ANNEX 2

Condicions específiques de treball dels Serveis de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament.

1. Classificació professional

El personal funcionari de l'SPCPEIS s'integra en la plantilla municipal dins de la "Sotsescala de serveis especials de l'Administració especial" i s'estructura en les següents escales amb indicació, per a cada una d'elles, de les categories que la integren, grup de titulació i nivell de complement de destinació dels llocs de treball procedents

Escala Tècnica:
Categoria Tècnica Superior de SPCPEIS Grup A Subgrup de classificació professional A1,nivell mínim 22
Categoria Tècnica Mitjana de SPCPEIS. Grup A Subgrup de classificació professional A2,nivell mínim 20
Categoria Tècnica Mitjana en Infermeria de SPCPEIS, Grup A Subgrup de classificació professional A2, nivell mínim 20

Escala executiva :
Categoria de Sotsoficial/a SPCPEIS. Grup C Subgrup de classificació professional C1 nivell 22
Categoria de Sergent/a SPCPEIS. Grup C Subgrup de classificació professional C1 nivell 20
Categoria de Caporal/a SPCPEIS. Grup C Subgrup de classificació professional C1 nivell 18
Categoria de Bomber/a Grup C Subgrup de classificació professional C1 nivell 16
Categoria de Bomber/a Grup C Subgrup de classificació professional C2 nivell 16*

*Categoria de bomber C2 nivell 16 a extingir
*Categoria de caporal/a SPCPEIS C2 nivell 18 a extingir

2. Carrera professional

El règim d'accés i carrera professional del SPCPEIS s'ajusta al que disposen específicament les lleis i normativa vigent.

- La promoció interna es realitzarà mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Procediments en els quals es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:
  a) Publicitat de les convocatòries i les bases.
  b) Transparència.
  c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
  d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
  e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
  f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Per als processos de promoció interna, els funcionaris hauran de posseir els requisits exigits per l'ingrés, tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu en l'inferior Subgrup, o Grup de

classificació professional, en el cas que aquest no tingui Subgrup, i superar les corresponents proves selectives.

La determinació de la promoció interna serà objecte de valoració en el si de la comissió de seguiment.

La promoció interna d'escala i categoria es regula pels criteris següents:

2.1. *Categoria de Bomber/a SPCPEIS Grup C Subgrup de* classificació professional *C1*
Els requisits per a participar en la promoció interna, mitjançant concurs oposició, pel canvi de subgrup de titulació dins la categoria de bomber del subgrup c2 al c1, són dos anys com a funcionari de carrera en servei actiu en la categoria Bomber/a de SPCPEIS i estar en possessió del títol de Batxillerat Superior, Cicles formatius de grau mitjà o Formació Professional de 2n grau, equivalent o superior. 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.

En cada convocatòria de promoció interna s'establiran els requisits per participar-hi, incloent-hi el temps mínim que serà necessari per acreditar els serveis prestats en la categoria.

Es garantiran dues últimes convocatòries pel canvi de subgrup de titulació, a fi i efecte que el personal bomber del subgrup c2, que vagi progressivament assolint els requisits indicats, pugui accedir al corresponents processos.

2.2. *Categoria de Caporal/a SPCPEIS. Grup C Subgrup de classificació professional C1*
Dins la escala Executiva la categoria de Caporal/a de SPCPEIS es dotarà mitjançant processos de concurs oposició en torn de promoció interna especial des de la categoria de bomber/a, amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en l'esmentada categoria en servei actiu, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa. El procés selectiu incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu. 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 personal bomber del Grup C subgrup de titulació C2 que no opti a la promoció interna pel canvi de subgrup de titulació podrà participar en les convocatòries de promoció interna de caporal subgrup de titulació C1 si compleix els requisits i comporta el canvi de subgrup de titulació necessàriament .

2.3. *Categoria de Sergent/a SPCPEIS. Grup C Subgrup de classificació professional C1*
Dins l'escala Executiva la categoria de sergent/a de SPCPEIS es dotarà mitjançant processos de concurs oposició en torn de promoció interna especial des de la categoria de caporal/a de SPCPEIS, amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en l'esmentada categoria en servei actiu i sempre que es reuneixi el requisit de titulació corresponent al subgrup C1, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.4. *Categoria de Sotsoficial/a SPCPEIS. Grup C Subgrup de classificació professional C1*
Dins l'escala Executiva la categoria de sotsoficial/a de SPCPEIS es dotarà mitjançant processos de concurs oposició en torn de promoció interna especial des de la categoria de sergent/a de SPCPEIS,

amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en l'esmentada categoria en servei actiu, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.5. *Categoria Tècnica Mitjana de SPCPEIS Grup A Subgrup de classificació professional A2*

L'accés a la categoria Tècnica Mitjana de SPCPEIS Grup A Subgrup de Titulació A2 es realitzarà per concurs oposició i per promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria del Grup C Subgrup de titulació C1, sempre que compleixin els requisits de titulació (Branca Arquitectura i Enginyeria, Grau en Medicina, Grau en Física, Grau en Química, Grau en Geografia) i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu per a categoria incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.6. *Categoria Tècnica Superior de SPCPEIS Grup A Subgrup de classificació professional A1*

L'accés a la categoria Tècnica superior de SPCPEIS Grup A Subgrup de Titulació A1 es realitzarà per concurs i per promoció interna entre el personal de l'escala executiva i tècnica de la categoria Tècnica Mitjana de SPCPEIS amb l'antiguitat mínima que s'estableixi a les bases des de la data de presa de possessió en la categoria, sempre que compleixen els requisits de titulació (TS Arquitectura–TS Enginyeria, Grau en Medicina, Grau en Física, Grau en Química, Grau en Geografia) i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

El procés selectiu per a categoria incorpora la realització d'un curs teoricopràctic de caràcter selectiu.

2.7. *Categoria Tècnica Mitjana Infermeria de SPCPEIS, Grup A Subgrup de classificació professional A2*

L'accés a la categoria Tècnica Mitjana en Infermeria de SPCPEIS Grup A Subgrup de Titulació A2 es realitzarà per concurs oposició i per promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria del Grup C Subgrup de titulació C1, sempre que compleixin els requisits de titulació (Grau en Infermeria o equivalent) i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria, respectant el mínim de 2 anys establert per normativa.

2.8 Categoria Tècnic Emergències Sanitàries

L'accés a la categoria Tècnic Emergències Sanitàries Grup C Subgrup de Titulació C1 es realitzarà per concurs oposició.

2.9 Clàusules generals

2.9.1. La provisió a l'escala tècnica de les categories de Tècnica Mitjana de SPCPEIS i Tècnica Mitjana Infermeria del Grup A Subgrup de Titulació A2 es proveirà preferentment mitjançant processos de promoció interna entre el personal de l'escala executiva de la categoria del Grup C Subgrup de titulació C1, sempre que compleixin els requisits de titulació i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria.

La provisió a l'escala tècnica de la categoria de Tècnic Superior de SPCPEIS del Grup A Subgrup de Titulació A1 es proveirà preferentment mitjançant processos de promoció interna entre el personal de l'escala tècnica de la categoria de Tècnic Mitjà de SPCPEIS del Grup A Subgrup de titulació A2, sempre que compleixin els requisits de titulació i els que s'estableixen en les bases de la convocatòria.

2.9.2. Sense perjudici d'aquestes categories s'estudiaran les possibilitats d'introducció del grup B de titulació, d'acord amb els graus superiors de Formació professional, les necessitats organitzatives i funcionals i la viabilitat jurídica.

2.9.3. S'equipara en el complement específic la diferència salarial entre la categoria de Bomber de Grup C Subgrup de titulació C2 i la categoria de Bomber Grup C Subgrup de titulació C1, atès que exerceixen les mateixes funcions i tasques en l'operativa.

2.9.4 Model Centre Gestió d'Emergències, en el marc de la vigència d'aquest Acord de Condicions es treballarà en el desenvolupament del model del Centre de Gestió d'Emergències.

2.10 Categoria Tècnic Emergències Sanitàries

Es crea la Categoria Tècnic Emergències Sanitàries del subgrup C1 per la necessitat de donar resposta al Reial Decret 836/2012 on s'estableix l'obligatorietat de que els vehicles de transport sanitari tinguin aquesta figura.

Amb la incorporació d'aquest personal, la dotació de les ambulàncies d'SPCPEIS manté les 3 dotacions actuals, no obstant, la incorporació de la figura TES comporta modificar els procediments actuals i determinar la resposta operativa.

S'ha de complir amb el requisit de titulació de cicle formatiu de grau mitjà de Tècnic d'Emergències Sanitàries.

Aquest personal està adscrit a un parc i torn, per tant, la seva distribució de jornada i horari són els mateixos que el del personal operatiu de parc així com el règim de gaudiment de permisos i llicències. Es crea la fitxa del lloc de treball amb els requisits d'accés, competències i funcions així com la retribució i complements circumstancials assignats.

Aquest personal es pot acollir a l'establert als punts 18 i 21 d'aquest Annex.

S'acorda una Oferta Pública d'Ocupació per aquesta categoria amb 25 places.

3. Oferta pública d'ocupació

S'aproven 25 places per la categoria de TES.

S'aproven 25 places per la categoria de bombera durant la vigència de l'acord que inclouen les resultants de les places de la tasa de reposició.

4. Promoció interna

S'acorda un mínim total de places de les següents categories:

Sotsoficial /a 5 places
Sergent/a 5 places
Caporal/a 20 places

5. Increments retributius

5.1 Atesa la disposició addicional primera d'aquest annex, que estableix el manteniment de la coherència retributiva entre els llocs de treball de bomber/bomber C1-agent GUB, caporal i sergent d'SPCPEIS i GUB, s'equipara la diferència retributiva establerta en el complement específic pel col·lectiu d'SPCPEIS d'aquests llocs de treball.

El valor de l'increment per als llocs de treball indicats és de 12,16€

5.2 Atesa la disposició addicional primera d'aquest annex, que estableix el manteniment de la coherència retributiva entre els llocs de treball de bomber/bomber C1-agent GUB, caporal i sergent d'SPCPEIS i GUB, s'incrementa el complement circumstancial de festivitat, fruit de realitzar el càlcul proporcional.

El valor del complement s'estableix en 167,92 euros.

5.3 Al personal auxiliar de sala del CGE se'ls desassigna el complement circumstancial de nocturnitat i s'assigna el complement de nocturnitat d'aplicació específica torns d'SPCPEIS i la festivitat d'aplicació específica d'SPCPEIS.

6. Coeficient reductor per treball nocturn

Al 2021 s'aplica una reducció de jornada de 32 hores atesa la prestació de serveis en horari nocturn.

Aquestes 32h es van distribuir en una reducció de 24h en el calendari anual i les 8h restants es van distribuir amb l'import del complement de nocturnitat.

Atesa la jornada anual establerta en aquest Annex es requereix adaptar el coeficient reductor de nocturnitat:

Pel personal que la seva distribució de jornada és de 24 hores, implica un coeficient reductor de nocturnitat a la seva jornada de 30 hores.

Pel personal que la seva distribució de jornada és de 24 hores, el diferencial del coeficient reductor s'aplica en el descompte d'hores efectives anuals a realitzar, que són 22 hores i es manté l'increment de les 8 hores en el complement circumstancial de nocturnitat. En el cas de cap de guàrdia s'aplica la reducció del coeficient reductor íntegrament en la seva jornada anual efectiva.

Pel personal cap de sala el coeficient reductor de nocturnitat a la seva jornada és de 21 hores i pel personal auxiliar de sala implica una reducció de 34 hores. Pel personal cap de guàrdia implica una reducció de 12 hores.

7. Complement de trencament de jornada

Per tal de donar resposta a necessitats del servei en l'àmbit de gestió que impliquen la necessitat de realitzar tasques en una distribució de jornada diferent a la jornada de 24 hores, s'aplica l'atribució del complement de trencament de jornada al personal de l'escala operativa que ocupa els llocs de treball

de bomber/a, caporal/a, sergent/a i tècnic/a sanitari/a, que implica la transformació de fins a 16 guàrdies/any de 24 hores en 48 jornades de 8 hores, amb caràcter voluntari i reversible.

S'aplica a les dotacions de llocs de treball de sotsoficial que no fan funcions de cap de parc, que requereixin de manera regular el trencament horari de 16 guàrdies de la seva jornada per treballar en jornada de 8 hores.

L'import per guàrdia serà de 168,20 euros.

8. Jornada i horaris

La durada de la jornada ordinària de treball efectiu és de 1519 hores anuals.

Pels llocs de treball d'auxiliar de sala, un cop aplicat el coeficient reductor de nocturnitat, la jornada anual efectiva és de 1593 hores i 30 minuts.

Pels llocs de treball amb distribució de jornada de 24 hores, la jornada anual efectiva és de 1497 hores anuals, atès el seu coeficient reductor de nocturnitat.

La jornada teòrica diària és de 7 hores, als efectes de determinació de vacances, permisos i llicències, excepte pel personal amb jornada de dedicació ampliada de 1627 hores i 30 minuts que és de 7 hores i 30 minuts.

8.1. Cap de Dia

La funció de guàrdia de Cap de Dia es realitza per les categories de TM SPCPEIS i TS SPCPEIS que ocupen el lloc de treball de cap d'unitat d'SPCPEIS.

Les seves tasques d'oficina es realitzen de dilluns a divendres en horari de matí.

Anualment, realizen 6 sessions de formació permanent de 8 hores cadascuna.

El seu temps de gestió dintre del còmput anual es calcula a l'inici de l'any en funció de les especificitats del calendari programat i de la previsió de cobertura de la funció de Cap de Dia a l'operativa.

La funció de guàrdia de Cap de Dia per fer la cobertura de guàrdies de Nivell 5 es realitza amb cobertura de la guàrdia setmanal de dilluns a les 8h fins dilluns a les 8h de la setmana següent.

8.2 Cap de Guàrdia

El lloc de treball de Cap de Guàrdia és ocupat per les categories de TM SPCPEIS i TS SPCPEIS. Les seves tasques de gestió es realitzen de dilluns a divendres en horari de matí.

Anualment, realitzen 6 sessions de formació permanent de 8 hores cadascuna.

El seu temps de gestió dintre del còmput anual es calcula a l'inici de l'any en funció de les especificitats del calendari programat i de la previsió de cobertura de la funció de Cap de Guàrdia a l'operativa.

La funció de cap de guàrdia per fer la cobertura de guàrdies de Nivell 4 es realitza en jornades de 24 hores (de 08:00 a 08:00h). Cada guàrdia operativa requereix dos dies de descans per darrere, el dia de sortida de la guàrdia i a l'endemà d'aquest.

La cadència de la realització de les guàrdies i les funcions del propi lloc de treball, així com la valoració del seu complement inclou 22 guàrdies corresponents a una mitjana 2 mensuals. El temps d'expectativa de servei és de 24 dies durant l'any, que dona resposta al període en el qual s'ha d'estar localitzable per donar cobertura a la guàrdia (atès que cada dia durant 24 hores és una única persona la que realitza el servei de Cap de Guàrdia), i 3 guàrdies de contingència que són guàrdies no previstes al calendari en cas que:

a) Indisposició del Cap de Guàrdia o per la seva implicació en serveis de llarga durada.
b) Acumulació de serveis, per serveis de nivell 5 o de grans emergències.
c) Per situacions derivades de l'activació de plans d'emergència o necessitats en la coordinació de la Sala conjunta de comandament o suport a l'emergència.

L'activació de les guàrdies de contingència es realitzarà per trams iguals o superiors a 12 hores i podrà ser inferior quan el temps d'activació coincideixi amb el seu horari de gestió.

Quan s'hagin efectivament realitzat el número de guàrdies de contingència incloses en el complement circumstancial de Cap de Guàrdia, l'activació i realització d'una guàrdia es percebrà com a guàrdia d'ampliació, d'acord amb els criteris establerts en aquest punt anterior i segons l'import establert a les taules retributives.

Quan s'hagin efectivament realitzat el número de dies de temps d'expectativa inclosos en el complement circumstancial de Cap de Guàrdia, la programació de més temps d'expectativa es percebrà en la proporció d'1,5 guàrdies d'ampliació per setmana programada, segons l'import establert a les taules retributives

La realització de les guàrdies de 24 hores implica l'aplicació d'un coeficient reductor de nocturnitat de 13 hores anuals.

8.3 Cap de Sector

La funció de guàrdia de cap de Sector és cobreix per la categoria de sotsoficial en format de 24 hores. Es planificaran 2 guàrdies diàries de cap de Sector durant tot l'any. Si hi ha més disponibilitat, es planificaran guàrdies complementàries atenent a criteris de servei i que es publicaran al calendari anual conjuntament amb les anteriors.

8.4 Cap de sala

El lloc de treball de Cap de Sala és ocupat per la categoria de TM SPCPEIS.

S'estableixen torn rotatius combinant tasques operatives al CGE i tasques tècniques de gestió a les diferents Unitats.
Els torns operatius al CGE són de 12 hores i els torns d'oficina són de 6 hores.

És imprescindible que sempre hi hagi la presència d'un Cap de Sala al CGE per tal de fer de comandament del torn.

Per poder fer una cobertura efectiva 24x7 del CGE, els dies d'assumptes personals, festius a recuperar, dies de compensació horària i reducció de jornada d'estiu estan restats del seu horari anual i calendaritzats.

L'horari es distribueix de la següent forma:

La primera meitat del mes de gener, de mitjans de juny a mitjans de setembre i la darrera quinzena del mes de desembre es fa:

- Rotació de 4 dies de tasques operatives al CGE i 6 dies de descans.
- Dels 4 dies operatius al CGE, 2 són en torns de matí (de 7:00h a 19:00h) i 2 en torn de nit (de 19:00h a 7:00h).

La resta de l'any, es fa:

- Rotació de 3 dies de tasques operatives al CGE (2 matins de 7:00h a 19:00h i 1 nit de 19:00h a 7:00h) i 2 dies laborables de descans.
- Entre mig dels grups de dies de guàrdia, i després del descans, es calendaritzen els dies que han de fer tasques tècniques de gestió. Aquestes jornades són de 6 hores.

Realitzen 48 hores de formació obligatòria anual.

Poden realitzar guàrdies d'ampliació amb la calendarització establerta pel servei i en distribució de 12 hores.

Pel personal cap de sala el coeficient reductor de nocturnitat a la seva jornada és de 21 hores.

8.5 Personal de parc

El personal de parc l'SPCPEIS està adscrit al règim de jornada amb un còmput anual de 1497 hores efectives, resultant d'aplicar el coeficient reductor de nocturnitat, amb una distribució de jornada anual de 62 guàrdies de les quals 59 son operatives, dues per a formació i una amb distribució anual per garantir la continuïtat del servei, que es calendaritzen sobre el calendari de treball que es publica amb 73 guàrdies anuals, atesa la cadència de l'activitat operativa de l'SPCPEIS que es desenvolupa mitjançant 5 torns.

Els torns comprendran 24 hores consecutives de treball, excepte determinats llocs de treball singulars, i els relleus es faran a les 8.00 hores del matí, en els quals resulten inclosos i compensats els dies de lliure disposició, al marge de les lliurances que corresponguin per vacances i eventuals permisos.

Tot i que la distribució de les 62 guàrdies suposa un total de 1488 hores, existeix una diferència de 9 hores respecte a la jornada anual de 1497 hores establerta en aquest punt. Les 9 hores que falten per completar la jornada anual seran retirades de la borsa d'hores.

No podran realitzar-se més de 24 hores seguides de treball, excepte els eventuals prolongacions de jornada.

Les permutes i autopermutes han de sol·licitar-se dins del període de 6 mesos anteriors i retornar-se dintre dels 3 mesos a la seva realització.

Podran realitzar-se permutes fins a un màxim de 15 a l'any, en tot cas amb autorització prèvia i amb personal de la mateixa categoria professional.

S'amplia aquest supòsit, amb els mateixos requisits, en tres permutes addicionals durant els mesos de juliol i agost.

S'amplia a 15 permutes o autopermutes més, arribant a 30 en total, per motiu de conciliació familiar per a aquell personal que acrediti situació de família monoparental, de separació matrimonial o de la parella estable, divorci o nul·litat del matrimoni amb determinació de les responsabilitats parentals referides a la guarda dels fills, acordada o aprovada per resolució judicial o, si s'escau, mitjançant escriptura pública, les persones vídues que tinguin al seu càrrec fills menors dependència funcional acreditades documentalment i que igualment requereix assistència especial.

S'estableixen permutes o autopermutes d'un dia de guàrdia per una altra de característiques similars, exclusivament per als dies de guàrdia coincidents amb dies de custòdia fixats.

Per la resta de personal s'amplia en 2 permutes o autopermutes, 1 per semestre, per motiu de conciliació familiar per als pares/mares de menors de 14 anys. Aquesta mesura no és aplicable pel personal que gaudeix les 15 permutes addicionals per conciliació familiar.

Aquestes mesures autoritzades han de ser compatibles amb la necessària mínima integració en el torn i estaran condicionades als marges màxims i mínims que estiguin establerts a l'aplicatiu informàtic; no obstant aquest personal té prioritat per sol·licitar aquestes mesures de conciliació a l'esmentat aplicatiu.

S'estableix la possibilitat de diferir l'entrada o la sortida a la guàrdia en 2 hores durant un màxim de vuit dies a l'any. Aquesta opció ha de comportar l'acord entre les persones afectades. A la persona treballadora que gaudeix de les 2 hores se li aplicarà el corresponent descompte a la borsa d'hores. A la persona treballadora que realitza dues hores més, se li carregaran les hores corresponent a la borsa d'hores. Aquesta opció s'ha de sol·licitar amb un mes d'antelació.

Es realitzaran els calendaris per al personal que realitza funcions de Cap de Sector, Cap de Sala, Auxiliar de Sala i Cap de Guàrdia.

Les persones treballadores que gaudeixin de la reducció de jornada per conciliació familiar del 1/2 i del 1/3 poden gaudir de la modalitat de compactació escollint anualment quines guàrdies treballaran mensualment dins de la cadència del seu propi torn.

8.5.1 Cap de parc

La seva jornada laboral anual es distribueix en 768 hores de gestió en horari de matí de dilluns a divendres al parc i la resta en guàrdies de 24 hores. Quan realitzen la guàrdia de 24 hores tenen 2 dies de descans posteriors a la mateixa.

8.6 Auxiliars administratius amb funcions d'auxiliar de sala

Tots els torns són de 12 hores i es fan al CGE.

L'horari es reparteix amb una rotació de 4 dies de treball i 6 dies de descans:

- Dels 4 dies de treball, 2 dies es realitzen en torn de matí (de 7:00 a 19:00) i 2 dies es realitzen en torn de nit (de 19:00 a 7:00).
- Per tal de realitzar la jornada anual, aquesta cadència es pot modificar en 5 dies de treball, distribuïts amb 3 dies en torn de matí i 2 dies en torn de nit, amb l'horari establert al punt anterior.

Realitzen 48 hores de formació obligatòria anual.

Pel personal auxiliar de sala el coeficient reductor de nocturnitat a la seva jornada és de 34 hores.

9. Vacances

Les vacances anuals es podran realitzar al llarg de tot l'any i se n'autoritzaran en aquest concepte una reducció respecte de la plantilla habitual.

El període de vacances de l'SPCPEIS es fixa de juny a setembre. Dins d'aquest període es garanteix que tot el personal pugui gaudir d'una quinzena, entre juliol i agost, o en juny i setembre amb una simultaneïtat d'un 20% al juny i setembre, d'un 25% al juliol i agost, i la resta de l'any un 15%.

El personal que realitzi una quinzena fora de juliol i agost, dins de la simultaneïtat habilitada, serà compensat per cada guàrdia amb 7h.

El gaudiment dels dies de vacances es poden realitzar, dins de la simultaneïtat habilitada, durant els dies de bloqueig de cooper, 15 dies de Nadal, 5 dies de Setmana Santa i revetlla de Sant Joan. En aquests dies és d'aplicació la limitació de recuperació a compte de bossa d'hores, sortida autoritzada i de guàrdies d'ampliació calendaritzades que no compten en els mínims diaris de guàrdia.

Els dies addicionals de vacances d'estiu derivats de l'antiguitat, i els dies de permís per assumptes personals per antiguitat, un cop el còmput total d'hores resulti l'opció de fer guàrdies senceres de 24 hores, s'han de gaudir obligatòriament en l'any natural amb un màxim d'1 efectiu per categoria i guàrdia i, en el cas que es pugui gaudir més d'una guàrdia, amb un màxim d'una mensual durant els mesos de juliol, agost i període de Nadal. Es demanaran juntament amb la convocatòria de VE respectant la simultaneïtat definida anteriorment. En cas d'assolir el topall de simultaneïtat, les guàrdies de VE tindran prioritat respecte a les addicionals per antiguitat. En el cas que no es gaudeixin, es carregaran a la borsa d'hores específica regulada a l'article 25 d'aquest Annex.

Les vacances resulten d'aplicar els 22 dies per 7 hores que es gaudeixen en guàrdies de 24 hores. La resta de guàrdies que s'ofereixen en la convocatòria anual són per compensació horària. L'Administració permet que el gaudiment d'aquestes guàrdies de compensació les escullin les persones treballadores, d'acord amb els criteris establerts en aquest punt.

Els trams de vacances comencen el dia de la primera guàrdia de vacances i finalitzen el dia abans de la següent guàrdia operativa.

El personal pot gaudir de les vacances fins el 31 de gener de l'any següent al de meritació sense necessitat de que la primera guàrdia a gaudir estigui dins de l'any que es meritin.

10. Permisos i llicències

Al personal SPCPEIS li serà d'aplicació la instrucció de permisos i llicències d'SPCPEIS que s'adaptarà a la modificació de la jornada anual resultant una jornada diària teòrica de 7 hores.

Un dia de permís es computa amb 7 hores diàries i es gaudeix de forma ininterrompuda en guàrdies de 24 hores.

Els dies de gaudiment dels permisos estaran subjectes al que regula la pròpia instrucció.

11. 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 immediat, tenint en compte les necessitats del servei i els mínims diaris i es donarà resposta a la petició abans de 5 dies respecte el moment de l'ús. El gaudiment es realitzarà a l'entrada o sortida de la guàrdia i en fraccions mínimes d'1 hora diària i màxima de 8. 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 i si no es disposa d'hores no es podran sol·licitar. La denegació del gaudiment d'aquestes hores tindrà caràcter motivat.

12. Prolongacions de jornada

Per als supòsits de prolongacions de treball per sobre de l'estricte horari habitual de cada torn motivats per necessitats peremptòries d'atenció a emergències o de finalització d'una intervenció, s'estableix un mòdul retribuït per valor de 15,02 euros/hora d'acord amb els criteris següents: No es computa l'excés d'horari fins a 20 minuts.

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

Es regula la possibilitat de compensar la prolongació de jornada de forma voluntària per hores de la borsa corresponent.

13. Formació

Durant la vigència de l'Acord, l'Ajuntament de Barcelona es compromet a actualitzar el perfil competencial de totes les categories operatives de l'SPCPEIS. Les necessitats formatives estaran en funció dels llocs de treball i dels perfils competencials.

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

Com a mínim cada any es realitzaran tres reunions: 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.

Es valorarà en el si de la Comissió de Formació la manera de facilitar que el personal sanitari mantingui i millori les habilitats en matèria d'atenció al pacient crític, i la possibilitat d'incrementar pel personal sanitari, encara que sigui de forma puntual, el temps de formació obligatòria necessària en matèria sanitària, sempre que es determini i justifiqui en el Pla de Formació per aquests efectes.

En el si de la Comissió de Seguiment de l'Acord de l'Annex de SPCPEIS, es tractarà el projecte formatiu de bombers i el seu seguiment.

14. Concurs de mobilitat per al personal en la Categoria de Bombera, caporala i sergenta i infermera

Anualment, es convocaran concursos de mobilitat voluntària per al canvi de destinació, parc i torn, dins el mateix lloc de treball en les places dels Parcs de Bombers/res de l'Ajuntament de Barcelona entre els Bombers/res, caporals/es i sergents/es de l'Escala d'Administració Especial de l'Ajuntament de Barcelona, així com els concursos de mobilitat voluntària específics per al canvi de destinació en el parc de Zona Franca entre els diferents torns, dins el mateix lloc de treball entre els Bombers/es submarinistes, Caporals/es submarinistes i Sergents/es submarinistes.

Es convocarà concurs de mobilitat voluntària per al canvi de destinació, parc i torn, dins el mateix lloc de treball en les places dels Parcs de Bombers/res de l'Ajuntament de Barcelona entre el personal sanitari cada 2 anys, sens perjudici de convocar anualment si es produeixen vacants.

Els diferents acords de regulació d'aquests concursos de mobilitat s'aprovaran en el sí de la Mesa de Funcionaris de SPCPEIS amb l'antelació suficient per publicar, mitjançant Ordre de Servei, les corresponents convocatòries amb els terminis prescriptius per a la presentació de sol·licituds, resolució, publicació de resultats provisionals, presentació d'al·legacions, resolució i publicació dels resultats definitius, per tal d'executar l'adscripció a les noves destinacions la data possible i operativament més eficaç un cop iniciat l'any.

A l'ordre de servei es publicarà la corresponent convocatòria amb la taula de places vacants (destinacions, parc i torn que es preveu restin buides a l'inici de l'any següent per motius de jubilacions, processos de promoció interna previstos i d'altres situacions) així com la taula amb les destinacions, parc i torn que es preveu de places excessos determinats respecte el quadre estàndard de distribució de personal per equilibrar les dotacions de l'any següent. A la mateixa convocatòria també es convocaran la resta de destinacions de parc i torn, que s'adjudicaran només si es queden vacants de resultes del canvi efectiu en la mateixa mobilitat.

Les persones que es presentin al concurs de mobilitat podran concórrer i sol·licitar plaça, ordenant els destins per ordre de preferència, a qualsevol de les destinacions publicades com a vacants i quasevol d'aquelles no definides com a vacants però que poden quedar lliures a resultes.

No caldrà realitzar una petició sobre la pròpia plaça, només si es vol canviar. Per tant, les persones que voluntàriament sol·licitin canvi del parc de destí i no els sigui adjudicada cap de les places que han demanat, continuaran en la seva destinació actual, llevat que en aplicació dels criteris d'adjudicació de

places forçoses acordats en la Mesa, els pertoqui moure's de parc i/o torn per completar alguna plaça que hagi quedat vacant un cop resoltes les peticions voluntàries.

Els sol·licitants destinats a un parc i torn on s'hagin definit places d'excés, podran sol·licitar que es descarti la seva petició si en el procés d'adjudicació de les peticions, segons els criteris descrits en el present procediment, les places d'excés de la seva destinació actual, han quedat resoltes.

Una vegada recollides totes les peticions, l'ordre en l'adjudicació de les destinacions en les categories de Caporals/es i Sergents/es atendrà en ordre de prioritat a l'antiguitat en la corresponent categoria i en cas d'igual antiguitat a l'ordre de la promoció. L'adjudicació d'una sol·licitud voluntària no portarà mai com a conseqüència un moviment forçós d'una altra persona de major antiguitat en la categoria o millor classificació en la mateixa promoció.

Per l'ordre en l'adjudicació de les destinacions en la categoria de Bombers/es s'atendrà en ordre de prioritat a l'antiguitat a Bombers de Barcelona i en cas d'igual antiguitat a l'ordre de la promoció. Per tal de mantenir el grau d'antiguitat a cada torn, aquests criteris poden quedar alterats si la mitjana d'antiguitat resultant del torn de destí superés en ±3 anys l'antiguitat mitjana de Bombers (excepte en el cas concret del parc de Zona Franca que s'aplicarà interval de ±5 anys, prèvia valoració en el si de la comissió de seguiment d'aquest acord).

Es reconeixerà amb el factor de ponderació acordat en la Mesa de Funcionaris de SPCPEIS l'antiguitat en cossos de bombers d'altres administracions.

Es reconeixerà als efectes de la següent convocatòria de concurs de mobilitat aquelles persones que haguessin sigut assignades en la darrera mobilitat a una plaça resultant de mobilitat forçosa per tal que passin a ocupar les primeres places en l'ordre de la seva promoció en la seva categoria a efectes de concurs de trasllats.

Aquells/es Bombers/es, Caporals/ales i/o Sergents que al llarg de l'any en curs se'ls hagi canviat de destí per necessitats del servei per un període superior als 6 mesos, passaran a ocupar les primeres places en l'ordre de la seva promoció en la seva categoria, per la següent convocatòria de mobilitat a efectes de concurs de trasllats i concursaran des de la seva plaça origen, prèvia al canvi de destí.

Restaran exclosos de mobilitat forçosa el personal que en data 1 de gener de l'any d'aplicació del resultat de la mobilitat ja tingui més de 55 anys i 15 anys d'experiència al cos de bombers de l'Ajuntament de Barcelona.

En el cas dels Bombers/es, Caporals/es i Sergents/es submarinistes s'atendrà en ordre de prioritat a l'antiguitat en la categoria i en cas d'empat, l'antiguitat del Grup de Rescat Aquàtic i en cas d'igual antiguitat a l'ordre en la convocatòria d'accés al Grup.

Finalitzat el procés anterior en cadascuna de les categories, si quedessin places, vacants o de resultes, no cobertes per manca de demanda, aquestes es cobririen per part del personal forçós d'aquella categoria a escollir, en ordre de prioritat, entre el personal de les últimes promocions dels parcs i torns que presenten excés i en segona instància entre el personal de la mateixa promoció, els últims classificats en la promoció.

Un cop executat el concurs de mobilitat, les persones que durant l'any facin petició d'una permuta voluntària de destins i sigui resolta favorablement, concursaran en la mobilitat de l'any següent des de la seva plaça origen prèvia a la permuta.

En el cas que de manera excepcional resulti necessari modificar l'adscripció d'un bomber/a, caporal/a, sergent/a i infermer/a de manera no voluntària per causes objectives i motivades de manca d'adequació o incompatibilitat dins el parc, es realitzarà el corresponent expedient contradictori. El canvi de parc s'efectuarà amb caràcter previ a la mobilitat i s'informarà del canvi a la comissió de seguiment d'aquest acord amb exposició dels motius que fonamenten el canvi.

15. Incorporació a pràctiques i rotació bombers/eres de nou ingrés, procediment general per a l'adjudicació d'itinerari

Procediment restringit a les persones millor classificades, segons la proposta de nomenament com a funcionaris/àries en pràctiques del Tribunal Qualificador de les convocatòries per a la cobertura de les places dels SPCPEIS mitjançant concurs oposició lliure.
Amb antelació suficient, s'informarà a les persones aspirants, que es trobin en la fase de formació realitzant el curs bàsic a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, de l'itinerari que seguiran un cop superat el període de formació, des de l'inici de la fase de pràctiques amb la incorporació al servei operatiu, fins a finalitzar les rotacions de destí previstes un cop nomenats funcionaris/àries de carrera.
Els itineraris que s'oferiran als aspirants estaran formats per 3 destins complementaris territorialment dins d'un mateix torn, distribuïts temporalment per un primer període de fase de pràctiques de 6 mesos i ,un cop nomenats funcionaris/àries de carrera, un període de 6 mesos en els dos següents destins en rotació (total 12 mesos).
Durant els 18 mesos d'aquest itinerari, les places dels bombers/eres de nou ingrés no entraran en el concurs de mobilitat general i un cop finalitzat el tercer destí, les places es publicaran a concurs per tota la plantilla.
Prèviament a la finalització de la formació bàsica, es publicarà en l'Ordre de Servei el concurs restringit als aspirants per la tria entre els possibles itineraris a través de l'aplicació COOPER de la Gerència de Seguretat, Prevenció i Convivència. La prioritat per l'adjudicació és l'ordre de la promoció. Es publicarà en l'Ordre de Servei, amb els terminis pertinents, la resolució del concurs conjuntament amb les normes d'aplicació del Pla d'Acollida.

16. Guàrdies d'ampliació

Als efectes d'una millor planificació dels serveis i cobertura de la guàrdia per part de la direcció de SPCPEIS es podrà arbitrar un sistema d'ampliació de jornada que consisteix en la realització voluntària de guàrdies d'ampliació de jornada.

A aquestes guàrdies només es poden acollir les persones treballadores que tenen guàrdies de 24 hores operatives.

Els membres de les categories de Bombers/es, Caporal/es, Sergents/es, Sotsoficials/es i Infermers/es, podran realitzar ampliació de jornada voluntària, fora dels torns d'intervenció on es troben destinats, d'acord amb les necessitats del servei i sota calendari específic.

A tal efecte, s'establiran les modalitats de guàrdies d'ampliació de jornada en nombre i distribució temporal per cadascuna de les categories en base a la previsió de necessitats de cobertura del servei

de l'any següent i s'aprovaran en el sí de la Mesa de Funcionaris de SPCPEIS partint d'una modalitat bàsica de 6 guàrdies en calendari anual per a totes les categories (amb una compensació de 12 hores). La distribució de l'ampliació de jornada de 144 hores anuals en guàrdies de 24 hores es calendaritzaran per garantir preferentment la cobertura del servei en la convocatòria de les vacances d'estiu, per això, la distribució es realitzarà segons els següents moduls:

Mòdul 1.- Tres guàrdies d'ampliació en el període. Aquestes guàrdies es realitzaran: 1 al juliol, 1 a l'agost i 1 a la segona quinzena de juny o primera quinzena de setembre.

Mòdul 2.- Tres guàrdies d'ampliació addicionals al mòdul 1. Aquestes guàrdies es realitzaran: 1 al mes de juliol o al mes d'agost, 1 al mes de juny o setembre (diferent a l'assignada al mòdul 1) i 1 durant la resta de l'any.

L'acord de regulació de les modalitats de guàrdies d'ampliació de jornada i la corresponent publicació mitjançant Ordre de Servei de la convocatòria d'adscripció garantirà els terminis prescriptius per a la presentació de peticions, publicació d'inscripcions provisionals, presentació d'al·legacions, publicació d'inscripcions definitives, assignació de les persones inscrites en els diferents grups d'adscripció i comunicació de la calendarització de cadascun dels grups segons modalitat seleccionada amb l'antelació suficient en l'any en curs previ al de l'aplicació de les guàrdies d'ampliació objecte de la convocatòria.

Pel personal del Grup de Salvament Aquàtic, es calendaritzaran com a guàrdia d'ampliació (GA) i/o com a guàrdia d'ampliació per exercir tasques de submarinista (GR), en una proporció del 50% segons necessitats del servei.

L'ampliació de jornada es retribuirà 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 es percep per l'ampliació efectivament realitzada, no seran objecte de recuperació. S'estableix una transitorietat d'un any a comptar a partir de l'alta per a poder realitzar les guàrdies complementàries no realitzades durant períodes de baixa causades per accident de treball.

L'opció per acollir-se a realitzar les guàrdies d'ampliació és anual. Una vegada publicat el llistat definitiu d'adscripcions, grup d'adscripció i calendari, les sol·licituds són irrenunciables. Es poden efectuar permutes entre personal de la mateixa categoria, dins dels límits de l'Acord.

La recalendarització de guàrdies d'ampliació no està permesa, a excepció que es requereixin per necessitat de servei i comptin amb l'acceptació de la persona que la realitza.

La no disponibilitat per a la realització d'una guàrdia d'ampliació per coincidència de dates amb vacances autoritzades (o d'altres) suposarà el retorn de la guàrdia d'ampliació a la bossa i la conseqüent recalendarització d'ofici d'aquesta 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 guàrdia d'ampliació a reprogramar (dia de la setmana, festiu, dies FI/DES).

Per tal de garantir les dotacions mínimes de servei i en aplicació de l'acord de Mesa de Funcionaris de SPCPEIS es defineixen uns dies crítics de cobertura que requereixen la limitació dels tràmits de

recuperació a compte de bossa d'hores, i sortida autoritzada, i que les guàrdies d'ampliació calendaritzades no computin a efectes de càlcul de mínims en aquests dies de l'any en els quals s'aplica el bloqueig Cooper (de l'1 al 6 de gener, de Dijous Sant a Dilluns de Pasqua, revetlla de Sant Joan i del 23 al 31 de desembre).

Les ampliacions de jornada no realitzades sense justificació, es perden i no es reprogramen, i en el cas d'haver deixat de fer alguna ampliació de jornada sense causa justificada, es perdrà el dret de realitzar aquestes guàrdies durant l'any següent.

El personal que en l'any en curs es vegi afectat per una baixa per malaltia comuna o accident no laboral o permisos i llicències de llarga durada, en el moment de reincorporar-se al servei, se'l podrà reprogramar les guàrdies d'ampliació pendents fins a un màxim de dues per mes natural sempre que respecti els mesos establerts pels mòduls escollits.

En cas de no retornar al servei actiu en l'any en curs, podrà acollir-se a les guàrdies d'ampliació de l'any següent.

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

En cas de no assolir-se el mínim de dotacions o en aquells supòsits en els quals el servei prevegi necessitat de personal, i d'acord en el si la Mesa de Funcionaris de SPCPEIS, es distribuiran mòduls addicionals d'ampliació de jornada, i es compensarà cada guàrdia d'ampliació amb 2 hores.

Anualment, s'analitzarà per categories la necessitat d'ampliar el número de guàrdies d'ampliació determinades per necessitats del servei, i es compensarà cada guàrdia d'ampliació amb 2 hores.

17. Sistema de crida i reforç de la capacitat operativa

1) *Previsió de situació de risc alt, que requereix de reforç de personal d'una propera guàrdia.*

Aquest reforç es realitza amb caràcter general en situacions de: risc d'intensitat de pluja, acumulació de pluja, incendi forestal, ventades, neu-gel i simultaneïtat de grans esdeveniments de pública concurrència.

Per poder promoure la crida, ha d'estar activat el pla o procediment d'emergència específic.

- Dimensionament de la crida: segons criteri definit pel cap de Dia, amb capacitat de desplegar, si s'escau, totes les estructures de la guàrdia en l'àmbit operatiu, de coordinació i de suport, especialment en cas de simultaneïtat.
- Temps de reforç mínim: 12 hores.
- Sistema de compensació: assignació de ½ o 1 GA, segons el temps de reforç efectiu.

2) *Previsió de situació de personal de guàrdia per sota del llindar mínim:*

Aquest reforç s'activa quan la previsió del personal de la guàrdia està per sota del llindar mínim de recursos necessaris per cobrir el servei. Recau en les funcions del cap de Dia i cap de Guàrdia gestionar el personal operatiu, i si es considera convenient garantir aquest servei, es prioritzaran els recursos per sobre d'altra unitat.

Llindar mínim:

- CGE: Personal SPCPEIS + Personal extern = 5, amb un mínim d'1 cap de Sala i un mínim de 2 operadors externs.
- 1 cap de Dia, 1 cap de Guàrdia + 1 cap de Sector.
- 2 caps de Sector Sanitari, 11/13(en campanya d'estiu) comandaments i 70/76(en campanya d'estiu) bombers. En cas de requerir el reforç de comandaments, es prioritza disposar d'almenys 4 sergents (per cobrir EX, MJ, SA i LL).

- Temps de reforç mínim: 12 hores.
- Sistema de compensació: assignació de ½ o 1 GA, segons el temps de reforç efectiu.

3) *Necessitat de recursos suplementaris per situació d'emergència o gran simultaneïtat de serveis:*

- Dimensionament de la crida: segons criteri definit pel cap de Dia.
- Temps de reforç mínim: 12 hores.
- Sistema de compensació: el còmput de temps de reforç realitzat, s'inclourà en la bossa d'hores de la persona interessada.

En el supòsit que es requereixi la crida per la necessitat de cobrir serveis definits pel concepte d'emergències socials operaran els mateixos criteris que els establerts punt 3.

Durant el primer semestre a partir de l'entrada en vigor de l'Acord, s'elaborarà el protocol de crida on es recolliran els principis generals, tramitació i gestió del sistema de crida.

18. Retribucions de les persones aspirants a la categoria de bomber/a 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 seves 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.

19. Jornada ampliada

Per raons organitzatives i per garantir el servei, s'estableixen dues modalitats de jornada ampliada, amb caràcter voluntari, de 8 guàrdies de 24 hores addicionals a la jornada ordinària o de 4 guàrdies de 24 hores addicionals a la jornada ordinària, pel personal que la seva distribució horària es realitza en

torns de 24 hores i d'acord amb la retribució establerta a les taules retributives. Per tant, el calendari serà de 73 guàrdies i el personal, de manera voluntària i anualment, escollirà realitzar jornada ordinària de 59 guàrdies, o jornada ampliada de 67 guàrdies en el cas que el personal s'aculli a la modalitat de 8 guàrdies addicionals a la jornada o jornada ampliada de 63 guàrdies en el cas que el personal s'aculli a la modalitat de 4 guàrdies addicionals a la jornada.
L'import a percebre mensualment per aquest concepte serà proporcional a la modalitat de jornada ampliada escollida.
No es poden realitzar hores extraordinàries i serveis extraordinaris en els períodes de gaudiment de qualsevol tipus de permís, per vacances d'estiu, assumptes de lliure disposició de qualsevol naturalesa o si s'està acollit a reduccions de jornada.

20. Regulació compensació de permisos en formació selectiva SPCPEIS 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 de bomber o de promoció interna pel canvi de categoria, 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 de maternitat o paternitat o adopció durant la realització del curs selectiu, (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) 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'article 16.4 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.

21. Assistència a judicis

El personal que hagi d'assistir a judici o citació judicial fora del seu torn de treball rebrà la compensació establerta a les taules retributives. 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

22. Assessoria jurídica

L'Administració assumeix el compromís de garantir els serveis d'assessoria jurídica per al personal SPCPEIS que derivi de qualsevol acte de servei.

23. Responsabilitat civil

La Comissió Paritària de Seguiment específica de l'àmbit SPCPEIS discutirà els casos de discrepància sobre l'abonament de sancions judicials de naturalesa pecuniària per supòsits que hagin tingut lloc en acte de servei.

24. Borsa hores especifica

En el cas que no es faci us, voluntàriament, d'una absència per indisposició amb caràcter anual es compensarà la presència efectiva amb 1 guàrdia, resultant la càrrega total de 2 guàrdies que únicament es podrà acumular en una borsa d'hores específica i gaudir amb caràcter previ i immediat a la data de cessament de la prestació laboral.

Els dies addicionals de permís per assumptes personals per antiguitat i els dies addicionals de vacances d'estiu derivats de l'antiguitat, que no es gaudeixin es carregaran en aquesta borsa.

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

25. Seguretat i salut laboral a l'àmbit de SPCPEIS

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

En coherència amb la Política de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament, 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 SPCPEIS, mitjançant el reconeixement del deure general de prevenció que li correspon. Aquesta política s'articula en els principis d'eficàcia, coordinació i participació.

Es garanteixen els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva i vigilància de la salut del personal de SPCPEIS mitjançant els seus Delegats i Delegades de Prevenció, en totes les matèries de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut. Igualment, es manté el compromís, tant de la Gerència com de la Direcció Operativa, 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 l'SPCPEIS que s'estableixin.
- Definició i assignació de funcions i responsabilitats mitjançant l'articulació del pla específic de prevenció. En l'àmbit del Pla es realitzarà un estudi sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el lloc de treball.
- Desenvolupament de les activitats formatives en matèria de prevenció adaptada a les diferents funcions i responsabilitats de les categories de SPCPEIS.

- 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 l'SPCPEIS, mitjançant la posada a disposició de programes i recursos específics.
- Qualsevol altra atribuïda legalment.

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

L'activitat preventiva en el si de l'SPCPEIS es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en aquest Acord.

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

Es garanteix el dret del personal de l'SPCPEIS 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.

Es reconeix una dotació de tècnic superior en medicina adscrit al Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, amb les següents funcions:

1. Exercir com a referent mèdic pels temes sanitaris de l'SPCPEIS, facilitant al personal sanitari del Cos l'assessorament i suport necessaris. Aquesta funció inclou:

    1.1. Exercir com a referent mèdic de les assistències sanitàries dels accidents laborals i les intervencions en servei operatiu, i prestar l'assessorament mèdic necessari en cas de grans emergències.

    1.2. Prescriure la medicació i productes farmacèutics que porten els vehicles medicalitzats, assumint les gestions associades d'autorització, prescripció, subministrament, reposició, etc.

    1.3. Participar en l'elaboració, implantació i seguiment dels protocols sanitaris que es desenvolupin en col·laboració amb el Servei d'Emergències Mèdiques.

2. Exercir com a referent mèdic pels processos de selecció i promoció del personal de l'SPCPEIS. Aquesta funció inclou:

    2.1. Donar l'assessorament i suport necessaris als òrgans corresponents en processos de selecció i provisió que impliquin la realització de proves mèdiques.

    2.2. Exercir les funcions i gestions associades a aquests processos, com preparar informes, formar part de tribunals, assistir-ne a les reunions, elaborar o/i revisar la part mèdica de les bases, assessorar durant el procés, donar resposta a les al·legacions posteriors, etc.

3. Exercir com a referent mèdic pel personal de l'SPCPEIS en aquelles funcions que no siguin competència del Servei Mèdic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Aquesta funció inclou:

3.1. Col·laborar amb el Servei Mèdic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

3.2. Formar part del Tribunal Mèdic de 2a activitat de l'SPCPEIS i dur a terme les funcions associades.

3.3. Promoure la salut física i mental del personal de l'SPCPEIS mitjançant, entre d'altres, la preparació de materials específics o/i la participació en els programes de promoció de la salut que a tal efecte siguin dissenyats pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

3.4. Exercir com a referent mèdic del programa PRE-B (o similar) essent la persona referent per l'equip mèdic de l'Hospital del Mar i assumint les gestions associades: participació en les reunions de seguiment, seguiment de casos, assessorament en els processos de contractació del servei, etc.

3.5. Exercir com a referent mèdic amb l'Agència de Salut Pública de Barcelona en casos d'intervencions amb exposició a persones amb malalties contagioses com TBC, meningitis, sarna, etc. i exposició als parcs.

4. Exercir com a interlocutor mèdic de l'SPCPEIS en l'àmbit de la Prevenció de Riscos Laborals, en particular pel que fa al Comitè de Seguretat i Salut Laboral, sota la coordinació amb el Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

26. Agents contaminants

L'SPCPEIS manté una preocupació constant per la seguretat de les persones, ha sigut pioner en incorporar nous EPI's, en el manteniment acurat de tots aquests i en vetllar per una revisió de seguretat del material.

En relació als riscos d'exposició de les tasques de bombers a agents contaminants, i d'acord amb l'evidència científica al respecte, des de l'SPCPEIS es posen en marxa les mesures actives necessàries. Aquestes mesures inclouen la promoció, seguiment i ampliació, si s'escau, de les revisions mèdiques de vigilància de la salut, amb la participació i consulta del Comitè de Seguretat i Salut de l'SPCPEIS.

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

S'estableix, el manteniment de l'ajut econòmic per a l'adquisició dels títols de transport públic per al personal de SPCPEIS com a mesura d' incentivació de l'ús del transport públic i sense perjudici que aquesta mesura es substitueixi al llarg de de la vigència d'aquest acord 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.

28. Reglament Règim Interior i Pla Estratègic

En el termini d'un semestre des de la signatura de l'Acord, un cop recollides les funcions a la Carta Municipal, es constituiran les comissions de seguiment per iniciar l'actualització del Reglament de Règim Interior, i de la mateixa manera es presentarà la proposta del Decret de Guàrdia del SPCPEIS. Complementàriament a ambdós documents es promourà el nou Pla Estratègic, que estableix els eixos i accions per als propers anys.

Durant la vigència d'aquest Acord s'analitzarà el model del grup de submarinistes.

29. La Igualtat a l'SPCPEIS

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, inclòs l'SPCPEIS.

Així, la Direcció de l'SPCPEIS 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.

30. Personal de segona activitat

El passi a segona activitat del personal de l'SPCPEIS 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. Qualsevol modificació del reglament o dels llocs inclosos al catàleg serà informada en el si de la Comissió de Seguiment de l'Acord de condicions de treball.

31. Jubilació SPCPEIS

El Reial Decret 383/2008, de 14 de març, modificat pel Reial Decret 817/2025, de 16 d setembre, aprova un mecanisme específic de jubilació a favor dels bombers al servei de les administracions i organismes públics.

La normativa estableix que l'edat ordinària exigida per accedir a la pensió de jubilació es redueix en un període equivalent al que resulti d'aplicar als anys complets efectivament treballats com a bomber un coeficient reductor del 0,20.
Per beneficiar-se d'aquest dret, s'han d'acreditar un mínim de 15 anys de cotització en aquesta activitat. La normativa estableix també un límit màxim: l'edat de jubilació no podrà ser inferior als 60 anys, o als 59 en el cas d'aquells que acreditin haver cotitzat almenys 35 anys o més en l'activitat de bomber.

Disposició addicional primera

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 de Bombers i Agent de la Guàrdia Urbana, que les diferències retributives es mantinguin estables en la seva quantia actual. En el mateix sentit caldrà mantenir les diferències entre caporals i sergents d'ambdós col·lectius.

Disposició addicional segona

Abans del 30 de juny de 2026 es lliurarà informe sobre el destí dels Fons Unespa i en els exercicis posteriors abans del 30 de juny de cada exercici.