econòmica podrà ser substituïda per les hores de descans que tot seguit s'indiquen:

1 citació	2 citacions	3 o més citacions o festiu**
4 hores	6 hores	8 hores

**S'entèn com a festiu qualsevol festa o recuperació d'hores de jornada complerta prèviament calendaritzat a la citació del judici.

En cas que s'opti per compensar amb hores de descans pel quadrant de treball 2*1, aquestes no podran ser superiors a 32 hores, independentment que les hores estiguin o no en calendari. Quan per gaudiment efectiu es redueixi el nombre d'hores a compensar es podrà optar a incrementar fins a l'esmentat límit. En el cas dels quadrants de treball C, D i P el límit és de 50 hores.

No es podran variar els descansos setmanals ni realitzar canvis de torn i/o horari amb la finalitat de fer-los coincidir amb citacions a judici. Quan un assistència a judici coincideixi en horari de servei, no es podrà fer cap recuperació a compte de la borsa d'hores sempre que la petició d'aquesta recuperació sigui prèvia a la notificació del judici, corresponent al període d'assistència a judici.

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

L'assistència a judicis serà retribuïda o compensada en situació de baixa per accident de treball o malaltia comuna amb els mateixos criteris que els que s'estableixen en aquest punt, excepte quan coincideixi segons calendari en un dia de treball. En aquest cas la compensació o retribució serà la corresponent a una citació, independentment del nombre de judicis. Aquesta interpretació es extensiva als supòsits en els quals, s'assisteixi al judici o a compareixença judicial al qual s'ha estat citat, quan la persona està gaudint d'un permís, sempre que el permís es gaudeixi de forma continuada.

La recollida de documentació (sentències, indemnitzacions, etc.) que poden ser lliurades dins un període de temps (que indica el Jutjat), sempre que sigui possible es recollirà en hores de servei. Si és un torn que no coincideix es procurarà que sigui en dia de treball.

L'import màxim mensual de pagament per assistència a judici serà de 750€ mensuals en còmput anual. Un cop superat aquest límit es compensarà amb hores indicades.

23. Assistència a altres requeriments

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

La compensació s'autoritza per l'assistència a requeriments que no es pugin realitzar en horari laboral i es realitzarà en termes d'hores de treball, restant exclosa la compensació econòmica del temps empleat.

La compensació serà, tret de les excepcions que es detallen, de 4 hores si el requeriment és fora d'horari laboral en dia de treball. Si la durada de l'objecte del requeriment és superior es compensarà amb les hores que s'hagin realitzat. En dia festiu la compensació serà de 8 hores.

Seran objecte de compensació els requeriments següents:

- Reunions convocades per la Direcció de Servis d'Assessorament Jurídic de la Gerència de Prevenció, Seguretat i Convivència

- Realització de proves psicotècniques d'avaluació de tinença d'armes.
- Reunions convocades per la prefectura de Direcció i Planificació Operativa.
- Actes de compareixença convocades per jutges, fiscals, altre cos policial, lletrat per preparar defensa jurídica, declaracions en procediments administratius i afers interns. En el cas d'actes de gestió, el temps de compensació serà d'una hora, en realitzar-se parcialment dins l'horari laboral.
- Reunions de coordinació de comandaments de les unitats, que es compensaran amb una hora en realitzar-se en dia de treball. No caldrà assistir-hi si se celebren en dia festiu.
- Reunions en horari diürn a les quals assisteixen comandaments del torn de nit.
- Assistència a actes oficials i/o protocol·laris (Actes de Lliurament de Diplomes específics de la GUB, Medalles, Actes de Acollida).
- Altres reunions degudament autoritzades: Proximitat, xerrades Gent Gran, Comitè d'obres i similars.

L'assistència als requeriments indicats serà compensada quan siguin convocats per persona acreditada a l'efecte i per motius vinculats a l'activitat dins la Guàrdia Urbana. Els requeriments la data de celebració dels quals pugi ser replanificada seran modificats d'ofici per la unitat de gestió de les citacions corresponents, a fi i efecte de garantir la no interferència amb els períodes i dies de descans.

Com a criteri general, la convocatòria per assistir a aquests requeriments serà per a dia laborable. Només en casos molt excepcionals es convocaran en dia festiu.

En el cas que es presti servei per quadrant de treball per a exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials i per a proves de promoció interna o oferta pública a l'Ajuntament de Barcelona, es compensarà amb 8 hores. En el supòsit de proves de provisió, el temps indispensable i per a proves de promoció a la resta de les Administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

Qualsevol modificació serà objecte de negociació en la Mesa de Funcionaris.

24. Descans entre jornades i durada màxima continuada de temps de treball

A efectes de quantificar la durada màxima del temps de treball o del descans, es contempla tant el servei ordinari, com servei extraordinaris, com servei ordinari més extraordinaris i prolongació de jornada.

Descans entre jornades

El descans entre jornades serà d'un mínim de 12 hores, excepte pel personal que presta serveis en el torn P en dissabte i diumenge que és de vuit hores atès el seu quadrant de treball, i d'acord amb la normativa europea d'aplicació.

També per motiu que la jornada s'allargui dins el servei ordinari (prolongacions de jornada), així com la realització de serveis extraordinaris de forma voluntària, sempre que prèviament estiguin autoritzats, es podrà reduir aquest descans garantint que com a mínim sigui de 8 hores.

Durada màxima continuada de temps de treball

Es podrà prestar serveis de manera continuada fins a 12 dies en un període de referència de catorze dies, sempre que no es superi les 96 hores de treball.

25. Mesura econòmica d'incentivació de l'ús de transport públic

S'estableix, el manteniment de l'ajut econòmic per a la compensació dels títols de transport públic per al personal de la Guàrdia Urbana com a mesura d'incentivació de l'ús del transport públic i sense perjudici que aquesta mesura es substitueixi o s'integri per d'altres mesures d'abast més general, i de diferent contingut vinculat a formes de mobilitat que s'estableixin en el Pla de Desplaçament de l'Ajuntament de Barcelona.

26. Comissió d'estudi per la definició d'un model alternatiu de quadrant de treball

Es crearà una comissió de valoració en el si de la mesa de funcionaris que analitzi les condicions d'aplicabilitat del model 7x7 pel torn de nit.

27. Borsa hores especifica

En el cas que no es faci ús, voluntàriament, d'una absència per indisposició amb caràcter anual es compensarà la presència efectiva amb 2 dies que únicament es podran acumular en una borsa d'hores específica i gaudir amb caràcter previ immediat a la jubilació.

En el supòsit d'interrupció definitiva de la prestació laboral, per causes diferents a jubilació o excedències, es retribuiran el dies que estiguin computats en aquesta borsa.

S'incrementarà aquesta borsa amb els dies addicionals de dies d'assumptes personals per antiguitat i dels dies addicionals de vacances d'estiu per antiguitat amb caràcter anual, que voluntàriament es notifiquin abans de la finalització del calendari laboral anual.

28. Permutes internes entre efectius de la Guàrdia Urbana

Les permutes internes entre dos efectius de la Guàrdia Urbana, esdevenen un mecanisme extraordinari de provisió de llocs de treball, que permet l'intercanvi voluntari de destinació. Poden autoritzar-se sempre que ambdós persones funcionàries estiguin en servei actiu, ocupin llocs de treball amb destinació definitiva amb una antiguitat mínima de dos anys, pertanyin a la mateixa categoria professional i no superin l'edat establerta legalment per passar a la situació de segona activitat per raó de l'edat. No s'admetran permutes si algun dels efectius té expedients sancionadors en curs o expedients disciplinaris en curs-o ha estat beneficiari d'una permuta en els darrers dos anys.

Els llocs de treball a intercanviar hauran de presentar condicions retributives equivalents, inclòs el quadrant de treball, i no requerir formació especialitzada que no posseeixi l'altre efectiu.

Les sol·licituds de permutes es tramiten fora del període comprès entre els tres mesos previs a l'inici de la convocatòria del procés de provisió de llocs de treball i la seva resolució definitiva. En aquest interval, les sol·licituds queden temporalment suspeses, garantint així la coherència i transparència dels processos de provisió ordinària.

29. Comissions de serveis interna de personal de la Guardia Urbana

Els nomenaments provisionals de personal de la Guàrdia Urbana es regularan mitjançant resolució motivada de l'òrgan competent, amb caràcter temporal i per raons organitzatives o de necessitat del servei.

29.1 Nomenaments provisionals per motius personals

Es podran autoritzar nomenaments provisionals per motius de conciliació familiar quan no sigui possible acollir-se a cap altre permís específic, i sempre que la persona interessada acrediti documentalment la necessitat, així com la guardia i custòdia o tutela de la persona per la que es solicita.

Aquests nomenaments tenen caràcter estrictament temporal, amb una durada màxima de sis mesos, prorrogable per un període addicional de sis mesos si persisteixen les circumstàncies que els van motivar. No generaran cap dret consolidable respecte al lloc ocupat, ni pel que fa a la destinació ni als complements retributius associats tampoc poden comportar el canvi a unitats que disposin de sistemes de provisió i/o diferents complements circumstancials, i es mantindran vigents únicament mentre subsisteixin les causes que els justifiquen. En qualsevol cas, la persona afectada haurà de participar en els processos de provisió i mobilitat corresponents per consolidar la seva destinació o obtenir-ne una altra que s'adapti a les seves necessitats específiques de conciliació.

30. Règim general de permisos i llicències

La Mesa de Funcionaris de l'àmbit de Guàrdia Urbana negociarà, l'aplicació especifica de la GUB del règim general de permisos i llicències.

Quan el personal en torn de nit tingui programada una visita mèdica l'endemà, l'organització adoptarà els ajustos necessaris per garantir-ne l'assistència. A aquest efecte, es podrà modificar una festa assignada o autoritzar la recuperació d'hores, d'acord amb la planificació del servei.

Un dia de permís i vacances es computa amb 7 hores diàries.

31. La Igualtat a la Guàrdia Urbana

La Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona, anteriorment Comissió Tècnica d'Igualtat, és l'òrgan competent per definir i impulsar les mesures i accions del Pla d'Igualtat per a tota l'organització, inclosa la Guàrdia Urbana.

Així, la Prefectura de la Guàrdia Urbana promourà de manera coordinada i previ acord amb la Comissió Negociadora la implementació en el cos de les mesures i accions contingudes en el Pla d'Igualtat, així com d'altres mesures específiques que fomentin la igualtat de gènere en el sí de la seva plantilla, amb l'objectiu de garantir l'acompliment de les clàusules preliminars sisena i setena de l'Acord de condicions.

Així mateix, vetllarà per l'erradicació de qualsevol tipus de discriminació i/o conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, per identitat de gènere i/o per expressió de gènere, i posarà en coneixement dels fets a l'òrgan gestor dels corresponents protocols específics.

Disposició transitòria primera.- Transitòria inici còmput jornada anual 2026

El còmput de la jornada anual de l'any 2026 s'inicia l'1 de gener de 2026, mantenint la distribució de la jornada. Es regularà per circular el número d'hores i la forma del gaudi de l'excés de jornada realitzat, abans de l'entrada en vigor de l'Acord de Treball.

Disposició transitòria segona - Règim aplicable al personal amb quadrant de treball Q3

De manera transitòria i fins a la posada en marxa efectiva del quadrant de treball Q3, el personal que en la data d'aprovació d'aquest acord presta servei en el quadrant de treball 2x1 derivat de l'Acord de condicions laborals 2021-2024, continua subjecte al mateix quadrant de treball, sense que els sigui d'aplicació cap modificació derivada de l'entrada en vigor del nou sistema fins al moment de la seva implementació definitiva en els sistemes informàtics del quadrant de treball Q3.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord l'endemà de la seva publicació a la Gaseta Municipal, i amb l'aplicació de la jornada diürna anual efectiva de 1.519 hores i la jornada nocturna anual efectiva de 1.428 hores al personal de la Guardia Urbana, l'excés d'hores que es pugui generar durant aquest període transitori es carregarà proporcionalment a la borsa d'hores individual fins a l'entrada en vigor del nou quadrant de treball, i quedarà destinada al seu gaudiment en diferit a partir de l'any 2027, sense perjudici de les adaptacions que es puguin establir en el moment de la implementació definitiva del nou quadrant de treball

Disposició transitòria tercera - Sol·licitud i autorització de vacances del personal adscrit al torn 2x1 derivat de l'Acord de condicions laborals 2021-2024 durant l'any 2026 amb motiu de la implantació del quadrant Q3

Les vacances corresponents a l'any 2026 per a quadrant de treball 2x1 derivat de l'Acord de condicions laborals 2021-2024 es regeixen per l'establert a l'article 6 de l'Annex del conveni de la Guàrdia Urbana de Barcelona.

De manera excepcional, atès que la implantació del Q3 s'efectuarà un cop iniciat l'any 2026, l'autorització de les vacances es podrà perllongar, com a màxim, fins al 30 d'abril de 2026, amb l'objectiu de permetre la planificació de les vacances de cada efectiu amb el quadrant que estigui en vigor.

El personal que sol·liciti les vacances amb anterioritat a la implementació del nou quadrant de treball Q3 podrà efectuar la petició mitjançant el sistema COOPER, d'acord amb el procediment habitual.

Atès el còmput anual efectiu i la distribució de jornada, es gaudeixen 19 jornades de 8 hores en concepte de vacances d'estiu, segons la cadència establerta i les 2 hores restants es carreguen en la borsa d'hores individual.

Disposició addicional única

Entre els col·lectius de Seguretat i Prevenció de l'Ajuntament de Barcelona ha d'existir una coherència retributiva. El manteniment de la coherència implica, respecte als llocs de treball d'Agent de la Guàrdia Urbana i Bomber, que les diferències retributives es mantinguin estables en la seva quantia actual. En el mateix sentit caldrà mantenir les diferències entre caporals i sergents d'ambdós col·lectius.