## CLÀUSULES PRELIMINARS

### Primera
### Determinació de les parts que concerten aquest Acord

Aquest Acord ha estat negociat en la mesa general de negociació de l'Ajuntament de Barcelona i acordat per l'Ajuntament de Barcelona i per les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF.

### Segona
### Àmbit funcional i personal

1. Personal funcionari

El present Acord s'aplica al personal funcionari que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i als ens instrumentals que tot seguit es relacionen;

- Institut Barcelona Esports
- Institut Municipal d'Educació de Barcelona
- Institut Municipal d'Habitatge de Barcelona
- Institut Municipal d'Hisenda de Barcelona
- Institut Municipal d'Informàtica de Barcelona
- Institut Municipal de Mercats de Barcelona
- Institut Municipal del Paisatge Urbà i la Qualitat de Vida
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona
- Institut de Cultura de Barcelona
- Institut Municipal d'Urbanisme
- Consorci de Biblioteques de Barcelona
- Consorci Museu Ciències Naturals Barcelona
- Agència de Salut Pública de Barcelona
- Consorci d'Educació de Barcelona

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

2. Personal laboral

a) Les condicions comunes i l'annex de conveni col·lectiu del personal laboral s'aplica al personal contractat en règim laboral de l'Ajuntament de Barcelona.

b) S'aplica al personal laboral dels organismes autònoms i ens instrumentals que hagin adoptat un acord d'adhesió.

c) Així mateix, s'aplica a la Fundació Museu Picasso segons el previst en l'acord de data 4 de novembre de 2021 subscrit entre Fundació Museu Picasso i Ajuntament de Barcelona.

L'acord d'adhesió a l'Acord de condicions i a l'annex de conveni col·lectiu de personal laboral ha de ser adoptat per les parts legitimades per a la negociació: òrgans de direcció i comitès d'empresa o, si és el cas, delegats/des de personal, que han de constituir la corresponent comissió negociadora.

El procés per valorar les condicions especifiques de l'adhesió requereix, amb caràcter previ, l'acord de les parts legitimades per negociar.

Durant la vigència de l'Acord, els ens sobre els quals s'iniciarà la valoració de referència seran el Consorci del Mercat de les Flors i l'Agència de Local d'Energia de Barcelona.

En el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor del present acord, es farà una anàlisi sobre la integració del personal laboral propi de Consorci de Biblioteques. Aquest procés té com a finalitat aplicar l'acord de condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Barcelona i avançar en la integració d'aquest personal en el règim funcionarial, garantint la coherència organitzativa i l'adequació de les condicions de treball al conveni municipal, tot mantenint les mateixes retribucions totals. Aquesta anàlisi es realitzarà en el marc de la Comissió de Seguiment, que en farà el seguiment i la valoració

En tot cas, correspon a l'Ajuntament de Barcelona l'acceptació de l'acord d'adhesió del qual se n'informarà a la Mesa General.

L'acord d'adhesió ha de preveure:

- L'àmbit d'aplicació personal i funcional
- L'àmbit temporal
- La identificació de les parts signants
- El procediment i terminis de denúncia del propi acord d'adhesió
- La comissió de seguiment de l'acord amb composició paritària i proporcional amb la presència sindical a la comissió negociadora constituïda per a l'adhesió.
  Les comissions de seguiment han d'actuar de forma coherent amb els criteris generals adoptats per la Comissió de seguiment de l'acord de condicions i del personal laboral.

L'adhesió a l'Acord i a l'annex de conveni col·lectiu del personal laboral comporta l'aplicació dels sistemes d'accés, promoció i mobilitat orgànica i funcional.

d) El personal laboral subrogat ha de continuar regint-se pel conveni col·lectiu d'origen que li sigui aplicable fins que les parts legitimades duguin a terme una negociació prèvia de caràcter col·lectiu, de conformitat amb la normativa d'aplicació, i acordin l'homologació a les condicions de treball del present Acord. Aquesta aplicació es mantindrà fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un nou conveni en l'Ajuntament de Barcelona.

e) L'adhesió per part dels organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament es realitza mitjançant acord de la corresponent comissió negociadora. En cas que sigui necessari establir acords complementaris a l'Acord, es requerirà conformitat de la Mesa General amb caràcter previ a l'adopció de l'acord per part de la comissió negociadora. Aquests acords únicament poden afectar el personal laboral i respecte de les matèries que no hagin estat objecte de regulació en l'acord de condicions comunes i annex de personal laboral i quedi acreditat el seu caràcter específic.

f) Les condicions de treball aplicables al personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i als ens instrumentals, resten sotmeses a la negociació i aprovació preceptiva de la Mesa General.

3. Personal d'altres administracions
Aquest Acord s'aplica, en els termes previstos en l'ordenament jurídic, al personal d'altres administracions públiques que prestin serveis a l'Ajuntament de Barcelona o als seus ens instrumentals mitjançant un sistema de provisió o mobilitat.

4. Personal exclòs
En resten exclòs de l'Acord de condicions:

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

**Tercera**
**Àmbit temporal**

Aquest Acord s'haurà de ratificar pel Plenari del Consell Municipal, entrarà en vigor amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener del 2025 excepte en aquelles previsions que expressament s'estableixi una altra data. La seva vigència s'entendrà fins al 31 de desembre del 2028.

Aquest Acord s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia, que s'haurà de formalitzar dins els tres darrers mesos previs a la data de venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir la Mesa de Negociació en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa la normativa d'aplicació.

Un cop denunciat aquest Acord, el seu contingut es mantindrà en vigor mentre no se n'acordi un de nou.

**Quarta**
**Clàusula de garantia**

Les condicions econòmiques de qualsevol índole acordades en aquest Acord formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Barcelona, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del que s'ha pactat i es mantindran estrictament *ad personam*.

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

Aquesta regulació, en el cas de personal subrogat a l'Ajuntament i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions i annex de personal laboral, no és d'aplicació directa i resta supeditada al resultat de la negociació col·lectiva en els termes que s'indiquen a la clàusula preliminar segona lletra c.

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableix**.**

**Cinquena**
**Indivisibilitat de l'acord**

Les condicions regulades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat, i com a conseqüència d'aquesta actuació la jurisdicció competent anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar i acordar la totalitat o

parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta de l'Acord quedarà en vigor.

**Sisena**
**Principi d'igualtat**

L'Ajuntament de Barcelona, a través del seu Pla d'Igualtat, té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms i ens sota l'Acord de condicions laborals.

Així, la igualtat entre dones i homes de la seva plantilla és un principi bàsic i transversal de l'organització, per tal que dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i capacitats personals sense discriminació per raó de sexe. Els objectius estratègics per aconseguir-la es basen en la integració de la perspectiva de gènere en àmbits com el model de gestió de les persones, la prevenció dels riscos laborals i vigilància de la salut i la comunicació inclusiva. Aquests objectius cerquen convertir l'Ajuntament de Barcelona en una institució referent en la visibilització i reducció de la bretxa salarial de gènere, la lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral i la coresponsabilitat de dones i homes.

D'acord amb aquest principi bàsic i objectius estratègics, l'Ajuntament adopta els compromisos següents:

1. La promoció de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, amb perspectiva de gènere, del personal a qui resulta d'aplicació el present Acord de condicions i els seus annexos, constitueix un principi bàsic que informa amb caràcter transversal el contingut del present Acord i es configura com un criteri interpretatiu en la seva aplicació.

2. Les actuacions que es desenvolupin per a la consecució d'aquest principi s'ajustaran als principis i línies d'actuació establertes al pla d'igualtat que estigui vigent.

3. La protecció dels supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe s'ajustarà al disposat als corresponents Protocols vigents.

4. La igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI. Es garantirà la protecció de supòsits d'assetjament per identitat de gènere, orientació sexual i expressió de gènere a partir del corresponent Protocol vigent.

**Setena**
**Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona és d'aplicació al propi Ajuntament, organismes autònoms i ens instrumentals relacionats a la clàusula segona així com els adherits a l'Acord de Condicions.

Tenint en compte el caràcter de conveni col•lectiu del Pla d'igualtat, l'avaluació i l'aplicació de les mesures que s'hi incloguin es tractaran en els òrgans paritaris, Administració i sindicats legitimats, que preveu el mateix Pla i específicament aquelles que estiguin regulades legalment com a matèries objecte de negociació (retribucions, accés, promoció, carrera i sistemes de classificació dels llocs de treball, entre d'altres).

Ateses les competències que, en matèria d'igualtat dels treballadors i treballadores municipals, corresponen als òrgans paritaris establerts al Pla d'igualtat, la negociació, la definició i el seguiment de les mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes seran exercides pels òrgans paritaris regulats al Pla d'igualtat. Aquestes competències es refereixen al personal municipal de l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i ens adherits a l'acord de condicions comunes.

**Vuitena**
**Comissió Paritària de Seguiment i comissions tècniques**

La Comissió paritària de Seguiment de l'Acord de Condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona es regirà pel regulat en les seves normes de funcionament.

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

-Criteri de primacia, mitjançant el qual les parts acorden no modificar en les comissions tècniques els criteris generals acordats sobre les matèries tractades en la Comissió Paritària de Seguiment ni plantejar en aquests àmbits temes que s'hagin resolt en la Comissió Paritària de Seguiment general.

-Criteri de complementarietat, mitjançant el qual les comissions tècniques, quan abordin una matèria ja tractada en la Comissió Paritària de Seguiment, no podran modificar allò que s'hagi acordat, i es limitaran exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

**Novena**
**Solució extrajudicial de conflictes**

Els conflictes d'interpretació originats durant la vigència de l'Acord de Condicions plantejats per les parts o per qualsevol dels seus destinataris, en primer terme seran resolts expressament per la Comissió, resultant l'acord adoptat vinculant per a les parts.

Si no s'arriba a un acord, la part demandant tindrà oberta la via judicial o podrà sotmetre's al que preveu el paràgraf següent d'aquest article. La Comissió s'abstindrà d'intervenir quan l'objecte del conflicte estigui sotmès a procés judicial.

En el cas que la Comissió Paritària no doni solució al conflicte, les parts poden acordar sotmetre's a sistemes de solució extrajudicial de conflictes, d'acord amb l'establert a l'article 45 del TREBEP, mitjançant procediment de mediació o d'arbitratge, tenint l'acord al que s'arribi la mateixa eficàcia que l'establert a l'Acord de Condicions.

## CAPITOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES

### Article 1
### Règim retributiu

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local.

Els imports dels conceptes retributius es determinen a les taules retributives (annex 4 de la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Barcelona), sens perjudici de la negociació de les modificacions que siguin d'aplicació.

En el cas de jornades inferiors a la jornada prevista per a cada col·lectiu, tots els conceptes retributius es veuran reduïts proporcionalment o tal com estableixi la normativa.

### Article 2
### Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques són les que retribueixen segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació de la categoria i a l'antiguitat de serveis i són: el sou i els triennis. Els seus imports es determinen anualment en les lleis de pressupostos, i dins d'aquestes estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

### Article 3
### Complement de destinació

El complement de destinació és el concepte que retribueix el nivell del lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat de la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. La determinació del nivell de cada lloc figura en el catàleg de llocs de treball atenent a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada subgrup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínim següents:

- Grup A1 – 22 a 30
- Grup A2 – 20 a 26
- Grup B – 18 a 24
- Grup C1 – 16 a 22
- Grup C2 – 14 a 18
- Grup E – 12 a 14

El sistema de consolidació de grau personal és el determinat per la normativa vigent. A efectes de la consolidació del grau personal, es tindran en compte els serveis que la persona treballadora hagi prestat com a personal funcionari interí a l'Ajuntament de Barcelona i als ens relacionats a l'apartat primer de la clàusula preliminar segona d'aquest acord de condicions en la categoria a la que després va accedir com a funcionari/ària de carrera.

Aquest article és d'aplicació al personal laboral amb l'abast que es determina a l'article 2.2 de l'annex de condicions específiques de personal laboral.

### Article 4
### 4.1 Complement específic i complement circumstancial

Els complements específics i complements circumstancials es troben recollits en l'Annex de la RLT.

### 4.2. Increments retributius

#### 4.2.1 Increment general

L'increment general de les retribucions per als anys de vigència de l'acord serà el que, amb caràcter general, prevegin les lleis de pressupostos generals de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari i laboral de forma proporcional sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic, tret que la normativa indicada estableixi una regulació bàsica diferent.

#### 4.2.2 Increments específics

Derivat d'aquest acord s'aplicaran els increments següents:

**a) Increment i modificació de complements retributius existents:**

- Increment del complement de festivitat específica de l'SPCPEIS: atesa la disposició addicional primera de l'annex d'SPCPEIS, 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.
- Increment del complement de disponibilitat vigent per a personal no uniformat (rang 2), amb assignació al Parc Mòbil, Premsa, i Protocol. El valor del complement s'estableix en 266,13€.
- Increment del complement d'atenció directa intensiva del grup C al rang de nivell superior. El valor del complement s'estableix en 257,51€, aplicable als serveis següents:
    - CSS
    - EAIA
    - PIAD
    - SARA
    - Frontals de les oficines d'habitatge
    - Atenció i gestió d'usuaris de l'IMHAB
    - Oficina de Prestacions Econòmiques de l'IMSS
    - EAL
    - CDIAP
- Increment del complement del personal designat de PRL: el valor del complement s'estableix en 50€.
- Increment del complement específic del lloc de treball de Cap de Secció de nivell 24: el valor del complement s'estableix en 1.400,41€.
- Increment de l'import del complement de festivitat del torn D de la GUB: el valor del complement s'estableix en 429,27€.
- Increment de la gratificació per sortida d'inspecció nocturna, d'acord amb la LPGE: el valor del complement s'estableix en 150€.

**b) Assignació de complements retributius:**

- Perillositat al personal d'inspecció de Districtes i DSI (82,62€).
- Assignació del complement de disponibilitat (rang 2) a la unitat de la UREP i a la Oficina de Relacions Institucionals i Comunicació de la GUB (266,13€).
- Assignació del complement de disponibilitat (rang 1) a les Unitat d'Investigació i Servei d'Atenció a la Víctima i Secció d'Instrucció Central Detinguts i Servei Documentació de la GUB (443,87).

- Assignació del complement de PDE als serveis que ho requereixin per cobrir horaris de matí o tarda:

| **Plena dedicació o ampliació de jornada** | |
|---|---|
| Subgrup A1 a 37,5h | 358,81 |
| Subgrup A2 a 37,5h | 273,78 |
| Grup B a 37,5h | 247,86 |
| Subgrup C1 a 37,5h | 221,93 |
| Subgrup C2 a 37,5h | 194,77 |
| Subgrup E a 37,5h | 187,32 |
| Subgrup A1 a 36,25h | 179,40 |
| Subgrup A2 a 36,25h | 136,89 |
| Grup B a 36,25h | 123,93 |
| Subgrup C1 a 36,25h | 110,96 |
| Subgrup C2 a 36,25h | 97,38 |
| Subgrup E a 36,25h | 93,66 |

- Integració del complement de control alimentari amb el complement d'inspecció (311,61€).
- Integració del complement de PDE de l'SPCPEIS amb el complement de PDE del personal no uniformat.
- Equiparació del complement específic entre SPCPEIS i GUB en les següents categories:
    - Bomber/a
    - Caporal/a
    - Sergent/a

**c) Creació de nous complements circumstancials:**

- Complement de disponibilitat (rang 1: 443,87€).
- Complement de plena dedicació o ampliació de jornada de 36,25 h.
- Complement de funció de servei permanent (90,43€)
- Complement d'intervenció sanitària (136,85€).
- Complement de responsabilitat comptable (153,75€).
- Complement d'execució jurídico-tècnica de desnonaments (89,85€).
- Complement de festivitat del torn USF - GUB (70,39€).
- Complement de protecció d'autoritats - torn P GUB (781,61€).
- Complement de deontologia interna – GUB (443,87€).
- Complement de manteniment de l'acreditació eqüestre - Unitat Muntada, GUB (111,02€).

### 4.3. Altres mesures amb impacte retributiu

- Complement de festivitat anual variable vinculat a l'absentisme, aplicable a:
    - Categories d'agent, caporal/a i sergent/a de la Guàrdia Urbana, exclòs el torn de nit. El valor màxim anual s'estableix en 4.350€
    - Categories d'agent, caporal/a i sergent/a de la Guàrdia Urbana, del torn de nit. El valor màxim anual s'estableix en 5.400€

  - Pel personal de les categories de bomber/a, caporal/a, sergent/a i sots-oficial/a de l'SPCPEIS. El valor màxim anual s'estableix en 4.350€
  - Per a les categories TM sanitari d'SPCPEIS, Tècnic d'Emergències Socials i els llocs de treball de caps de guàrdia, caps de sala i auxiliar de sala. El valor màxim anual s'estableix en 1.350€

- Reglament de productivitat per a tots els llocs de treball de comandament de l'organització municipal.

**4. 4. Assignació i modificació de nivells de llocs de treball**

- Creació del lloc de treball d'Informador/a – Tramitador/a amb nivell de destinació 18, amb aplicació als serveis següents:
  - OAC
  - Atenció al Contribuent (IMH)
  - OMIC
  - OME
  - CSS
  - EAIA
  - PIAD
  - SARA
  - Frontals de les oficines d'habitatge
  - Atenció i gestió d'usuaris de l'IMHAB
  - Oficina de Prestacions Econòmiques de l'IMSS
  - EAL
  - CDIAP
- Assignació del nivell 16 als llocs de treball que realitzen atenció parcial a la ciutadania.
- Assignació del nivell 18 als llocs de treball temporals de producció de campanyes de l'ICUB.

**4.5 Creació de nous llocs de treball**

- Creació de llocs de segona activitat per a:
  - SPCPEIS
  - Escoles Bressol
- Creació de llocs de treball del grup B:
  - Tècnic/a de Grau Superior en Salut Pública
  - Tècnic/a de Grau Superior en Audiopròtesi
  - Tècnic/a de Grau Superior en Educació Infantil
  - Tècnic/a de Grau Superior en Educació Especial
- Creació del lloc de Tècnic/a d'Emergències Sanitàries de l'SPCPEIS.
- Creació del lloc de Conductor/a C1.
- Creació de llocs de Secretaria de Direcció de nivell 20 i 22.
- Creació lloc de PRL.
- Creació de llocs de Cap de Secció laboral de nivell 18 i 22.

**Article 5**
**Complement de productivitat del personal amb comandament**

Respecte d'aquest article s'aplica el previst al Reglament del sistema d'avaluació del personal amb comandament del personal de l'Ajuntament de Barcelona als efectes de complement de productivitat.

**Article 6**
**Hores extraordinàries i serveis extraordinaris**

Es consideren hores extraordinàries i serveis extraordinaris les que, excepcionalment i mitjançant prèvia autorització, es realitzin per sobre la duració màxima de la jornada ordinària de cada empleat/ada en còmput mensual.

Donada la necessitat de realització d'hores extraordinàries i serveis extraordinaris, aquestes es realitzaran amb caràcter voluntari, excepte les exigides per la necessitat de prevenir o reparar sinistres o d'altres danys extraordinaris i urgents.

Com a fórmula de compensació, l'Ajuntament informarà prèviament a la seva realització de la possibilitat de compensar o retribuir hores extraordinàries i serveis extraordinaris.

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

La compensació es realitzarà per temps de descans retribuït de durada equivalent, a excepció de les festes en horari nocturn o festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent. La recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels sis mesos següents a la realització de les hores o dels serveis i d'acord amb les necessitats del servei.

Alternativament les hores extraordinàries i serveis extraordinaris s'abonaran d'acord amb els imports que s'estableixen en les taules salarials, amb els imports que consten en aquest article aplicables en quanties que s'han d'incrementar en un 20% per les hores extraordinàries/serveis extraordinaris realitzats en horari nocturn entre les 22.00 h de la nit i les 06.00 h del matí o en diumenges o en dies declarats expressament festius en cada calendari laboral. Aquests imports no són d'aplicació a la Guardià Urbana i SPCPEIS, en resultar d'aplicació els imports específics establerts a les taules retributives

Les hores extraordinàries/serveis extraordinaris fetes a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de dos mesos.

Llevat de raons relatives a l'àmbit de seguretat, protecció civil, prevenció i extinció d'incendis, atesa la seva regulació específica, els serveis extraordinaris sols es computaran per períodes ininterromputs mínims d'una hora.

El nombre d'hores extraordinàries a realitzar pel personal laboral no podrà ser superior a 80 a l'any. No es tindrà en compte a efectes del nombre màxim d'hores extraordinàries l'excés d'hores treballades per a prevenir o reparar sinistres o d'altres danys extraordinaris i urgents. No es computaran les hores extraordinàries que s'hagin compensat mitjançant descans dins els sis mesos següents a la seva realització.

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.

L'Ajuntament informarà mensualment a la part social dels serveis i hores extraordinàries que es realitzen per col·lectius o llocs de treball.

**Article 7**
**Pagues extraordinàries**

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

El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, d'acord amb la normativa d'aplicació, segons apareixen en les taules salarials, afegint-hi igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual, excepte el component mensual del complement de carrera.

**Article 8**
**Dietes i quilometratge**

S'aplicarà el sistema de dietes vigent per a qualsevol empleat/ada que, de manera circumstancial i autoritzat degudament, exerceixi la seva tasca fora del terme municipal.

El personal que utilitzi vehicle propi, amb l'autorització escrita dels departaments corresponents, per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre que estigui establerta en cada moment per als empleats públics.

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

Si el personal fa el desplaçament per motius de feina amb transport públic se li facilitarà el títol de transport públic corresponent.

**Article 9**
**Increments retributius**

**9.1 Increment general**

L'increment general de les retribucions per als anys de vigència de l'acord serà el que, amb caràcter general, prevegin les lleis de pressupostos generals de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari i laboral de forma proporcional sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic, tret que la normativa indicada estableixi una regulació bàsica diferent.

**Article 10**
**Domiciliació i pagament de la nòmina**

L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el/la empleat/ada designi. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

En cas que la persona treballadora percebi quantitats indegudes en concepte de retribucions, l'Ajuntament tramitarà un procediment de devolució d'ingressos indeguts en el que donarà tràmit d'audiència a la persona afectada i intentarà consensuar la forma de restitució de les quantitats

percebudes indegudament. Queden exceptuats d'aquest tràmit d'audiència els ajustos derivats de moviments de nòmina que no hagin pogut ser aplicats i actualitzats en el mes corresponent per haver estat la nòmina tancada, en aquest supòsit seran regularitzats automàticament en la següent mensualitat.

## CAPITOL 2: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

### Article 11
### Jornada de treball

#### 11.1 Jornada ordinària

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

La jornada teòrica diària és de 7 hores.

#### 11.2 Jornada simplificada

La durada de la jornada de treball serà de 32 hores i 30 minuts setmanals en còmput mensual.

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

La jornada simplificada es una condició *ad personam* a extingir, vinculada a l'ocupació efectiva del lloc de treball ocupat a data d'entrada en vigor d'aquest acord. El canvi de lloc de treball de caràcter voluntari comportarà l'aplicació de la jornada ordinària.

En el període comprès entre l'1 de maig al 30 de setembre i del 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener, la jornada serà de 30 hores i 14 minuts setmanals.

El personal podrà gaudir d'aquesta jornada per motius de conciliació familiar.

La jornada teòrica diària és de 6 hores i 30 minuts.

#### 11.3 Altres jornades

La jornada de treball de la Guàrdia Urbana i Servei de Prevenció, Protecció Civil, Extinció d'Incendis i Salvament així com de la resta de col·lectius amb altres jornades, queda regulada en els respectius annexos específics de condicions de treball.

#### 11.4 Jornada de dedicació ampliada

##### 11.4.1 Jornada de dedicació ampliada 37 hores i 30 minuts

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

La realització de la jornada de dedicació ampliada resta subordinada a les necessitats del servei.

La jornada teòrica diària és de 7 hores i 30 minuts.

##### 11.4.2 Jornada de dedicació ampliada 36 hores i 15 minuts

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

Aquesta realització de la jornada de dedicació ampliada resta subordinada a les necessitats del servei.

La jornada teòrica diària és de 7 hores i 15 minuts.

**Article 12**
**Interrupció de la jornada**

El personal disposa, durant la seva jornada de treball, d'una interrupció de 30 minuts, computables com a treball efectiu. La interrupció es gaudeix, d'acord amb les necessitats de servei, amb caràcter general durant l'horari de permanència obligada. El personal que treballi amb un horari que impliqui la prestació de 5 hores i 30 minuts o més hores en torn de tarda disposarà d'una interrupció de 30 minuts, computables com a treball efectiu, així com el personal que realitzi nits.

**Article 13**
**Horari**

**13.1 Horari comú de matí**

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

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

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

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

**13.2 Horari de la jornada simplificada**

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

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

**13.3 Horari per permís de reducció de jornada per conciliació familiar**

El personal que gaudeix del permís de reducció de jornada per conciliació familiar, fixarà de mutu acord la concreció del seu horari mínim diari tenint en compte l'horari que més s'adeqüi a les seves necessitats i a les del servei, tenint en compte que

- L'horari per a les persones que tenen autoritzada la reducció de la seva jornada en 1/3, es complirà de dilluns a divendres en horari de matí i haurà de ser amb un mínim de 4 hores i 30 minuts i la resta flexible en còmput mensual.
- L'horari per a les persones que tenen autoritzada la reducció de la seva jornada en 1/2 es complirà de dilluns a divendres en horari de matí i haurà de ser amb un mínim de 3 hores i 15 minuts i la resta flexible en còmput mensual. En aquesta modalitat de reducció de jornada es podrà

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

En tot cas pel personal que pot prestar serveis amb modalitat de teletreball, sempre es garantirà com a mínim tres dies de presència.

Aquest personal també tindrà, dins l'horari de permanència obligada, fins a 30 minuts diaris de flexibilitat a l'entrada o a la sortida sobre la franja diària que s'hagi fixat, i aquest temps emprat s'ha de treballar el mateix dia per garantir el còmput de permanència obligada.

En el cas de les persones amb reducció de jornada en 1/2 que per motius de conciliació familiar compactin el temps de treball setmanalment, caldrà ajustar cada any, mentre duri aquesta aquesta situació, el nombre de dies de vacances d'estiu, permisos o dies de lliure disposició que tingui la persona, per gaudir-los en les jornades que efectivament presta servei.

Pels col·lectius de Guardia Urbana i SPCPEIS aquesta modalitat d'horari es regularà en els seus propis annexos.

### 13.4 Horari de la jornada de dedicació ampliada

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

*13.4.1.1* Per al personal amb jornada de dedicació ampliada 37 hores i 30 minuts de matins, aquesta es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 matins de 9:30 a 14:00 hores de dilluns a divendres i de dues tardes a la setmana mitjançant la permanència obligada de 16:00 a 19:00 hores.

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

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts, que en cap cas computa com a treball efectiu.

*13.4.1.2* Per al personal amb jornada de dedicació ampliada 37 hores i 30 minuts de tarda, aquesta es realitza mitjançant la permanència obligada de 5 tardes de 15:30 a 20:00 hores de dilluns a divendres i de dos matins a la setmana mitjançant la permanència obligada des de les 12:00 hores.

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

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu.

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

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

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

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

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts, que en cap cas computa com a treball efectiu.

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

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

Entre la jornada de matí i la de tarda hi haurà una interrupció mínima de 30 minuts que en cap cas computarà com a treball efectiu.

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

**13.5 Horari comú de tarda**

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

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

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

**13.6 Horaris especials**

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

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

Els horaris especials de la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció, Protecció Civil, Extinció d'Incendis i Salvament queden regulats en els respectius annexos específics de condicions de treball, així com el règim de complements que retribueixen les condicions horàries especials dels llocs de treball.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 13.7 Règim general de compliment horari

#### 13.7.1 Còmput de la distribució horària

El còmput de distribució horària serà mensual.

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

Aquest marge es refereix al període de permanència obligada**.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Criteris comuns:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 13.7.3 Visites mèdiques dels empleats/ades

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

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

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

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

### 13.7.4 Regim específic del còmput d'hores de formació

L'assistència a accions formatives i de desenvolupament es considera com a temps de treball efectiu. En el cas que l'acció formativa sigui presencial i fora del seu centre de treball, es computaran 30 minuts de treball efectiu a l'entrada i la sortida a efectes de desplaçament, sempre que no es requereixi una regulació o assistència diferent a l'establerta.

Les accions formatives i de desenvolupament internes que la seva duració diària, per raons pedagògiques i organitzatives, sigui de 5 hores al matí, es realitzaran de 9:30 a 14:30 hores.

Per a aquelles accions formatives i de desenvolupament que tinguin una durada inferior a les 4:30 hores de l'horari de permanència obligatòria, s'establirà de manera general que comencin a les 9:30 del matí o finalitzin a les 14:00 hores.

Per al personal amb horaris especials s'analitzaran les modalitats de formació en línia per tal de garantir que es puguin realitzar dins la seva jornada laboral.

**13.7.5. Règim específic en situacions derivades de plans de protecció civil**

Mitjançant un protocol s'estableix el procediment d'actuació de les persones treballadores en les situacions de fenòmens meteorològics adversos, episodis ambientals de contaminació o d'altres situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil que prohibeixi la mobilitat.

S'exclou d'aquest règim aquell personal que percep el complement d'emergències socials i que la naturalesa del seu lloc de treball impliqui l'atenció d'emergències a la ciutadania.

**13.8 Control horari**

Durant la vigència de l'Acord es faran les gestions necessàries per implantar el sistema de control horari i marcatges per a tota la plantilla municipal.

**13.9 Condicions específiques de flexibilitat**

El personal que tingui al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, sobre l'horari fix que correspongui, de dues hores diàries que li permeti conciliar els horaris dels centres d'educació ordinaris d'integració o d'educació especial dels centres d'habilitació i rehabilitació, així com d'altres centres específics en què la persona rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes aquest personal podrà gaudir de fins a dues hores de flexibilitat horària diària, i aquest marge s'haurà de recuperar en còmput mensual.

El gaudiment d'aquest marge de flexibilitat horària especial, la concessió del qual correspondrà al comandament immediat corresponent prèvia acreditació de les circumstàncies expressades en el paràgraf anterior, no es podrà acumular als altres règims de flexibilitat, ni amb el règim especial de 80 hores recuperables previst en aquest mateix article, i l'afectat/ada que es trobi en aquesta situació haurà d'optar per un o altre sistema de flexibilitat o de recuperació.

Igualment el personal víctima de violència de gènere tindrà dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació horària, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, que es valoraran atenent a les circumstàncies de cada cas.

**Article 14**
**Gaudiment diferit de dies personals**

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

El seu gaudiment s'ha de realitzar els darrers dos anys de vida laboral previs a l'edat de jubilació i no podrà excedir de 2 anys acumulats juntament amb l'establert a l'article 47 programa de relleu generacional.

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

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

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

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

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

**Article 15**
**Vacances**

**15.1 Durada**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 15.2 Interrupció de les vacances

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

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

**Article 16**
**Permisos i llicències**

**16.1 Criteris generals**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 16.2 Permisos

**a)** Per raó de matrimoni o inici de convivència, en els casos de les unions estables de parella, el permís tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius que els o les cònjuges o convivents podran gaudir, dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o des de l'inici de la convivència. Igualment, si s'opta per gaudir-ne abans, es podran gaudir fins a set dies naturals abans de la data del casament o des de l'inici de la convivència.

**b)** Per raó de matrimoni d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: el permís tindrà una durada d'un dia natural si el matrimoni se celebra dins del territori de Catalunya i dos dies naturals i consecutius si se celebra fora.

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

Per defunció d'un/a familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies laborables quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i quatre dies laborables quan sigui en una localitat diferent de la del domicili.

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

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

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

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

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

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

**e)** Per trasllat de domicili dins la mateixa localitat: un dia laborable. En el cas de canvi de localitat el permís és de dos dies dins de l'àmbit metropolità; tres dies fora d'aquest àmbit i dins l'àmbit de Catalunya, aquests dies han de considerar-se sempre naturals i consecutius.

**f)** Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

En el cas del permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal el fet causant és l'acompliment d'una obligació l'incompliment de la qual genera una

responsabilitat civil, penal o administrativa. Per considerar que el dret és de compliment inexcusable, s'exigeix que una norma així ho determini i en sancioni l'incompliment.

En el cas del permís pel temps indispensable per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, en vista del ventall de permisos en matèria de conciliació regulats al present Acord de condicions, s'entén que aquest permís té un caràcter residual, excepcional i puntual. Per aquest motiu, el permís s'ha de circumscriure a situacions puntuals, que no es perllonguen en el temps, que no siguin reiterades i que no es puguin atendre amb altres mesures de conciliació establertes en normes legals o convencionals.

El permís detreu la part corresponent de complement de productivitat vinculat al pla de l'absentisme, llevat que es tracti d'un deure inexcusable de caràcter públic.

**g)** 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, el dia de la celebració de la prova. En el supòsit de proves de provisió de llocs de treball, el temps indispensable i per a proves de promoció a la resta de les Administracions públiques, el temps indispensable per a la seva realització.

**h**) Permís per exercici de funcions de president/a, vocal, interventor/a o apoderat/da en eleccions públiques durant tot el dia de la votació i una reducció de cinc hores a la jornada següent.

**i)** Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les embarassades pel temps que estrictament es requereix a aquest efecte, previ avís i justificació de la seva realització en jornada laboral. Aquest permís és extensiu per a les absències per l'assistència a tècniques de fecundació assistida. El terme embarassades inclou també a les persones trans gestants.

**j)** Per adopció o acolliment. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

També dona dret al permís l'acolliment simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any.

En els casos d'adopció internacional quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la criatura adoptada, es té dret també a un permís de fins a dos mesos per adopció o acolliment internacional En aquest cas, es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

**k)** Per naixement de fills/es prematurs/prematures o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. Els progenitors o progenitores tindran dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de dues hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball en dues hores més, amb la disminució proporcional de les seves retribucions. Als efectes, el desplaçament al centre hospitalari computa com una hora de treball efectiu. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per als dos progenitors/es.

**l)** Els/Les progenitors/ores amb fills/es discapacitats/discapacitades o que es trobin en procés de valoració d'una possible discapacitat tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

**m)** Per lactància per fills/es menors de 12 mesos. Permís d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Tanmateix, es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple la durada del permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

Es reconeix a la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora única de famílies monoparentals, el gaudiment acumulat dels permisos de lactància que correspondrien a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores de famílies no monoparentals, per tal de garantir una igual cura dels/de les fills i filles menors, tenint present que el càlcul d'hores es realitza des de la finalització de la prestació fins els 12 mesos del menor. A aquest efecte, l'empleat o empleada progenitor o progenitora d'una família monoparental té dret a dues hores diàries d'absència del lloc de treball, que pot dividir en dues fraccions d'una hora.

El personal amb jornada completa podrà acumular la reducció en la tarda reglamentària de prestació laboral així com el matí reglamentari per al personal amb horari majoritàriament de tarda.

El permís per lactància es configura com un dret individual dels empleats o empleades, sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor/a, adoptant, guardador/a o acollidor/a. Per tant, els dos progenitors tenen dret a gaudir del permís per lactància.

A petició de l'interessat o interessada les hores de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball. Aquesta modalitat només es podrà gaudir a partir de l'acabament del permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, guarda, acolliment o permís del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

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

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

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

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

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

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

**o)** Si cal tenir cura d'un familiar de primer grau, es tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per al termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes. Aquest permís es podrà gaudir de manera compactada prèvia sol·licitud de la persona interessada.

**p)** Permís per gestació. Per a les dones en estat de gestació es reconeix un permís retribuït a partir del dia primer de la setmana 37 de l'embaràs i fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es podrà iniciar el primer dia de la setmana 35 de l'embaràs i fins a la data del part.

**q)** Permís pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que coincideixin amb la jornada laboral.

**r)** Permís pel dol gestacional. En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

### 16.3 Permís de reducció de jornada

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

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

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

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

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

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

En els supòsits b) i c) es podran acollir a les modalitats de jornada de 35 o 32,5 hores, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

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

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

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

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

e) Per cessació progressiva d'activitats de l'empleat públic al qual manquin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa i als qui ho necessiten en processos de recuperació per raó de malaltia. Aquest permís està condicionat a les necessitats del servei. La reducció és d'un terç o de la meitat de la jornada, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució integra, respectivament.

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

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

### 16.4 Llicències

a) Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució. La durada mínima és de 10 dies naturals i la durada acumulada no podrà excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Una durada inferior als 10 dies naturals, només es pot concedir amb caràcter excepcional i prèvia justificació de la causa per la persona interessada. Si fos el cas, per cada període de llicència de 5 dies de durada es computaran també els dies festius i descansos intersetmanals que corresponguin.

b) Es podran concedir llicències sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogables excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

c) Igualment, es podran concedir llicències per efectuar estudis, amb el règim legalment previst.

d) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atendran al que s'estableix legalment i als pactes específics.

**16.5 Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.**

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

Aquest permís es distribueix de la següent manera:

Primer.- Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, son obligatòries i han de gaudir-se a jornada completa.

Segon.- Onze setmanes que poden distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos.

Tercer.- Dues setmanes, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o filla compleixi els 8 anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de la mare biològica, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

En els supòsits de part prematur i aquells en què, per qualsevol altre causa, el nonat o nonada hagi de romandre hospitalitzat/a a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nonat o nonada es trobi hospitalitzat/a, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

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

En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

El permís previst als apartats segon i tercer podrà gaudir-se a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En el cas de les setmanes a que es refereix l'apartat tercer, quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri substancialment el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la que ambdues prestin serveis, aquesta podrà aplaçar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada acabades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però es condiciona al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

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

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

El permís de cada un dels progenitors es distribueix de la següent manera:

Primer.- Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, son obligatòries i han de gaudir-se a jornada completa.

Segon.- Onze setmanes que poden distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Tercer.- Dues setmanes, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o filla compleixi els 8 anys.

El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascuna de les persones progenitores,

En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

El permís previst als paràgrafs segon i tercer, podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a que es refereix l'apartat tercer, quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri substancialment el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la que ambudes prestin serveis, aquesta podrà aplaçar la concessió del permís per un període raonable, justicant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst a la lletra j) de l'article 16.2 i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que així es determinin al Codi Civil o a les lleis civils de Catalunya, requerint que l'acolliment temporal tingui una durada no inferior a un any. En aquest supòsit, si l'acolliment té una durada inferior a un any i la Seguretat Social reconegui la prestació, la persona treballadora podrà gaudir d'aquest permís.

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

El permís de cada un dels progenitors es distribueix de la següent manera:

Primer.- Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, seran obligatòries i han de gaudir-se a jornada completa.

Segon.- Onze setmanes que poden distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Tercer.- Dues setmanes, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o filla compleixi els 8 anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

El permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple, però el seu gaudiment serà d'una setmana per a cadascun dels progenitors o progenitores.

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

El permís previst als paràgrafs segon i tercer, podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En el cas de gaudiment interromput, es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'opti pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setzena setmana del permís per naixement, si el progenitor o progenitora que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat la compactació del permís per lactància d'un fill o filla de menys de 12 mesos en jornades completes de treball, serà a l'acabament del permís per lactància compactat que es donarà inici al còmput de les dotze setmanes restants del permís del progenitor o progenitora diferent de la mare biològica.

En el cas de les setmanes a que es refereix l'apartat tercer, quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri substancialment el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la que ambdues prestin serveis, aquesta podrà aplaçar la concessió del permís per un període raonable, justicant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el no~~u~~nat o nonada hagi de romandre hospitalitzat/da a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nonat o nonada es trobi hospitalitzat/da, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada acabades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudiment d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració, però es condiciona al fet que hagi acabat el període de descans obligatori.

**d) Famílies monoparentals**

Els permisos que preveuen els apartats a), b), c), en el cas de unitat familiar monoparental, tenen una durada de 32 setmanes.

En aquest supòsit el permis es distribueix de la següent manera:

Primer.- Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, a la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, seran obligatòries i han de gaudir-se a jornada completa.

Segon.- Vint-i-dos setmanes que poden distribuir-se en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Tercer.- Quatre setmanes per a la cura del menor, que podran distribuir-se en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o filla compleixi els 8 anys.

En els casos que preveuen els apartats a), b), c) i d), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de l'empleat/ada públic/a, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els/les empleats/ades públics/ques que hagin fet ús del permís per naixement per adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

**e) Permisos per situacions de violència de gènere o de violència sexual**

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere o de violència sexual que, per aquest motiu, tinguin faltes d'assistència totals o parcials tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials d'atenció, o de salut segons procedeixi. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Així mateix, les empleades públiques víctimes de violència sobre la dona o de violència sexual, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent a cada cas.

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, l'empleada pública ha de mantenir les retribucions íntegres quan redueixi la jornada en un terç o menys.

**f) Permís per cura de fill/a menor afectat/ada per càncer o una altra malaltia greu**

Es tindrà dret, sempre que ambdúes persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquesta i a percebre les retribucions íntegres per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla menor d'edat afectat/ada per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent i com a màxim, fins que el menor compleixi els 23 anys.

A aquests efectes, el compliment dels 18 anys del/ de la menor no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de la cura directa, continua i permanent. No obstant, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec hagi complert els 23 anys en els supòsits en què el càncer o la malaltia greu hagi sigut diagnosticada abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts als paràgrafs anteriors, excepte d'edat.

Aixímateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi 26 anys si, abans de complir els 23 anys, acreditara, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

Quan concorrin en les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, la persona funcionària tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre persona progenitora, adoptant o guardadora amb fins d'adopció o acollidora de caràcter permanent, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat social que li sigui aplicable.

En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

En el cas del personal laboral s'aplica aquest permís amb les especificitats previstes en l'annex de laborals.

**g) Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el/la menor compleixi vuit anys.**

Tindrà una durada no superior a vuit setmanes, continues o discontinues, podrà gaudir-se a temps complert, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i d'acord als termes que reglamentàriament s'estableixin.
Aquest permís, constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, dones o homes, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i finalització del gaudiment o, en el seu cas, dels períodes de gaudiment, havent de comunicar-ho a l'Administració amb una antelació de 15 dies i realitzant-se per setmanes completes.

Quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís en els que el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la que ambdues prestin serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment més flexible.

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

Aquest permís es configura com no retribuït, tal com es regula al Real Decret Llei 9/2025 i detreu la part corresponent del complement de productivitat vinculat al pla d'absentisme.

**Article 17**
**Excedències voluntàries**

Les excedències aplicables al personal laboral són les recollides a l'article 9 de l'Annex 5 de condicions específiques del personal laboral.

1. L'excedència dels funcionaris de carrera pot adoptar les modalitats següents:

a) Excedència voluntària per interès particular.
b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
c) Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.
d) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.
e) Excedència per raó de violència de gènere i violència sexual.
f) Excedència per raó de violència terrorista.
g) Excedència voluntària per incompatibilitat.
h) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

2. **Excedència voluntària per interès particular.** Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors, i no s'hi pot romandre menys de dos anys continuats. La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, un cop finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament. Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

3. **Excedència voluntària per agrupació familiar** Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert al personal funcionari el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

4. **Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla**. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

5. **Excedència voluntària per a tenir cura de familiars**. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

6. **Excedència per raó de violència de gènere i violència sexual**. Les funcionàries víctimes de violència de gènere o violència sexual, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta. Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable. Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

7. **Excedència per raó de violència terrorista**. La persona funcionària que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere. Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre que sigui necessària per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

8. **Excedència voluntària per incompatibilitat**. L'excedència voluntària per incompatibilitats es pot concedir si la persona funcionària es troba en situació de servei actiu en un altre cos o escala de qualsevol de les administracions públiques o passi a prestar serveis en organismes o entitats dels sector públic, sempre que no li correspongui quedar en una altra situació i excepte si ha obtingut la

corresponent autorització de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibiltiats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

El nomenament com a personal interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per a passar a aquesta situació administrativa.

9. **Excedència voluntària per al manteniment de la convivència**. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

L'excedència voluntària per interès particular, l'excedència voluntària per manteniment de la convivència, l'excedència voluntària per agrupació familiar, l'excedència per raó de violència de gènere i violència sexual i per raó de violència terrorista, i les excedències per cura de fill/a o cura de familiar resulten d'aplicació al personal funcionari interí amb els requisits establerts normativament per aquestes excedències.

**Article 18**
**Teletreball**

Estableix el model de teletreball com a una modalitat de prestació de serveis a distància.

Serà voluntari i reversible i la seva utilització resta supeditada a que les necessitats del servei ho permetin. L'administració proporcionarà a les persones que treballin en aquesta modalitat l'equip informàtic i les aplicacions, eines ofimàtiques i de ciberseguretat necessàries per a la seva activitat, així com la formació específica en l'ús de les eines tècniques, prevenció de riscos laborals, seguretat de la informació i protecció de dades en el teletreball, requerides per desenvolupar-lo.

La modalitat general de teletreball, en còmput setmanal, es realitzarà amb la distribució de dos dies de teletreball i tres dies presencials.

El personal major de 60 anys disposarà d'una flexibilitat addicional d'acord amb les necessitats del servei de fins a tres dies de teletreball a la setmana amb caràcter general i còmput mensual, per així poder autogestionar-se mensualment la distribució dels dies de prestació de serveis de manera presencial, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Per poder continuar exercint la modalitat de teletreball s'ha de complir amb la proporció mensual que s'estableix de la següent manera,

- Per a dos dies de teletreball, la modalitat de prestació presencial és mínim d'un seixanta per cent
- Per a tres dies de teletreball, la modalitat de prestació presencial és mínim d'un quaranta per cent
- Per a un dia de teletreball, la modalitat de prestació presencial és mínim d'un vuitanta per cent

Durant la jornada de treball, el personal que presti servei en la modalitat de teletreball ha de mantenir-se localitzable i disponible per tal de garantir la comunicació immediata, efectiva i vetllar per la correcta prestació del servei.

Aquesta modalitat no és aplicable al personal de la Guàrdia Urbana ni dels Serveis de Prevenció, Protecció Civil, Extinció d'Incendis i Salvament, tampoc al personal que presti serveis en centres docents o de suport a la docència i escoles bressol. En el cas de serveis, el contingut essencial dels quals sigui l'atenció al públic o requereixi una prestació presencial, el sistema de teletreball es regularà de

manera especifica sempre que amb caràcter previ es dissenyen i apliquin sistemes que permetin, de manera parcial, i proporcionada l'atenció al ciutadania per medis telemàtics o la prestació del servei a distància. Els llocs susceptibles de prestar-se en teletreball es recolliran a l'RLT.

En cas que una dotació no pugui exercir teletreball, o per necessitats del servei requereixi d'una modalitat diferent a la de la fitxa, l'òrgan haurà de presentar un informe justificatiu acreditant necessitats organitzatives o operatives que ho impedeixin. Aquest informe haurà de fer referència explícita a les funcions essencials presencials.

La regulació del teletreball està establerta al decret vigent.

En el cas que una normativa de caràcter bàsic estableixi una altra regulació es revisarà aquest article en el si de la mesa general.

## CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

### Article 19
### Ofertes d'ocupació pública

#### 19.1 Criteris generals

L'actuació en matèria d'ocupació a l'Ajuntament de Barcelona en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis constitucionals 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.

Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva. Les mesures d'acció positiva s'estabiliran en els processos selectius d'aquelles categories on la representació femenina sigui inferior als valors mínims establerts com a paritaris. L'aplicació d'aquestes mesures tindrà com a objectiu la disminució de la segregació horitzontal, i seran de caràcter temporal, proporcional amb l'objectiu i sense perjudici del principi d'igualtat.

Estan exemptes de fer la prova de català i d'acreditar-la documentalment les persones candidates que hagin participat i obtingut plaça en processos de selecció de personal per accedir a l'Ajuntament de Barcelona, en què hi hagués establerta una prova de català del mateix nivell o superior, o que hagin superat la prova esmentada en altres processos de la mateixa oferta pública d'ocupació. No obstant l'indicat, i respecte l'exempció de l'acreditació documental, les persones candidates hauran d'al·legar en tot cas el dret a l'exempció i en cas que l'Administració no pugui comprovar d'ofici que la persona aspirant reuneix el requisit, se la requerirà per tal que realitzi l'acreditació documental corresponent.

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

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

Les places vacants exercides per personal funcionari interí i laboral temporal hauran de ser necessàriament objecte de cobertura mitjançant qualsevol dels mecanismes de provisió o mobilitat previstos a la normativa, prioritzant la cobertura reglada per personal funcionari de carrera. De no complir-se el que s'ha indicat, transcorreguts 3 anys des del nomenament, es produirà el cessament del personal funcionari interí i la vacant només podrà ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el corresponent procés selectiu quedi desert, i en aquest cas se'n podrà efectuar un altre nomenament de personal funcionari interí. Excepcionalment, el personal funcionari interí podrà romandre a la plaça que ocupi temporalment, sempre que s'hagi publicat la corresponent convocatòria dins el termini dels 3 anys comptadors des de la data del nomenament del funcionari interí. En aquest supòsit podrà romandre fins a la resolució de la convocatòria, sense que el cessament doni lloc a compensació econòmica, tret que una disposició legal estableixi el contrari.

Igualment i sempre que es disposi de l'empara normatiu suficient s'adoptaran mesures per a l'estabilitat del personal d'especial consideració per raó d'edat, a partir dels 60 anys, tenint en compte els serveis prestats i el temps que resta per a entrar en l'edat de jubilació.

En el cas que la regulació a la que es fa referència es derivin efectes per a la regulació de les borses de treball, es procedirà a la seva revisió.

D'acord amb la normativa que resulti d'aplicació i en la mesura que les diferents LPGE ho permetin, es tendirà a reduir la temporalitat estructural per a què es situï per sota del 8%.

De manera complementària, i sempre que sigui acord amb la normativa aplicable en matèria d'ofertes publiques per tal de reduir la temporalitat les places vacants ocupades per funcionaris interins estructurals o laborals en règim temporal no fix així com les places vacants pressupostades i no reservades en l'exercici pressupostari de l'esmentada oferta, s'inclouran en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produís el nomenament o, com a màxim, en la següent, tret que s'amortitzin. No es pot amortitzar ni modificar cap plaça ofertada fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

El personal temporal que ocupa una plaça convocada, cessa quan aquesta és coberta per qui hagi obtingut la condició de funcionari/ària de carrera o laboral fix, o per qualsevol altra causa que es prevegi a la normativa. Les persones presentades que no obtinguin plaça s'incorporen novament en les borses de la corresponent categoria amb el total de dies treballats i, en el cas que la normativa reconegués dret a compensació econòmica, resten suspesos a la borsa durant el període de temps equivalent a la compensació rebuda. En el cas que les persones no es presentin a les proves del procés selectiu, s'exclouen de la borsa de treball, tret que acreditin documentalment causa justificada de la seva absència.

Les ofertes públiques d'ocupació que anualment aprovi la Corporació en el primer trimestre de l'any integraran la cobertura de les places susceptibles de ser ofertades de l'Ajuntament, organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits al conveni. Les places objecte de l'oferta pública s'aproven en el si de la Mesa general, amb caràcter previ a la seva tramitació, i prèvia remesa de documentació informativa. S'informarà a la Mesa General el nombre de places que s'inclouran en cada convocatòria.

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

Com a mesura d'igualtat s'estableix que en relació a les proves de coneixements pràctics i teòrics orals i/o escrites dels processos de concurs oposició i promoció interna, les persones aspirants que es trobin a partir de la setmana 35 d'embaràs o dintre de les 6 setmanes posteriors al part, podran sol·licitar l'ajornament de la realització de la prova fins a la següent convocatòria, mitjançant instància presentada a través del registre electrònic, o per qualsevol dels mitjans que estableix l'article 16.4 de la

Llei 39/2015, d'1 d'octubre del procediment administratiu comú de les administracions públiques. En aquests casos, la instància haurà d'anar obligatòriament acompanyada d'un certificat mèdic de la persona aspirant so·licitant, expedit com a màxim 7 dies hàbils anteriors al registre de la instància, que acrediti la seva condició d'embarassada indicant la setmana de gestació o la situació de postpart de fins a 6 setmanes des del naixement. La presentació de la documentació justificativa establerta en les bases de la convocatòria en temps i forma correctes serà obligatòria per tal d'acceptar l'ajornament de la prova.

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

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

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

- ✓ Realitzar la prova, prèvia presentació el dia de la seva execució d'un certificat mèdic on consti expressament que la realització de la mateixa no representen cap perill per al seu estat físic i/o de gestació. Aquest certificat és obligatori i ha d'estar emès com a màxim fins a 7 dies hàbils abans de la realització de les proves d'aptitud física

- ✓ Sol·licitar l'ajornament de la realització de la prova a una data posterior a la data convocada. En aquest cas el tribunal assenyalarà una nova data per a la realització de la prova que haurà de ser anterior a la publicació de la llista de persones aspirants proposades per a realitzar la seguent fase del procés selectiu. Les proves s'ajornaran per una sola vegada i quedaran decaigudes en els seus drets les persones aspirants que no compareguin, considerant que no han completat la fase d'oposició.

- ✓ Sol·licitar l'ajornament de la realització de la prova fins a la següent convocatòria, mitjançant instància presentada a través del registre. En aquests casos, la instància haurà d'anar obligatòriament acompanyada d'un certificat mèdic de la persona aspirant so·licitant, expedit com a màxim 7 dies hàbils anteriors al registre de la instància, que acrediti la seva condició d'embarassada indicant la setmana de gestació o la situació de postpart de fins a 6 setmanes des del naixement. La presentació de la documentació justificativa establerta en les bases de la convocatòria en temps i forma correctes serà obligatòria per tal d'acceptar l'ajornament de la prova.

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

**19.3 Mesures de suport període de pràctiques i adaptació de proves per a persones neurodivergents**

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

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

**19.4 Reserva de places de persones amb diversitat funcional (discapacitat)**

D'acord amb el global de places de l'oferta pública d'ocupació, es reservarà un mínim del 7% del total per a la seva distribució per categories i escales que siguin compatibles pels aspirants que acreditin la seva discapacitat mitjançant el certificat oficial corresponent, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals de la plantilla. Aquesta reserva es realitzarà de forma que com a mínim el 2% de les places es reservin a persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places es reservin per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

El personal que requereixi una adequació en el desenvolupament de les proves, haurà d'acreditar-ho mitjançant el certificat corresponent (EVO-Laboral).

**19.5 Places addicionals a les ofertes públiques d'ocupació**

Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública, que s'aprovin durant la vigència de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius s'incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories de les places que s'ofereixen.

**Article 20**
**Selecció i accés**

**20.1 Sistemes de selecció**

Els sistemes selectius seran els previstos legalment. En concret els sistemes selectius seran els de concurs oposició i oposició, sens perjudici del que es disposi legalment sobre el procediment de selecció per concurs, i de la regulació laboral corresponent.

El sistema d'accés a l'ocupació pública a l'Ajuntament de Barcelona és el de concurs oposició, sempre que ho permeti la naturalesa de les places, sense perjudici de les especificitats de la selecció per a l'ingrés a l'escala bàsica de Guàrdia Urbana, i per a la categoria de bombera.

En el cas dels sistemes de concurs oposició, en la fase de concurs, es valoraran mèrits que podran incloure condicions de formació, nivells d'experiència o d'altres mèrits específics. La valoració d'aquests mèrits o nivells d'experiència no pot significar, en relació amb les proves selectives, més del 40% de la puntuació màxima assumible en el conjunt del concurs oposició, tret de modificacions legals.

**20.2 Criteris selectius**

Amb l'objectiu que la selecció per a l'accés es fonamenti en la qualificació específica per les exigències dels llocs de treball, s'establiran criteris selectius basats en el desenvolupament de la funció i en les competències necessàries per al seu desenvolupament. A aquest efecte els processos selectius podran incloure la tipologia de proves establertes legalment i per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

D'acord amb les previsions de la normativa aplicable es negociaran en la Mesa General els principis generals en matèria d'accés i promoció.

Els procediments de selecció han de cuidar especialment la relació entre el tipus de proves a superar,

les tasques dels llocs de treball convocats, l'escala o categoria.

Els processos selectius han d'incloure com a mínim les proves de coneixements pràctics i teòrics orals i/o escrites, d'acord amb el temari per a l'accés a les escales i categories, i poden incloure les proves d'avaluació de competències professionals i les proves psicotècniques adients. En l'àmbit de la selecció de les escales de la Guàrdia Urbana i del Servei de Protecció Civil Prevenció, Extinció i Salvament, el mínim de proves seran les indicades més les proves físiques, mèdiques i la formació selectiva, així com la prova de conducció en el cas del servei de Protecció Civil Prevenció, Extinció i Salvament.

Sense perjudici de les proves o exercicis comuns que habilitin per accedir al corresponent cos o escala, els processos selectius vinculats a llocs de treball adscrits a famílies professionals poden establir proves o exercicis específics per a cadascun d'aquests àmbits, adreçats a garantir la capacitat i idoneïtat de les persones aspirants vers l'àmbit dels llocs de treball objecte de selecció, tret que hi hagi disposició legal.

En els processos de promoció i selecció, les places desertes s'acumularan en el següent procés selectiu.

### 20.3 Funcionarització

Els processos selectius per a l'accés a les diverses categories inclouran les places de personal laboral fix d'aquelles categories laborals que estiguin declarades a funcionaritzar, regulat a l'annex específic de condicions especifiques d'aquest personal, a fi i efecte d'afavorir la regularització de categories del personal laboral, d'acord amb la Relació de Llocs de Treball. S'optarà voluntàriament i d'acord amb els criteris de selecció específics que es determinin a cada convocatòria.

Als efectes dels processos selectius que afectin processos de funcionarització s'inclouran les places d'organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a l'Acord i segons les previsions de la Relació de Llocs de Treball, i s'estudiaran en el si de la comissió de seguiment.

### 20.4 Desenvolupament Grup B

Amb l'objectiu de reforçar les polítiques públiques en els àmbits de la salut i de l'educació, i de garantir una estructura professional adequada a les necessitats actuals, es creen les categories funcionarials de "*Tècnic/a de Grau Superior de Salut Pública*", "*Tècnic/a Grau Superior Audioprotètic*", "*Tècnic/a Grau Superior en Educació Infantil*" i "*Tècnic/a Grau Superior en Educació Especial*".

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

### 20.5 Participació

Per a l'aplicació d'aquests criteris generals respecte de les ofertes públiques i processos selectius es facilitarà a les organitzacions sindicals amb representació a l'Ajuntament de Barcelona la informació necessària i la participació en els processos selectius i en el seu desenvolupament, d'acord amb el Manual de l'Observador Sindical**.**

### 20.6 Comunicació Comissió Tècnica d'Igualtat

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

No obstant si les bases no presenten diferències o modificacions i han estat validades prèviament per la Comissió Tènica d'Igualtat no serà necessari realitzar aquest tràmit de comunicació prèvia.

**Article 21**
**Promoció Interna**

**21.1 Criteris generals**

La promoció interna que consisteix en el canvi de la categoria professional és un dels instruments indispensables per aconseguir un major grau de professionalització de la plantilla i un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics i, per tant, es potenciaran tots els mecanismes legals de promoció. La promoció interna es portarà a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Als efectes indicats i per tal de garantir la promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens de grup o subgrup**,** en el marc dels processos selectius del total de places convocades de cada grup o subgrup es garantirà, sempre que sigui possible pel nombre de places a convocar, la reserva d'un màxim del 50% un mínim del 20% de les places.

El torn lliure i el de promoció interna corresponents a una mateixa categoria, escala o especialitat podran formar part del mateix procés selectiu, a l'efecte d'agilitzar i simplificar el procediment administratiu, sens perjudici del tractament diferenciat de les proves d'un torn o de l'altre. En el cas que el nombre d'aspirants que superin els processos selectius sigui inferior al de places convocades en algun dels torns, el nombre resultant de vacants es pot incorporar del torn de promoció interna al lliure i a l'inrevés.

Dins els plans per a l'ordenació dels recursos humans, i d'acord amb els criteris normatius, es podran adoptar mesures específiques de promoció interna.

D'acord amb la normativa vigent, en els processos selectius de promoció interna vertical es podrà establir l'exempció del temari comú que s'hagi superat en el grup o subgrup d'origen, sempre que aquests continguts siguin coincidents i es pugui garantir el manteniment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

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

Per tal de fomentar la promoció interna en el marc dels processos selectius, la Comissió Paritària de Seguiment d'aquest acord determinarà les mesures que puguin incorporar-se a les corresponents convocatòries per assolir aquesta finalitat.

**21.2 Promoció Interna especial**

D'acord amb la planificació de recursos humans l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció que no comportin la prèvia oferta d'ocupació pública, les quals es desenvoluparan en convocatòries independents separades de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui. Els expedients de nomenaments derivats d'aquestes promocions es completaran en un termini no superior a tres mesos a comptar des de la publicació de la proposta de nomenament de les persones seleccionades pel Tribunal.

En els processos selectius de promoció interna vertical indicats en els punts anteriors hi podrà participar el personal laboral fix per tal de possibilitar la promoció d'un grup laboral inferior a una categoria funcionarial superior.

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

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

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

Igualment l'Ajuntament convocarà processos de promoció interna del subgrup E a C2 i del grup C a grup B, amb la finalitat de regularitzar la situació del personal municipal afectat per l'evolució del sistema classificatori de categories professionals. Aquesta mesura s'adreça específicament a aquelles categories que, com a conseqüència de la seva integració en una de superior, han vist modificat el seu subgrup de classificació professional. En aquests supòsits, el personal que ja desenvolupa les funcions pròpies de la nova categoria podrà accedir, mitjançant el corresponent procés de promoció interna, al subgrup o grup que correspongui, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

El personal que es promociona i que ocupi, amb caràcter previ a la promoció, un lloc de treball amb caràcter definitiu que pot ser ocupat, d'acord amb la relació de llocs de treball, amb la nova categoria, pot optar per romandre en el mateix lloc de treball.

### 21.3 Promoció interna horitzontal

D'acord amb les necessitats que es determinen es podrà regular en els processos selectius la promoció interna horitzontal que consisteix en l'accés a categories, cossos o escales del mateix subgrup professional.

El personal laboral fix, podrà participar en els processos selectius de promoció interna horitzontal que suposa passar d'una categoria o grup professional laboral a una categoria funcionarial del mateix nivell o equivalent sense canviar de lloc de treball, que es convoquin pel sistema de concurs oposició, d'acord amb el procediment establert a la normativa d'aplicació.

### 21.4 Regulació especifica de la promoció del subgrup C2 a C1

Per a l'accés mitjançant promoció interna des de categories del subgrup C2 al subgrup C1, de la mateixa família professional, no serà necessari posseir el requisit general de titulació si es té una antiguitat de 10 anys en categories i escales del subgrup C2 o si es té una antiguitat de 5 anys en aquests i s'ha superat un curs de formació convocat específicament a aquests efectes.

## Article 22
## Carrera horitzontal

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

Amb l'aprovació del Reglament, l'Ajuntament de Barcelona dona compliment al mandat legal de modificació de la Llei 22/1998 de la Carta Municipal de Barcelona, reconeix el dret del personal municipal a la carrera horitzontal, impulsa un sistema que promou la motivació, l'estabilitat i la millora contínua del servei públic.

**Article 23**
**Carrera vertical**

**23.1 Criteris generals**

Sense perjudici de l'impuls dels sistemes de promoció indicats en els articles anteriors, la carrera professional vertical s'articula d'acord amb l'ascens en l'estructura de llocs de treball. La provisió de llocs de treball es realitzarà pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

**23.2 Concurs**

El concurs és el procediment ordinari de provisió de llocs de treball i consistirà en la valoració dels mèrits i capacitats i en el seu cas de les aptituds necessàries per al desenvolupament dels llocs convocats. En aquests concursos amb la finalitat d'avaluar les competències i habilitats dels candidats en relació amb els llocs a proveir, es pot establir la realització de les proves adequades sempre que es publiquin a les bases del concurs.

**23.3 Lliure designació**

Els llocs d'especial responsabilitat o que per la naturalesa de les seves funcions així es determini en la relació de llocs de treball es proveiran pel sistema de lliure designació, basat en l'apreciació discrecional per l'òrgan convocant de la idoneïtat de les persones candidates, amb convocatòria pública. Els llocs a proveir mitjançant el procediment de lliure designació estan establerts en la relació de llocs de treball.

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

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

Als efectes de còmput de temps d'antiguitat, es tindran en compte els contractes de relleu en categories funcionarials i el temps de prestació de servei en el si de l'Ajuntament del personal subrogat adherit a l'Acord.

Un cop s'ha obtingut el lloc concursat, s'aplicarà la normativa general de provisió de llocs de treball i haurà de romandre, de forma general, en el lloc de treball amb destinació definitiva des del qual es concursa un mínim de dos anys, des de la darrera adjudicació de lloc de treball mitjançant concurs.

**23.5. Carrera vertical del personal del subgrup C1**

Es garanteix la carrera vertical del personal del subgrup C1, en relació amb la provisió i manteniment dels llocs de treball C1 de nivell de destinació 20 i 22.

**Article 24**
**Relació de llocs de treball**

La Relació de Llocs de treball és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'ordenen els llocs de treball de l'Administració Municipal, d'acord amb les necessitats dels serveis a prestar a la ciutadania, es determinen els requisits per a l'acompliment dels esmentats llocs de treball, es defineixen les seves característiques essencials i es fixen les condicions retributives.

Anualment, es publicarà la refosa de la relació de llocs de treball i es lliurarà a la representació del personal un informe actualitzat, que incorpori dades desagregades entre dones i homes i vacants, a fi de facilitar la transparència i l'anàlisi de la informació, en format de dades operables i tractables informàticament.

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

**Article 25**
**Trasllats i mobilitat**

**25.1** Correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada optimització dels recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir al personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en qualsevol cas el lloc de treball, les seves retribucions i condicions de treball i sense que aquesta distribució es consideri canvi de lloc de treball.

**25.2**. Com a mesura de racionalització que afecti el dimensionament de diverses unitats, departaments o organismes, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de mobilitat restringida entre el personal afectat que reuneixi les característiques dels llocs requerits i només després d'aquesta convocatòria, i si restessin places vacants, es procediria a la redistribució d'efectius d'ofici.

**25.3** Es facilitarà la mobilitat voluntària periòdica entre personal que ocupi llocs de treball amb iguals funcions, requisits d'ocupació i retribucions. Aquestes convocatòries es podran realitzar per a cobrir els llocs vacants destinats a ser coberts mitjançant l'oferta pública d'ocupació, prèviament a la seva cobertura pel personal de nou ingrés.

En el cas dels llocs  base s'arbitrarà un sistema que permeti que el personal funcionari pugui ocupar amb caràcter definitiu les places vacants abans de la incorporació de personal interí.

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

**25.5** Quan es tracti d'una redistribució que afecti un conjunt d'empleats/ades d'un mateix centre, es tindran en compte les preferències dels afectats/ades en ordre a la seva reubicació en les noves destinacions, sempre que això sigui possible i es considerin idonis per a aquestes, procedint-ne a la redistribució d'ofici d'acord amb criteris d'idoneïtat i d'antiguitat a l'Ajuntament.

**25.6** En el cas que les necessitats de servei així ho justifiquin es podrà procedir a la rotació entre llocs de treball iguals. Es negociaran a la Mesa General els criteris de rotació, la periodicitat i els criteris

d'excepció de la rotació dels llocs afectats.

**25.7** El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per una millor optimització des recursos humans, podrà ser adscrit a llocs de treballs diferents que corresponguin a la seva escala i categoria professional sempre que tinguin el mateix nivell de complement de destí i específic de responsabilitat i igual sistema de provisió.

**25.8** En el cas d'establiment de mesures de racionalització de plantilla, l'Ajuntament informarà a la Mesa General respecte de les necessitats que motiven les mesures i criteris a aplicar i negociarà el seu contingut, sense perjudici de les competències de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa en matèria d'informació.

**25.9 Mobilitat interadministrativa.** La cobertura de dotacions de llocs de treball singulars o de comandament, a proveir per concurs o lliure designació tal i com es determini a l'RLT, s'ha de realitzar entre personal municipal. Quan es tracti de llocs de treball singulars o de lliure designació, en el cas que aquests procediments de provisió quedin deserts es podrà fer una convocatòria oberta a personal funcionari d'altres administracions. Les provisions interadministratives dels llocs de nivell 24 i 26 es limitaran a un màxim de cinc convocatòries anuals.

**Article 26**
**Efectes de l'amortització o cessament del lloc de treball**

**26.1** Els/les empleats/des que, en els termes legalment previstos, resultin remoguts dels llocs de treball obtinguts amb caràcter definitiu per concurs o fets cessar amb caràcter discrecional en el cas de llocs proveïts de forma definitiva per lliure designació seran adscrits provisionalment a altres llocs de la seva escala i categoria professional.

El que estableix aquest apartat no és aplicable als funcionaris que hagin cessat com a conseqüència d'un expedient disciplinari.

**26.2** Els/les empleats/des remoguts/des de llocs de treball obtinguts per concurs, tenen dret a percebre les retribucions bàsiques i el complement de destinació equivalent al grau personal que tinguin consolidat i el complement específic del lloc que passin a ocupar o, si és superior, el corresponent al complement específic mínim de dos nivells per sota del grau personal consolidat, amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació ampliada. El funcionari que no té grau personal reconegut té dret a percebre el complement específic corresponent al mínim de la seva escala.

**26.3** Els/les empleats/des fets cessar discrecionalment de llocs obtinguts amb caràcter definitiu per lliure designació, tenen dret a percebre les retribucions bàsiques i el complement de destinació equivalent al grau personal que tinguin consolidat. Pel que fa al complement específic poden optar entre:

a) El complement específic del lloc que passin a ocupar

b) El complement específic mínim de dos nivells per sota del grau personal consolidat, amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació ampliada.

c) Un complement personal i variable en substitució del complement específic del lloc que passin a ocupar, equivalent al 70% del complement específic mínim atribuït a llocs de treball del nivell corresponent al grau personal que acreditin.

**26.4** Els complements personals establerts als apartats 2 i 3 d'aquest article no es perceben en els casos següents:

a) Si el nou lloc que s'assigna al funcionari, provisionalment o definitivament, té un complement específic igual o superior.

b) Si el cessament o la remoció són conseqüència d'un expedient disciplinari. En aquest supòsit, el funcionari ha de percebre les retribucions bàsiques i el complement de destinació equivalents al grau personal que tingui consolidat, sens perjudici del complement específic del lloc que passi a ocupar.

**Article 27**
**Aprofitament de recursos propis**

L'Ajuntament es compromet a aprofitar al màxim els serveis municipals.

**Article 28**
**Canvi del model de gestió**

L'Ajuntament ha d'informar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten les condicions de treball del personal municipal, sens perjudici que en els àmbits de negociació es porti a terme la negociació que correspongui.

**Article 29**
**Borses de Treball**

**29.1 Criteris Generals**

Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a la Corporació es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris/àries de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar i la incorporació de funcionaris/àries interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa.

En el cas del personal laboral temporal no fix la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors d'acord amb l'annex específic de personal laboral.

L'Ajuntament ha d'aprofitar i incentivar la promoció del personal de l'Ajuntament, dels organismes autònoms i dels ens instrumentals adherits a conveni. A tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, entre el personal de l'Ajuntament que compleixi els requisits per a ocupar els llocs.

Quan no hi hagi candidats/es o aquests/es no reuneixin els requisits per ocupar els llocs, els/les candidats/es provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí. Les borses seran úniques per a l'Ajuntament, organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

Les borses de treball podran ser genèriques o específiques. Les borses genèriques són per a les categories professionals i funcions comunes del mateix Ajuntament i organismes autònoms. Els processos de selecció seran gestionats per la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica.

Les borses especifiques són per a les categories específiques, únicament requereixen que es convoquin de forma singularitzada i seran gestionades pel sector o pels organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals que afectin, prèvia autorització i aprovació del contingut del seu anunci i supervisió del procés per part de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica.

Amb la finalitat de fer efectiva la política d'integració de persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es promourà una reserva del 5% del global dels llocs de treball oferts en règim d'interinatge o contractació temporal per a la seva ocupació per a persones amb discapacitat que formin part de les borses de treball temporal.

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

Els sistemes de constitució, els criteris d'ordenació de les borses de treball i els criteris d'exclusió i altres matèries rellevants es regulen per l'acord de borses i les seves actualitzacions. La Comissió tècnica de borses de treball, derivada de la comissió de seguiment de l'Acord, té les competències atribuïdes respecte els criteris interpretatius derivats del seguiment de les borses de treball, generals i específiques.

**29.2 Plantilla volant**

Es crea una plantilla volant de 70 places de caràcter estructural del 100% de la jornada, destinada a la cobertura d'absències del personal de serveis socials, que podrà variar en funció de les necessitats de cobertura.

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

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

## Article 30
## Formació

**30.1 Tipus de formació**

Els empleats/ades tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals, la prevenció de riscos laborals, la igualtat de gènere, la no discriminació, la inclusió social la prevenció de l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual o identitat LGTBIQ, així com al dret de qualificació i promoció professional.

La formació es desenvoluparà a partir de tres tipus de formació:

- La formació estratègica adreçada a la millora en processos i models de gestió, de caràcter transversal.
- La formació d'actualització adreçada per a un millor desenvolupament de les funcions i que abasta la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball, per a la millora de la prestació del servei i als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió i de prevenció de riscos laborals.
- La formació de desenvolupament adreçada a la millora de les competències professionals en vinculació amb la carrera vertical i horitzontal del personal.

### 30.2 Pla de desenvolupament professional

A l'inici de cada mandat s'elaborarà un Pla de desenvolupament professional que recollirà de forma planificada els objectius estratègics i específics, les accions i metodologies d'aprenentatge, els recursos i els criteris d'accés, entre d'altres aspectes. Es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents. Aquest Pla de desenvolupament professional es complementa amb els plans específics de formació per a la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció, Protecció Civil i Extinció d'Incendis i Salvament.

Anualment, es concretarà la programació formativa transversal i les programacions específiques de gerències i ens instrumentals que atendran les necessitats d'aprenentatge pròpies del seu àmbit d'actuació dins del marc del Pla de desenvolupament professional. Aquesta programació anirà acompanyada dels crèdits pressupostaris pertinents destinats a aquesta finalitat.

Els criteris de selecció de les persones participants a la formació seran de caràcter objectiu i en tot cas s'adequaran a les tipologies de formació enunciades.

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

La Comissió de seguiment de l'acord, sens perjudici de les competències de negociació de les organitzacions sindicals amb representació pel que fa als Acords de Formació Contínua, participarà en l'elaboració i seguiment del Pla de formació anual. Pel que fa a la formació externa també participarà en el seguiment dels criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels cursos de postgrau. Es facilitarà l'assistència als cursos de formació contínua. Es garanteix la realització, voluntària, en dos cursos de formació anual. D'acord amb la normativa vigent, la formació sobre prevenció de riscos laborals tindrà caràcter obligatori. Les persones convocades i els seus responsables funcionals hauran de justificar l'absència o l'abandonament de les convocatòries que es rebin.

Es podran establir plans específics de formació adreçats al personal afectat per una mesura de reorganització del treball que suposi reassignació d'efectius o reconversió de llocs de treball. El temps d'assistència a cursos inclosos en un pla de formació derivat d'aquestes mesures es considera treball efectiu a tots els efectes.

### 30.3 Formació específica

Es podrà autoritzar l'assistència a formació externa de curta durada, entre 1 i 50 hores per acció formativa, consistent a cursos, seminaris, jornades, congressos, o conferències, organitzats per entitats externes a l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes públics. Són accions formatives relacionades amb la feina que la persona desenvolupa en el lloc de treball, és a dir, amb projectes municipals, les funcions i les competències del lloc de treball o l'actualització professional de la persona que hi assisteix, el contingut de les quals no està previst en les programacions formatives internes.

El finançament total o parcial de la formació externa s'assumeix des de cadascuna de les gerències, organismes autònoms i ens instrumentals, d'acord amb la seva disponibilitat pressupostària.

### 30.4 Seguiment de la formació

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

La Comissió de seguiment de l'acord, sens perjudici de les competències de negociació de les organitzacions sindicals amb representació pel que fa als Acords de Formació Contínua, participarà en l'elaboració i seguiment de la programació formativa anual.

**Article 31**
**Incentiu a l'Actualització i Certificació en Habilitats Digitals**

**31.1. Objectiu**

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

**31.2. Certificació digital**

L'Ajuntament promourà programes de formació i certificació en competències digitals rellevants per a l'exercici de les funcions, prioritzant aquelles que contribueixin a l'automatització de tasques, la gestió eficient dels recursos i la millora de l'atenció ciutadana.

**31.3. Requisit per a la provisió i promoció**

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

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

**Article 32**
**Protecció de drets digitals i implantació de sistemes d'intel·ligència artificial**

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

## CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

### Article 33
### Pla de pensions

1. En els termes que prevegi la normativa pressupostària d'aplicació, l'Ajuntament realitzarà aportacions al Pla de pensions els anys de la vigència d'aquest acord.

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

Aquesta quantitat s'incrementarà cada any d'acord amb els increments establerts a la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat, per a cadascun dels exercicis. Cada ens assumirà la totalitat de l'aportació del Promotor corresponent al personal acollit al Pla de Pensions conjunt que presti serveis en el mes en que es faci efectiva l'aportació en aquell ens, d'acord amb allò que estableix el Reglament del Pla Pensions.

2. L'Ajuntament aportarà addicionalment a l'establert al punt anterior les següents contribucions al Pla de Pensions en el moment que els partícips compleixin com a mínim els anys de servei que s'indiquen,

- 25 anys de servei, una aportació addicional consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- 30 anys de servei, una aportació addicional consistent en el 55% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- 35 anys de servei, una aportació addicional consistent en el 65% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- 40 anys de servei, una aportació addicional consistent en el 75% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- 45 i 50 anys de servei una aportació addicional consistent en el 100% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

L'aportació es farà una única vegada per cada període de serveis prestats.

A aquests efectes, es reconeixen els serveis prestats a l'Ajuntament de Barcelona, als organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord de condicions de treball. Així mateix, el temps d'excedència per cura de fill/a, per a tenir cura de familiars i per violència de gènere computa com a prestació de serveis.

D'aquesta aportació en queden exclosos els partícips que hagin estat objecte d'una sanció disciplinària a l'Ajuntament de Barcelona o els seus organismes públics per falta molt greu durant els tres anys immediatament anteriors a la data d'acompliment dels anys de servei.

3. En el cas del personal de l'escales i categories de la Guardia Urbana i SPCPEIS, l'Ajuntament de Barcelona aportarà una contribució addicional equivalent al 10% de les retribucions anuals fixes sempre que hagin prestat servei a dit cos durant 35 anys sense interrupció i sense cap nota desfavorable en el seu expedient personal. Aquesta aportació es durà a terme a l'any següent natural del compliment dels 35 anys de servei.

4. Així mateix i com a mesura d'incentivació de la promoció vertical, l'Ajuntament, anualment, realitzarà una aportació addicional a aquells partícips que hagin canviat efectivament de subgrup o grup de titulació mitjançant la superació d'un procediment selectiu o mitjançant reclassificació professional, categories a extingir a conseqüència de la reclassificació professional a GUB i SPCPEIS en el si de l'Ajuntament de Barcelona i sempre que haguessin prestat serveis efectius durant almenys tres anys en el subgrup o grup de la categoria inferior des de la que s'ha promocionat, amb independència del vincle administratiu, i que quan es superi el procés selectiu s'estigui ocupant una plaça de caràcter estructural.

Als efectes de determinar els número de mòduls inicials es tindran en compte els serveis prestats i les promocions realitzades per a cada persona fins aquest moment.

L'aportació addicional per aquest concepte té un import de 156,06 euros anuals per mòdul, que s'actualitzarà anualment d'acord amb el que prevegi la LGPE.

El número de mòduls de cada partícip es determina en el moment que hi hagi un canvi per promoció vertical de grup o subgrup de titulació i es quantifica en funció del temps transcorregut en el grup o subgrup inferior del qual que es promociona, essent un mòdul un període de 3 anys de serveis efectius a l'Ajuntament de Barcelona o els seus organismes adherits a l'acord de condicions.

A l'any que es produeixi un canvi per promoció vertical de grup o subgrup de titulació, aquesta aportació s'actualitzarà o s'iniciarà (si és la primera vegada que es promociona), tenint en compte els mòduls meritats en els grups o subgrups de titulació inferiors i amb la quantia proporcional als mesos que s'ocupi el subgrup o grup superior aquell any.

L'aportació addicional es realitzarà per a cada persona anualment al mes de novembre. El període d'aportacions al pla de pensions per aquest concepte comprendrà el període de l'1 de novembre de l'any anterior al 31 d'octubre de l'any en curs.

L'aportació addicional com a mesura d'incentivació de la promoció vertical serà proporcional al còmput de jornada que es realitzi i a les retribucions que es percebin per aquesta jornada.

5. Les aportacions de l'Ajuntament de Barcelona al Pla de Pensions es realitzaran d'acord amb el que disposi la llei de pressupostos general de l'Estat vigent en cada moment i sense superar en cap cas els topalls previstos a la normativa d'aplicació de la següent forma

a. Al mes següent a la data de compliment del mínim d'anys de serveis requerida a l'apartat 2.
b. A l'any següent a la data de compliment del mínim d'anys de serveis requerida a l'apartat 3.
c. Al mes de novembre per a l'aportació addicional per promoció de l'apartat 4, amb caràcter anual a partir de la superació del procediment selectiu i de manera proporcional als mesos transcorreguts al subgrup superior.

6 .- A opció seva, la persona que reuneix els requisits per a l'aportació de l'apartat 2 podrà reduir la seva jornada ordinària en els següents termes:

- 25 anys de servei, una reducció del 25% de la aportació addicional i una reducció de la jornada equivalent a 10 dies
- 30 anys de servei, una reducció del 35% de la una aportació addicional i una reducció de la jornada

equivalent a 15 dies
- 35 anys de servei, una reducció del 40 % de la una aportació addicional i una reducció de la jornada equivalent a 20 dies
- 40 anys de servei, una reducció del 45% de la aportació addicional i una reducció de la jornada equivalent a 30 dies
- 45 anys de servei una reducció del 45% de la aportació addicional i una reducció de la jornada equivalent a 35 dies
- 50 anys de servei una reducció del 45% de l'aportació addicional i una reducció de la jornada equivalent a 35 dies.

El moment d'aplicació de la reducció de jornada es determinarà a petició de l'interessat en un període comprès en els darrers quatre anys de vida laboral previs a l'edat de jubilació.

La opció a la reducció de jornada de l'aportació de l'apartat 2 no s'aplica als col·lectius que disposen de normativa d'avançament de l'edat de jubilació, ni al personal que gaudeixi d'una reducció progressiva d'activitat a partir dels 60 anys que consisteixi en bonificar el 100% de la jornada durant els 9 meses immediats anteriors a la data de jubilació obligatòria docent, d'acord, ambdues excepcions, amb el que disposa l'acord de condicions de treball vigent.

7.- El personal de GUB i SPCPEIS podrà optar a reduir la seva jornada ordinària en els següents termes:

7.1.- Respecte de l'aportació de l'apartat 3, una reducció de jornada equivalent a 36 dies naturals.

7.2.- Respecte de l'aportació de l'apartat 2

- 25 anys de servei, una reducció de jornada equivalent a 15 dies naturals.
- 30 anys de servei, una reducció de jornada equivalent a 16 dies naturals.
- 35 anys de servei, una reducció de jornada equivalent a 17 dies naturals.
- 40 anys de servei, una reducció de jornada equivalent a 20 dies naturals.
- 45 anys de servei , una reducció de jornada equivalent a 30 dies naturals.
- 50 anys de servei, una reducció de jornada equivalent a 30 dies naturals.

La reducció de jornada del personal de SPCPEIS i GUB s'aplica amb caràcter previ immediat a la jubilació.

8. En el cas que les aportacions de l'Ajuntament al Pla de Pensions superin el que disposi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat vigent en cada moment i no es pugui fer el reintegrament, les aportacions que excedeixin del topall previst a la normativa d'aplicació es realitzaran al mes de març de l'any següent.

**Article 34**
**Ajuts per a persones amb discapacitat amb dependència econòmica**

**34.1 Criteris d'aplicació**

Consisteix en una assignació econòmica mensual que es reconeix als empleats/ades per les despeses generades per l'atenció i recuperació de familiars fins al primer grau de consanguinitat i afinitat que

estiguin econòmicament a càrrec i convisquin amb l'empleat/ada, d'acord amb el que es determina al punt 2 d'aquest article, amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% reconeguda per una resolució administrativa de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) del departament competent de la Generalitat de Catalunya.

L'ajut es farà extensiu a les parelles de fet d'acord amb la normativa vigent i als empleats/ades que tinguin la tutela o figura equivalent legalment reconeguda d'una persona discapacitada. També es farà extensiu als fills que, malgrat no convisquin, estiguin en situació de custòdia compartida respecte de l'empleat/ada.

Als efectes d'aquest article, es considera que la persona discapacitada causant està a càrrec i depèn econòmicament de l'empleat/ada si els ingressos percebuts no superen el 100% del salari mínim interprofessional en còmput anual.

### 34.2 Imports

L'ajut per a les persones treballadores en els supòsits indicats serà per l'import mínim previst a les taules retributives a l'apartat d'Ajuts i s'incrementarà anualment durant la vigència de l'acord amb el percentatge corresponent establert per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cadascun dels exercicis.

En el cas de l'ajut per als progenitors amb fills/es i cònjuge o parella de fet amb discapacitat, l'import serà el determinat a les taules retributives vigents a l'apartat d'Ajuts i en funció del grau de discapacitat que tinguin, Les quanties mensuals següents per a l'any 2025:

a) Grau igual al 33% i inferior al 65%: 354,20 €
b) Grau igual al 65% i inferior al 75%: 480,71 €
c) Grau igual o superior al 75%: 607,16 €

En cas que també es demani l'ajut, amb prescripció mèdica o resolució de l'Equip d'Assessorament i Orientació psicopedagògica del Departament competent en matèria d'Educació degudament acreditada, per assistència en centres d'educació especial de caràcter onerós, l'import tindrà un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades, que s'abona en dotze mensualitats. Cal acreditar l'import anual de les despeses amb una certificació de la despesa emesa pel centre d'educació especial en cada curs escolar.

Si hi ha modificació de grau de discapacitat un cop reconegut l'ajut se li abona des de la comunicació amb efectes des de la data de reconeixement de l'ICASS.

### 34.3 Procediment

Per tenir dret a percebre l'ajut serà necessari demanar-ho per escrit, complir els requisits establerts als apartats anteriors, i acreditar-ho documentalment. La resolució administrativa que acordi en el seu cas l'ajuda tindrà efectes econòmics des del dia 1 del mes següent a la data de presentació de la sol·licitud a l'Ajuntament.

La documentació acreditativa que tingui caràcter anual o revisable s'ha d'actualitzar el primer trimestre de cada any, tret que la petició s'hagi cursat per primera vegada en el darrer trimestre de l'any anterior. En cas de no aportar la documentació acreditativa abans de l'1 d'abril de cada any, es

suspendrà l'abonament de l'assignació econòmica tant de l'ajut com de l'assistència als centres d'educació especial de caràcer onerós.

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

Si canviessin les circumstàncies que van donar dret a la percepció de l'ajut, el personal beneficiari ho comunicarà en el termini de quinze dies, en cas contrari en el moment en que l'Ajuntament tingui coneixement, s'obrirà un procediment en el que la persona treballadora tindrà un tràmit d'audiència als efectes de retornar els diners percebuts indegudament.

L'Administració pot demanar en qualsevol moment documentació complementària als efectes de la concessió i/o manteniment dels ajuts.

**Article 35**
**Suport específic persones usuàries de gossos d'assistència**

El personal municipal que per la seva discapacitat, sigui usuari/a de gossos d'assistència per a l'accés i mobilitat laboral, podrà acreditar com a causa d'absència no recuperable justificada, el temps empleat en les actuacions que requereixen el compliment de les obligacions que com a usuària estan establertes a la Llei 19/2009 de 26 de novembre, de l'accés a l' entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència.

**Article 36**
**Ajuts per a fills menors de 13 anys**

**36.1 Criteris d'aplicació**
Consisteix en un ajut per compensar les despeses en educació, servei mèdic i les que es concretin i es determinin a la convocatòria derivades de la criança de menors de 13 anys, amb la finalitat de fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

L'ajut tindrà caràcter anual i serà objecte de convocatòria dins del primer trimestre de cada any natural respecte a les despeses justificades de l'any anterior.

En cada convocatòria es determinarà el nombre màxim de persones beneficiàries.

Podran sol·licitar aquest ajut totes les persones treballadores que acreditin la custòdia, la convivència i la càrrega familiar respecte del fill o filla menor de tretze anys.

En el supòsit que el nombre de sol·licituds presentades superi el nombre d'ajuts establerts a la convocatòria, l'adjudicació dels ajuts es realitzarà amb subjecció als següents criteris de prioritat:

1. Persones treballadores que les seves retribucions es troben reduïdes derivades de l'acolliment a una reducció de jornada per cura de fill o filla de 6 a 13 anys o que durant l'any el menor faci els 6 anys.
2. Persones treballadores que les seves retribucions es troben reduïdes derivades de l'acolliment a una reducció de jornada per cura de fill o filla fins els 6 anys.
3. Resta de persones sol·licitants amb fill o filla a càrrec menors de 13 anys.

En cada punt establert anteriorment l'ordre d'assignació per ser beneficiari de l'ajut seran l'import de les retribucions de menor a major retribució.

**36.2 Procediment**

La finalitat de l'ajut regulat és la de compensar parcialment les despeses que al personal sol·licitant li han estat ocasionades en concepte de manutenció, despeses escolars i altres costos directament vinculats al menor del qual tingui la guarda i custòdia. La gestió i aprovació de la convocatòria correspondrà a la Gerència de Persones, Organització i Administració electrònica, donant-ne compte a la Comissió Paritària de seguiment de l'Acord. Les bases reguladores inclouran els terminis de presentació de sol·licituds i el nombre d'ajuts que es tractaran en el si de la Comissió Paritària de seguiment de l'Acord. Com a marc de referència per a la convocatòria de l'any 2027, que es preveu que sigui publicada durant el primer trimestre, el personal sol·licitant haurà de presentar les factures de l'any 2026 i/o rebuts desglossats de la despesa efectuada.

Es garanteix la publicitat d'aquest ajut a través dels canals de comunicació interns de l'Ajuntament.

Per tenir dret a percebre l'ajut és necessari fer la petició mitjançant el procediment que determini les bases, complir els requisits establerts als apartats anteriors, i acreditar-ho documentalment.

**36.3 Imports**

L'import de l'ajut consisteix en la justificació aportada amb un màxim de 2.500 euros anuals.

L'ajut es percebrà de forma proporcional en aquells casos que els requisits no s'acompleixin durant l'exercici de la convocatòria.

Per l'any 2027 el número màxim que podran percebre l'ajut és de 251 de persones (any 2026), no obstant el número de persones es revisarà en el si de la Comissió de Seguiment.

**Article 37**

**Indemnització per mort o incapacitat permanent en acte de servei**

L'Ajuntament de Barcelona garanteix als empleats una indemnització alçada per import de 73.924,48€ en cas de mort o declaració de gran invalidesa o invalidesa permanent absoluta o invalidesa total, per accident de treball produït en acte de servei. L'abonament es farà quan la resolució administrativa de Institut Nacional de la Seguretat Social tingui caràcter definitiu, sigui ferma i quedi extingida la relació de serveis

En el cas que el causant de la pensió d'orfenesa deixi orfes amb edat inferior a 18 anys, s'estableix una indemnització addicional de 6.010,12 €.

Capital adicional en cas de mort simultània dels pares de 3.500 euros per cadascun dels fills/es orfes, en el cas que ambdós progenitors treballin en Ajuntament.

Amb motiu de la finalització de la pòlissa d'assegurances, es tractarà la modificació dels 18 anys a l'edat legalment establerta per a la percepció de la pensió d'orfandat en tots els supòsits previstos normativament, en la clàusula relativa a la indemnització addicional en el cas que el causant de la pensió deixi orfes.

**Article 38**
**Permís de conduir**

L'Ajuntament abonarà l'import de la renovació dels permisos de conducció al personal amb funcions de conductor/a, sempre que el lloc requereixi disposar del permís de conduir. Aquest import inclourà les modificacions de les taxes públiques.

**Article 39**
**Pla de desplaçament d'empresa**

Amb motiu de l'anàlisi i estudi de les mesures específiques de mobilitat en l'àmbit municipal informat en el si de la Mesa General, s'insta a la gerència competent per elaborar i implantar un Pla de Desplaçament del personal municipal.

Aquest Pla ha d'incloure mesures com a estratègia per optimitzar la mobilitat vinculada al centre de treball o equipament, afavorint l'ús de modes de transport alternatius al vehicle privat i racionalitzar l'ús del cotxe, així com accions de sensibilització ambiental. L'elaboració d'aquest Pla ha d'analitzar l'impacte de l'aplicació del passi bus per als col·lectius de Guardia Urbana i SPCPEIS.

La comissió tècnica paritària ha de ser informada i consultada de la implementació i seguiment del Pla.

El treball d'aquesta comissió estarà finalitzat abans de la data de finalització de la vigència de l'acord.

**Article 40**
**Bestretes reintegrables**

Durant la vigència d'aquest Acord s'ha d'aplicar al personal que hi és subjecte l'article 83.4 del Reglament de funcionaris de l'Administració local de 30 de maig de 1952, relatiu a bestretes reintegrables per atendre necessitats de la persona sol·licitant.

L'òrgan competent en matèria de recursos humans (Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica podrà denegar l'autorització de la bestreta, de forma motivada, en aquells casos que no s'ajustin a una necessitat urgent.

La quantia màxima serà de dues mensualitats íntegres de les retribucions corresponents al lloc base del grup o subgrup de titulació de la persona sol·licitant, d'acord amb les taules retributives.

El reintegrament es realitzarà en un màxim de 10 mesos en el cas d'una mensualitat i en un màxim de 14 mesos si es tracta de dues mensualitats. Es podrà reintegrar en menor temps la bestreta i liquidar-la en la seva totalitat dins dels terminis indicats .

En casos excepcionals i motivats, s'ampliarà el nombre de mensualitats de dos a tres i/o ampliar el termini de devolució a un màxim de 24 mesos. Tindran la consideració d'excepcionals les despeses derivades de malaltia, intervenció quirúrgica i accidents greus de la persona que sol·licita la bestreta, i dels familiars fins al primer grau de consanguinitat que depenguin econòmicament i les despeses

derivades de sinistres d'especial gravetat que afectin l'habitatge o despeses sobrevingudes destinats a mantenir la seguretat, salubritat i habitabilitat de l'habitatge, així com els supòsits d'adaptació d'aquest en el cas d'ús per persones amb discapacitat, degudament acreditades.

**Article 41**
**Assistència jurídica i responsabilitat civil**

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica gratuïta als empleats/ades que la necessitin a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

L'Ajuntament de Barcelona ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil, amb cobertura de fiances, defensa jurídica i costes processals, de tots els empleats/des municipals, sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests empleats/~~a~~des portin a terme en relació amb les funciones assignades.

Queden exceptuats en casos en què l'empleat/ada sigui condemnat com a responsable per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, o per infracció o incompliment voluntari de normes.

**Article 42**
**Fons de cultura i esports**

A fi i efecte de promoure les activitats culturals i esportives es dota els òrgans unitaris de representació amb els fons següents:

Es dota el Comitè d'Empresa amb un fons de 13.269,67€ anuals durant la vigència de l'acord que es revisarà d'acord amb els criteris de la normativa pressupostària.

Es dota la Junta de Personal amb un fons de 48.464,15€ anuals durant la vigència de l'acord que es revisarà d'acord amb els criteris de la normativa pressupostària.

En el si de la comissió de seguiment d'aquest acord es valoraran les mesures de millora i modernització que requereixi el nou tractament dels fons .

Aquestes dotacions anuals s'incorporaran al Fons d'acció social directament, excepte pacte en contrari.
En el supòsit de que aquestes dotacions no s'incorporin al Fons d'acció social, les despeses derivades de les aportacions s'hauran de justificar d'acord amb el procediment aprovat a l'efecte i supletòriament, per tot allò que no es reguli, per les normes que aplica l'Ajuntament a les subvencions.

**Article 43**
**Incapacitat temporal**

En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada i comunicada per la Seguretat Social, i en el cas de permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció,

guarda, acolliment, permís del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions de l'empleat/ada mentre continuï en aquestes situacions i fins al termini màxim legal establert de durada d'aquestes.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic de l'empresa que realitza les inspeccions i seguiment de baixes, i d'acord Reglament General 2016/679 de Protecció de Dades, en el seu article 9.2 lletra h, per a la recollida i tractament de dades amb fins de medicina preventiva o laboral i avaluació de la capacitat laboral del treballador, la incompareixença injustificada als esmentats reconeixements així com la no aportació de la documentació mèdica justificativa determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

La prestació per incapacitat temporal per malaltia o accident no es complementarà fins l'import íntegre de les retribucions de l'empleat/da que es trobi en la situació administrativa de suspensió de funcions per aplicació d'una mesura cautelar adoptada en el marc d'un procediment disciplinari. Si la mesura cautelar de suspensió provisional de funcions no es confirmada perquè l'expedient disciplinari no finalitza amb la sanció de suspensió de funcions, l'empleat o empleada tindrà dret a percebre la diferència entre les retribucions efectivament percebudes durant el període de suspensió i les que li haurien correspost de no haver-se trobat en aquesta situació.

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

**Article 44**
**Pla d'absentisme**

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

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

**Article 45**
**Fons d'acció social**

Es dota d'un fons d'acció social, que s'actualitzarà amb els increments que determinin les successives lleis de pressupostos, amb un import de 400.189,23€ anuals els anys de vigència de l'acord 2025 a 2028. En el si de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran respecte de cada any de vigència del pacte els punts següents:

.- Conceptes susceptibles de rebre un ajut en concepte d'acció social
.- Distribució de la dotació anual entre els conceptes d'acció social
.- Procediment de convocatòria, tramitació i resolució del fons d'acció social.

**Article 46**
**Jubilació**

El personal funcionari es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la funció pública, sense perjudici que normativament es determinin altres condicions especifiques.

**46.1** .D'acord amb la normativa de funció pública, la jubilació del funcionari/ària es declararà d'ofici en complir els seixanta-cinc anys d'edat o l'edat que es determini en les normes reguladores de la Seguretat Social aplicables. Per al personal funcionari inclòs en el Règim General de la Seguretat Social l'edat de jubilació forçosa serà la que estableixi les normes reguladores d'aquest règim per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat. Les peticions de perllongació de permanència en el servei actiu, com a màxim fins als 70 anys d'edat es realitzaran mitjançant escrit dirigit a l'òrgan competent per acordar la jubilació amb una antelació mínima de tres mesos, com a mínim, a la data de jubilació forçosa del funcionari/ària, de conformitat amb l'apartat anterior.

Les peticions de perllongació es resoldran de forma motivada prèvia valoració de l'adequació entre les condicions personals i les exigències del lloc de treball, així com atenent a les raons del servei i les condicions que concorrin en cada cas. Les peticions de perllongament s'entendran desestimades si no s'ha notificat expressament al funcionari/ària sol•licitant del perllongament la resolució de la seva petició.

**46.2** En el si de la comissió de seguiment es valorarà la viabilitat de l'aplicació de la jubilació parcial d'acord amb els criteris establerts a la normativa d'aplicació. Igualment la Comissió de Seguiment de l'Acord valorarà els resultats dels plans d'incentius a la jubilació incentivada de les empleades i els empleats amb caràcter general. Durant el període de vigència de l'Acord tractarà les condicions d'aplicació dels plans d'incentivació, en relació amb les polítiques generals d'ocupació, disponibilitat pressupostària i modificacions normatives que puguin resultar d'aplicació.

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

**Article 47**
**Programa de relleu generacional**

L'objectiu d'aquest programa és dotar a la gestió dels recursos humans municipals d'una eina que garanteixi, de forma efectiva, el relleu generacional i asseguri el manteniment del coneixement i l'experiència dels empleats de més edat mitjançant la seva transmissió a les persones destinades a substituir-los.

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

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

La durada del programa de relleu es determinarà amb la suma dels següents períodes:

- 1 dia cada any de servei actiu i per lustre completat, un dia addicional. En l'àmbit educatiu serà d'1 dia per cada any de servei actiu i 2 addicionals per cada lustre pel personal de les escoles bressol; i d'1 dia per cada any de servei actiu i 4 addicionals per cada lustre per al personal PAS i PAE adscrit a centres educatius.
- el nombre de dies equivalent als dies que el personal ha decidit voluntàriament traslladar el seu gaudiment al final de la seva vida laboral.

Els empleats públics que voluntàriament s'acullin al programa es comprometen a fer de mentor/a a les persones designades i han d'elaborar els documents necessaris per garantir el relleu i transmetre el seu coneixement i experiència com guies i/o protocols d'actuació. En el si de la Comissió de seguiment s'elaborarà el model de programa de mentoria i podrà proposar els ajustos que consideri necessaris per garantir-ne l'eficàcia i l'adequació als objectius de desenvolupament professional del personal.

El programa s'ha de realitzar els darrers dos anys de vida laboral previs a l'edat de jubilació. El temps acumulat no podrà excedir de 2 anys acumulats juntament amb l'establert a l'article 14 en relació a la possibilitat d'acumular dies.

El programa de relleu generacional s'aplicarà a partir de l'entrada en vigor de aquest Acord de condicions. Els dies reconeguts als empleats municipals a l'empara de l'article 49 de l'Acord de condicions de treball 2021-2024 es podran gaudir en el marc d'aquest programa.

## CAPÍTOL V: CONDICIONS de SEGURETAT I SALUT LABORAL

### Article 48
### Principis generals

**48.1** L'Ajuntament de Barcelona estableix com objectius estratègics i permanents la protecció eficaç de la seguretat, salut i el benestar dels seus empleats i empleades municipals, com a valor essencial de l'organització, i la integració de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere en el seu sistema de gestió per aconseguir una autèntica cultura preventiva, que les parts signants d'aquest Acord es comprometen a promoure.

El principi d'actuació bàsic és fomentar la integració de la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les activitats de l'organització i en tots els seus nivells jeràrquics, així com la integració de la dimensió de gènere en l'activitat de prevenció de riscos laborals. En aquest sentit, l'Ajuntament de Barcelona es compromet a garantir el compliment de la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i a desenvolupar les mesures preventives i correctives necessàries per garantir la seguretat, salut i benestar de la plantilla municipal, i a integrar el principi d'igualtat en les polítiques de salut.

**48.2** L'Ajuntament de Barcelona disposa i ha de mantenir actualitzat un Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per al desenvolupament de l'activitat de prevenció de riscos laborals. Qualsevol modificació o actualització del Pla serà consultada i debatuda en el si del Comitè de Seguretat i Salut Laboral corresponent.

**48.3** Les Gerències coordinen la gestió de l'activitat preventiva i impulsen, controlen i supervisen el compliment de les actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals dins l'àmbit organitzatiu de la seva competència, d'acord amb les funcions i responsabilitats establertes al Pla de Prevenció.

Cadascuna de les diferents Gerències planifica, amb càrrec al seu pressupost i en funció de la gravetat dels riscos avaluats, les actuacions necessàries per dur a terme les mesures correctores indicades pel Servei de Prevenció, així com l'adquisició d'equips de treball, maquinària, equips de protecció individual, i qualsevol altre element necessari per a l'eliminació de riscos o correcció de deficiències als edificis i centres de treball de la seva competència. Cada gerència farà arribar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, durant el primer trimestre de cada any, un resum econòmic de l'any anterior que inclogui les accions preventives dutes a terme i els costos associats, així com la previsió de despesa per a l'any en curs. Aquest resum serà aportat al Comitè de Seguretat i Salut corresponent.

Correspon també a cada gerència el conjunt d'actuacions necessàries en cas d'actuació de la Inspecció de Treball de Catalunya en matèria de seguretat i salut laboral dins el seu àmbit de competència. S'hi inclou la compareixença presencial, aportació documental i qualsevol altra actuació facilitadora de l'actuació inspectora, amb l'assessorament del Servei de Prevenció.

**48.4** El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions que realitza la Corporació en relació al seu personal propi en matèria de prevenció de riscos laborals.

Durant el primer any de vigència d'aquest Acord de Condicions Laborals es revisaran els reglaments interns dels Comitès de Seguretat i Salut de l'Ajuntament, Guàrdia Urbana i l'SPCPEIS, així com, si s'escau, els dels organismes i ens instrumentals no mancomunats.

**Article 49**
**Servei de Prevenció de riscos laborals**

El Servei de Prevenció és el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels empleats i empleades de l'Ajuntament de Barcelona, assessorant i assistint a l'Administració, als empleats i empleades i als/a les seus/ves representants i als òrgans de representació especialitzats.

El Servei de Prevenció de l'Ajuntament de Barcelona té caràcter interdisciplinari i ha de comptar amb els mitjans humans i materials necessaris per dur a terme l'activitat preventiva. Amb aquesta finalitat, es crea la categoria de Tècnic/a Superior en Prevenció de Riscos Laborals, amb l'objectiu de reforçar les polítiques de seguretat i salut laboral dins de l'Ajuntament, garantint el compliment de la normativa vigent i la promoció d'una cultura preventiva. La categoria requereix la titulació universitària oficial de grau o equivalent, així com la formació específica de Tècnic Superior en Prevenció de Riscos Laborals, amb les especialitats legalment establertes.

L'àmbit d'actuació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona està establert per Decret d'Alcaldia, prèvia consulta als i les representants legals del personal de cadascun dels organismes autònoms i entitats públiques empresarials mancomunats que el composen. Els organismes autònoms i entitats públiques empresarials no mancomunats al Servei de Prevenció disposen de la seva pròpia organització preventiva, en els termes establerts a la normativa vigent. Per tal d'harmonitzar els criteris d'actuació en seguretat i salut laboral a tot el sector públic municipal, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona establirà mecanismes de cooperació i definirà conjuntament amb els organismes autònoms i entitats públiques empresarials no mancomunades els objectius preventius generals i específics a seguir. Tanmateix prestarà l'assessorament necessari a les organitzacions preventives d'aquests organismes i als seus Comitès de Seguretat i Salut Laboral, amb la finalitat que s'adaptin als criteris i procediments establerts en el present acord.

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Barcelona constitueix l'element central de cohesió i consultiu per a tots els serveis de prevenció de l'organització, independentment de la modalitat organitzativa preventiva que tinguin implementada.

Cada Servei de Prevenció corresponent proporcionarà a la seva organització l'assessorament i suport necessari en funció dels tipus de risc existents, pel que fa a:

- El disseny, la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que permeti la integració de la prevenció a l'Ajuntament de Barcelona.
- L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal.
- La planificació de l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia.
- La informació i la formació del personal.
- La prestació dels primers auxilis i els plans d'emergència.
- La vigilància de la salut del personal en relació amb els riscos derivats del treball.

Cada Servei de Prevenció corresponent elaborarà i presentarà anualment al Comitè de Seguretat i Salut la programació anual d'activitats, així com la memòria de l'any anterior.

**Article 50**
**Personal Designat en prevenció de riscos laborals**

El Personal Designat són empleats/des municipals que dediquen una part del seu temps de treball a la realització de tasques administratives i de gestió d'activitats bàsiques en matèria de prevenció amb l'assessorament i suport permanents del Servei de Prevenció. Les seves principals funcions son:

- Realitzar actuacions bàsiques en matèria de seguretat i salut laboral, així com promocionar i fomentar l'interès i la cooperació de les persones treballadores en l'acció preventiva, d'acord amb les orientacions del Servei de Prevenció.
- Realitzar les consultes d'assessorament al Servei de Prevenció que siguin necessàries en matèria de seguretat i salut laboral.
- Acompanyar als/a les tècnics/tècniques del Servei de Prevenció en les visites als centres de treball a avaluar.
- Assistir a les reunions periòdiques de seguiment amb el Servei de Prevenció.
- Informar el Servei de Prevenció de qualsevol circumstància o anomalia que pugui ser d'interès.
- Atendre queixes i suggeriments per part de treballadors i treballadores i traslladar-les al Servei de Prevenció.
- Comprovar l'execució de les mesures preventives derivades dels informes de prevenció de riscos laborals.

El nombre de personal designat de cada gerència és el que atenent a la dimensió de la gerència o la seva complexitat preventiva s'estableixi des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, amb la participació i consulta del Comitè de Seguretat i Salut Laboral corresponent.

De forma general, el personal designat està adscrit a les següents àrees d'actuació: administració-gestió de persones; serveis tècnics-manteniment; administració – contractació, i ateses les seves especificitats, es determinaran les dotacions en els àmbits de Guàrdia Urbana i SPCPEIS, de la Gerència de Seguretat, Prevenció i Convivència.

Les dotacions que tenen assignades les funcions de personal designat es detallaran a l'annex 2 de l'RLT.

L'Ajuntament de Barcelona ha de facilitar la formació necessària per a exercir les seves funcions. El temps de dedicació setmanal, de manera compatible amb les funcions del lloc de treball, s'estableix en un màxim de 5 hores setmanals en còmput mensual.

S'estableix un complement circumstancial de 50 euros mensuals, que van associats a l'exercici de la funció.

En el cas d'absència del personal designat per malaltia comuna o accident laboral de més d'un mes de durada, vacances o en període d'excedència, les seves funcions seran assumides per la persona o persones que determini la Gerència corresponent. Les persones que assumeixin aquesta funció tindran dret a percebre el complement un cop hagin desenvolupat de manera efectiva aquesta tasca durant un període continuat d'un mes continuat.

Els organismes autònoms i entitats públiques empresarials no mancomunats al Departament de Prevenció de Riscos Laborals que estiguin dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de Condicions podran definir l'estructura de la xarxa de personal designat, per tal d'homogeneïtzar l'actuació de la corporació municipal en matèria de prevenció de riscos laborals.

**Article 51**
**Delegats i Delegades de Prevenció**

Els Delegats i Delegades de Prevenció són els i les representants del personal municipal amb funcions específiques en prevenció de riscos laborals, i els corresponen les competències i facultats previstes a la normativa vigent sobre la matèria.

En exercici de les funcions de consulta i participació del personal municipal que tenen atribuïdes, l'Ajuntament de Barcelona mantindrà l'impuls a la participació dels Delegats i Delegades de Prevenció i dels Comitès de Seguretat i Salut en el disseny, posada en pràctica, seguiment i avaluació dels programes i activitats preventives. Els delegats i delegades de prevenció rebran la formació bàsica, específica i continuada, si s'escau, així com ~~i~~ informació específica en relació a les eines corporatives de gestió de la prevenció. Als delegats se'ls facilitarà una identificació per facilitar les seves tasques de participació i consulta als centres de treball.

El nombre, la dedicació i els recursos dels Delegats i Delegades de Prevenció es troben regulats a l'article 68 d'aquest Acord.

**Article 52**
**Vigilància i promoció de la salut**

**52.1.** L'Ajuntament de Barcelona garantirà al seu personal la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. En aquest sentit, els reconeixements mèdics seran duts a terme d'acord amb els protocols de vigilància sanitària específica, amb periodicitat anual o bianual segons el col·lectiu municipal i l'exposició a risc.

El personal municipal serà informat periòdicament sobre els beneficis dels hàbits i conductes saludables, mitjançant campanyes de promoció de la salut als llocs de treball.

**52.2**. L'Ajuntament de Barcelona impulsarà de manera específica, la promoció, prevenció i suport a la salut mental i el benestar emocional del personal municipal, mitjançant l'avaluació de riscos psicosocials i l'abordatge de les mesures preventives derivades, així com la posada a disposició de programes i recursos específics d'atenció a les persones treballadores. A tal efecte, s'ampliarà la cobertura dels programes individualitzats de suport psicològic i psiquiàtric a tot el personal municipal inclòs a l'abast d'aquest Acord de Condicions Laborals.

Les accions desenvolupades en aquest àmbit seran objecte d'avaluació i seguiment en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

**52.3.** L'Ajuntament garantirà de manera específica la protecció dels empleats/ades especialment sensibles als riscos derivats del treball a fi d'aconseguir una adequada adaptació entre les seves característiques personals o estat biològic conegut i les característiques dels llocs de treball. La informació sobre les adaptacions de lloc de treball per motius de salut serà aportada periòdicament al Comitè de Seguretat i Salut corresponent.

Especialment es garantirà la protecció de les persones treballadores municipals embarassades, lactants naturals de l'Ajuntament de Barcelona de possibles riscos generats per elements, condicions de treball o activitats desenvolupades durant la jornada laboral, mitjançant l'adopció de les mesures mèdiques, tècniques i organitzatives recollides a la instrucció interna o protocol corresponent, i amb la participació i consulta del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

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

S'incorporen, tanmateix, millores als protocols de vigilància sanitària específica dels col·lectius Guàrdia Urbana i SPCPEIS, que es detallen als annexos corresponents.

**Article 53**
**Condicions específiques per raó de reincorporació després d'un període de baixa mèdica**

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

Si el personal opta per gaudir de les seves vacances immediatament a partir de la data d'alta ~~detreure~~ no es detreu del temps que s'estableixi de reincorporació progressiva.

**Article 54**
**Dignitat i no discriminació en el treball**

L'Ajuntament de Barcelona es compromet a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, vetllant per garantir els drets de les persones en totes les actuacions en l'àmbit laboral i, en especial, perquè no es doni cap tipus de discriminació o assetjament.

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

**Article 55**
**Desconnexió digital**

Segons s'estableix als criteris generals de Desconnexió Digital a l'Ajuntament de Barcelona, el personal municipal té dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral amb la finalitat de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances dels empleats públics, així com de la seva intimitat personal i familiar.

## CAPÍTOL VI CONDICIONS SINDICALS

### Article 56
### Capacitat

L'òrgan específic de representació del personal funcionari és la Junta de Personal.

L'òrgan específic de representació del personal laboral és el Comitè d'Empresa, o els/les delegats/ades de personal.

Les seccions sindicals legalment constituïdes amb representació a la Junta de Personal, Comitè d'Empresa i delegats i delegades de personal es constitueixen segons els resultats de les darreres eleccions sindicals.

Els òrgans de representació tenen capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

### Article 57
### Garanties i facultats dels òrgans de representació

Els i les membres dels òrgans de representació, com a representants legals del personal disposen en l'exercici de la seva funció representativa de les garanties i drets següents:

a) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació
b) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.
c) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.
d) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els/les seus/seves membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a la persona interessada regulada en el procediment sancionador.
e) No ser objecte de trasllat o sancions per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mandat, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.
f) No ser objecte de discriminació en la promoció econòmica, professional i formació per raó del desenvolupament de la representació. En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries. Es reconeix el dret d'audiència de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat d'aquests membres dins la mateixa àrea s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats fets entre dues àrees diferents. Aquesta garantia s'estén a un any després del cessament com a càrrec sindical. El personal que es trobi en situació d'alliberament sindical mantindrà el lloc de treball ocupat amb independència de la forma d'adscripció que ocupa en el moment d'accedir a aquesta situació, i aquest lloc no podrà ser objecte de provisió mitjançant cap procediment (concurs o qualsevol altre sistema de mobilitat interna) mentre es mantingui l'alliberament.
g) Tots els membres dels òrgans de representació poden assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta.

**Article 58**
**Competències dels òrgans de representació**

La Junta de Personal té les competències que l'atribueix la normativa d'aplicació i també en concret:

a) Rebre informació sobre la política de personal, sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, sobre l'evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i els programes de millora del rendiment, així com de les detraccions del complement de productivitat vinculat al pla d'absentisme.
b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració, sobre el trasllat, total o parcial, de les dependències dels centres de treball i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.
c) Rebre informació de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
d) Conèixer prèviament, llevat dels casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.
e) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.
f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.
g) Formular les observacions que estimi pertinents a les bases dels processos d'accés i concursos de provisió del personal i designar dos representants (titular i suplent) per formar part com a observadors, amb veu i sense vot, dels diferents òrgans de valoració. Aquests observadors podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels diferents òrgans de valoració, de les respectives convocatòries. Aquests observadors tenen dret que se'ls faciliti, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a tenir accés als exercicis escrits fets pels aspirants. A aquest efecte, són deslliurats, del temps emprat, sempre que estigui dins de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tenen dret, i un màxim de trenta minuts per al temps de desplaçament d'anada i de tornada (1 hora en total).
h) Rebre informació sobre les places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball.
i) En el supòsit de realitzar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius en el seu cas, l'Ajuntament posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin ser informats per l'òrgan de representació abans de la preceptiva negociació i aprovació per l'òrgan municipal corresponent, sens perjudici de la capacitat negociadora als òrgans pertinents.
j) Col·laborar amb l'Administració per promoure l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.
k) Ser informats, amb caràcter previ, de les modificacions de l'annex 2 de la relació dels llocs de treball.

Aquestes competències són extensives als Comitès d'Empresa, i als/les delegats/ades de personal, sense perjudici de les competències especifiques relatives al personal laboral que estan establertes pels òrgans de representació i negociació a l'Estatut dels treballadors.

**Article 59**
**Mitjans materials**

L'Ajuntament ha de facilitar als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions, que serà distribuït entre les seccions sindicals legalment constituïdes que han obtingut representació en les darreres eleccions sindicals. La sala destinada a les reunions de la Junta de Personal s'estableix a la dependència de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica, sense perjudici que, per motius de disponibilitat, pugui ser substituïda per un altre espai proper.

A tal efecte es lliurarà als òrgans de representació cada any, durant la vigència de l'acord, en concepte de fons per a despeses generals una quantitat a justificar. L'aportació de referencia per a l'any 2025 a la Junta de Personal és de 22.756,4 euros. En idèntic concepte i condicions es lliurarà al Comitè d'Empresa una aportació de referencia l'any 2025 de 5.688,56 euros l'any.

Per als anys successius l'esmentada quantitat s'incrementarà d'acord amb el que marqui la LGPE.

Les despeses derivades de les aportacions s'hauran de justificar d'acord amb el procediment aprovat a l'efecte i supletòriament, per tot allò que no es reguli, per les normes que aplica l'Ajuntament a les subvencions.

**Article 60**
**Negociació col·lectiva**

La negociació col·lectiva de condicions de treball dels empleats públics que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial i publicitat i transparència, s'ha d'efectuar mitjançant l'exercici de la capacitat representativa que es reconeixen a les organitzacions sindicals d'acord la normativa vigent.

**Article 61**
**Obligacions sindicals**

L'òrgan de representació, delegats i delegades de personal electes i les seccions sindicals legalment constituïdes amb representació al mateix segons els resultats de les darreres eleccions sindicals, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'ha pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

a) Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical de les persones treballadores.
b) Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricte àmbit de l'Administració per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament.
c) Notificar a la Corporació qualsevol canvi dels òrgans de representació i negociació que es produeixin.
d) Utilitzar el correu corporatiu assignat per a les comunicacions electròniques amb la plantilla i els plafons d'anuncis dels corresponents centres de treball per a les comunicacions presencials, com a delegat de personal electe o com a membre de la secció sindical legalment constituïda amb la qual van concórrer a les eleccions sindicals.
e) Formular les peticions, de les seccions sindicals legalment constituïdes amb representació a Junta o Comitè, a la Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció a través del correu corporatiu de la pròpia secció sindical peticionària amb còpia al secretari o secretària de la secció sindical corresponent o persona en qui delegui.
f) Formular les peticions dels delegats i delegades de personal adreçades a la Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció amb còpia a la Junta i/o Comitè i a la secció sindical legalment constituïda per la qual van obtenir representació.
g) Garantir que la documentació, els informes i les bases que es trametin als òrgans de representació i/o negociadors mantinguin un caràcter estrictament confidencial, i prohibir-ne qualsevol difusió.

**Article 62**
**Seccions sindicals**

La Corporació reconeix expressament les facultats i drets següents per a les diferents seccions sindicals legalment constituïdes amb presència en l'òrgan de representació derivada de les darreres eleccions sindicals:

a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la Corporació i al mateix òrgan de representació.
b) Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació
c) No ser discriminat en la promoció econòmica i professional per raó del desenvolupament de la representació.
d) Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos en l'article 73.
e) Dret a l'ús d'un local.
f) Dret a la utilització del correu corporatiu amb les sigles identificatives de la secció sindical legalment constituïda.
g) Dret a dos portàtils corporatius per secció sindical legalment constituïda, facilitat per l'Ajuntament. El manteniment resta a càrrec de la de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica.
h) Dret de la persona que ostenti el càrrec de secretari general a rebre mensualment la relació d'ús del crèdit sindical de les persones delegades de la seva secció sindical legalment constituïda.

Per poder fer efectiu el dret recollit a la lletra g) es preveu una transitorietat de 3 mesos des de l'entrada en vigor del present Acord.

**Article 63**
**Quota sindical**

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

**Article 64**
**Crèdits sindicals per a la negociació**

a) S'entén per centre de treball l'Ajuntament de Barcelona i cadascun dels organismes autònoms i ens instrumentals (entitat pública empresarial, agències i consorcis) adherits a l'acord de condicions. A efectes del crèdit sindical s'entén per centre de treball, l'Ajuntament de Barcelona, els seus organismes autònoms i la resta d'ens adherits a l'Acord de condicions.
b) Per tal d'exercir activitats sindicals de negociació s'articulen alliberaments sindicals a temps total entre les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de negociació de l'Ajuntament de Barcelona. El nombre de membres de la Mesa és de 15 i es distribueixen d'acord amb el nombre de representants obtinguts per cadascuna de les organitzacions sindicals. Les variacions en la representativitat sindical han de ser acreditades per les organitzacions sindicals interessades, mitjançant el corresponent certificat de l'oficina pública de registre competent, a partir de la data inicial de constitució de les meses esmentades i, en tot cas, amb motiu de modificació en la representativitat sindical.
c) Es distribueixen 6 alliberats sindicals pels membres de la comissió de seguiment de l'acord que es distribueixen proporcionalment a la representació obtinguda a la Mesa General per les seccions sindicals legalment constituides.

d) El/la president/a i secretari/ària de la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona, del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona i del Comitè General de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament de Barcelona, i el/la president/a del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de la Guardia Urbana obtenen igualment l'alliberament al qual es fa referència en aquest apartat.
Aquests alliberaments no son extensibles als/les presidents/es i secretaris/àries dels Comitès d'Empresa i Comitès de Seguretat i Salut Laboral dels organismes municipals i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona.

e) Els alliberaments a què es fa referència en aquest article hauran de recaure en empleats/ades públics/ques de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord. La seva duració màxima serà el de la vigència d'aquest acord i les seves pròrrogues si s'escau i la duració mínima és d'un any. La situació administrativa durant l'alliberament és la de servei actiu i es conserven tots els drets professionals, inclosos els retributius.

f) Correspon un alliberat/ada per cadascuna de les seccions sindicals legalment constituïdes amb representació a la Mesa General que forma part de la Comissió Negociadora d'Igualtat per al seguiment del Pla d'Igualtat.

g) L'alliberament s'ha de sol·licitar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica per part del secretari o secretària general de l'organització sindical corresponent o persona en qui delegui, amb esment de la persona proposada i el centre de treball. Les sol·licituds corresponents a personal docent i similar s'han de realitzar abans de l'1 de maig anterior a l'inici del curs escolar. Les modificacions de les sol·licituds com a conseqüència de nous nomenaments podran ser informades posteriorment.
La concessió de l'alliberament es notificarà al secretari o secretària general de l'organització sindical i centre afectat o persona en qui delegui, en tot cas des de la recepció de la sol·licitud del secretari o secretària general de l'organització sindical fins a l'inici de la llicència no podrà transcórrer un termini superior a 30 dies.

h) Els alliberaments sindicals finalitzen en els casos següents:
   - A petició de la mateixa organització sindical.
   - Quan hagi transcorregut el termini per la qual es va concedir.
   - Quan estigui motivada per la realització d'activitats que incorrin en qualsevol de les causes d'incompatibilitats previstes legalment.

i) En la Comissió de Seguiment de l'Acord es tractarà la situació d'alliberament sindical com a consideració de temps treballat a tots els efectes.

**Article 65**
**Personal assessor**

Hi pot participar en les sessions de les meses de negociació una persona en qualitat d'assessora per cada secció sindical legalment constituïda representada a la mesa que es tracti, amb veu però sense vot. En el si de les meses de negociació, el temps d'assistència d'una persona assessora per sindicat computarà com a temps de treball, sense que els sindicats hagin d'assignar crèdit sindical propi, i un màxim de trenta minuts per al temps de desplaçament d'anada i de tornada (1 hora en total).

Les hores dedicades a negociació col·lectiva, és a dir assistència a les meses de negociació, no s'han d'incloure dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres de l'òrgan de representació. A aquest efecte, computen com a hores de negociació el temps d'assistència a les mateixes.

**Article 66**
**Crèdit sindical per a la funció dels òrgans de representació**

Els/les membres de la Junta de Personal tenen dret a un crèdit de 40 hores mensuals. Igualment disposaran d'un crèdit màxim de 40 hores mensuals cadascun dels membres dels Comitès d'Empresa o en el seu cas delegat/ades de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les funcions de representació i negociació.

**Article 67**
**Crèdits Sindicals per aplicació de la Llei orgànica de llibertat sindical**

D'acord amb els criteris establerts a l'article 10 de la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical, a l'Ajuntament de Barcelona

a) Les seccions sindicals legalment constituïdes que tinguin presència en la Junta de Personal o en el Comitè d'Empresa constituïda segons els resultats de les darreres eleccions sindicals, els correspon el nombre de delegats/ades sindicals derivats d'aplicar l'escala que figura al mateix article pel personal laboral i funcionari.

b) En el si dels organismes autònoms i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions de treball que tinguin 250 o més treballadors/res es designaran per part de les seccions sindicals legalment constituïdes segons els resultats de les darreres eleccions sindicals amb presència en la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona i en l'àmbit de representació de personal laboral dels organismes o ens que es tracti el nombre de personal delegat de personal resultant d'aplicar l'escala següent:

   de 250 a 750 treballadors/res: dos
   de 751 a 2.000 treballadors/res: quatre

   Aquesta designació també correspon a les seccions sindicals legalment constituïdes amb presència a la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona o en l'àmbit de representació de personal laboral dels organismes o ens que es tracti, sempre que tingui la condició de més representatiu.

c) Atesa la complexitat organitzativa en el si de la corporació i els successius processos de funcionarització i modificacions dels censos electorals, amb l'objectiu de mantenir el nombre global de delegats/ades de personal, les seccions sindicals legalment constituïdes que hagin obtingut delegats/ades LOLS als diferents organismes adherits a l'acord de condicions incrementaran en un el nombre delegats/ades de personal.

d) Atesa la complexitat organitzativa en el si de la corporació i els successius processos de funcionarització i modificacions dels censos electorals, amb l'objectiu de mantenir el nombre global de delegats/ades de personal, les seccions sindicals legalment constituïdes amb presència a la Junta de Personal incrementaran en dos el nombre delegats/ades de personal.

e) Les seccions sindicals legalment constituïdes segons els resultats de les darreres eleccions sindicals que tinguin presència en la Junta de Personal o en el Comitè d'Empresa els correspon un/a delegats/a sindical complementari al nombre ja establert a l'acord de condicions, amb participació especifica en les funcions de medi ambient. En el desenvolupament d'aquest acord es definirà les seves funcions i els sistemes de participació col·lectiva en les mesures de medi ambient.

El crèdit mensual per delegat és de 40 hores, atesa la complexitat organitzativa de la corporació.

**Article 68**
**Delegats/ades de prevenció**

a) Els òrgans de representació de les seccions sindicals legalment constituïdes segons els resultats de les darreres eleccions sindicals designen els/les delegats/ades de prevenció corresponents al personal funcionari i laboral entre qui tingui la condició de delegat/da sindical, o entre els membres

de la Junta de Personal i Comité d'empresa o entre altre personal adscrit a l'àmbit del mateix Comitè de Seguretat i Salut, previ acord al respecte dels òrgans unitaris de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa.

b) El nombre de persones delegades de prevenció es determinarà d'acord amb l'escala establerta a l'article 35 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals. Atès l'increment de l'activitat preventiva s'estableix que aquesta escala s'aplicarà de forma desagregada al nombre de personal funcionari i laboral.

c) El nombre de persones delegades de prevenció a l'àmbit funcionarial de cossos generals en Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Barcelona es xifra en 11 membres i 2 en l'àmbit de personal laboral, 9 a l'àmbit de la Guàrdia Urbana i 6 en l'àmbit dels SPCPEIS. Aquests nombres es consideraran els mínims amb independència de les modificacions futures per reestructuracions que puguin afectar el nombre de personal.

   El nombre de persones delegades de prevenció designades en cadascun dels organismes autònoms i consorcis de l'Ajuntament és el següent: Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB) 6, Consorci d'Educació de Barcelona (CEB) 8, Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB) 5, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) 3, Institut Municipal de Mercats de Barcelona (IMM) 3, Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona (IMHAB) 6, Institut Municipal d'Hisenda (IMH) 4, Institut Municipal d'Informàtica (IMI) 5, Institut Municipal d'Urbanisme (IMU) 2, Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS) 7, Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) 5, Institut Municipal del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida (IMPUQV) 1, Museu de Ciències Naturals (MCN) 2, Consorci de Biblioteques de Barcelona (CBB) 4 i Institut Barcelona Esports (IBE) 2.

d) Les organitzacions sindicals, a través de la Junta de Personal, comunicaran a la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció la designació dels delegats i delegades de prevenció.
   Les persones delegades de prevenció designades s'hauran d'inscriure al registre creat a aquests efectes pel Departament d'Empresa i Treball per mitjà del Decret 219/2023, de 12 de desembre i la instrucció 1/2025 que el modifica.

e) El crèdit sindical de les persones delegades de prevenció s'estableix a l'article 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals que remet a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, on es regula el nombre que poden disposar segons el número de treballadors de cada centre de treball.

f) Les persones delegades de prevenció disposaran, per a l'exercici de les seves funcions, d'una targeta de transport facilitada per les corresponents Gerències.

Tots els delegats de prevenció disposen de 40 hores.

**Article 69**
**Representants amb mandat d'àmbit regional o superior**

Els i les representants del personal que pertanyin a sindicats legalment més representatius d'acord amb el previst a l'article 6 i 7 de la Llei orgànica de llibertat sindical podran disposar d'un nombre d'hores addicionals per atendre aquesta representació en els termes de l'article 9.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical, i en tot cas pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això comporti cap pèrdua del complement de productivitat vinculada al pla d'absentisme.

**Article 70**
**Gestió d'hores sindicals**

**70.1 Cessió i acumulació d'hores sindicals**

a) Els i les membres de la Junta de Personal i dels Comitès d'Empresa poden cedir nominalment el seu crèdit horari tant a un altre membre de l'òrgan unitari de representació de la mateixa candidatura com a l'organització sindical amb la que va concórrer a les últimes eleccions sindicals. La cessió ha de ser notificada per escrit per l'òrgan unitari o per l'organització sindical a la Direcció de Serveis de Relacions laborals, Igualtat i Prevenció.

b) Es poden desacumular les hores derivades del següents alliberaments sindicals per representació:
   - alliberament per presidència de la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona
   - alliberament per secretaria de la Junta de Personal de l'Ajuntament de Barcelona
   - alliberament per presidència del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona
   - alliberament per secretaria del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona
   - alliberament per presidència del Comitè de Seguretat i Salut general de l'Ajuntament de Barcelona
   - alliberament per presidència del Comitè de Seguretat i Salut de la Guardia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona

c) Les acumulacions d'hores de crèdit mensuals procedents de membres de la Junta de Personal, Comitès d'Empresa i persones delegades del sindicat es poden fer efectives, com a màxim, a favor del nombre de persones resultant de sumar els membres de la Junta de Personal, el Comitès d'Empresa i persones delegades sindicals amb dret a hores de cadascun dels sindicats respecte de cada centre de treball.

d) Els delegats de prevenció de l'Ajuntament de Barcelona disposen de 40 hores amb independència del número de treballadors del centre de treball. Respectant en tots cas el nombre d'hores que estableix la normativa de referència, segons el nombre de persones treballadores es pot fraccionar el nombre d'hores de crèdit sindical que excedeixi el nombre d'hores atribuït.

e) La fracció mínima de cessió de crèdit sindical és de 4 hores.

f) Les hores sindicals són de gaudiment mensual i no es poden acumular d'un mes a un altre.

g) En el si de les meses de negociació de l'àmbit general i de funcionaris el temps d'assistència d'una persona assessora per sindicat computa pel temps efectiu d'assistència a la mateixa, sense que els sindicats hagin d'assignar crèdit sindical propi.

h) Una persona només pot gaudir de crèdit sindical d'una única secció sindical legalment constituïda.

**70.2 Procediment**

a) Cada mes, la secció sindical legalment constituïda corresponent ha d'enviar la proposta d'hores de tots els delegats i delegades de personal a la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció incloent tots els Comitès dels Organismes Autònoms i ens adherits, mínim amb una setmana d'antelació abans de finalitzar el mes per tal de garantir que aquest crèdit sigui informat al corresponent lloc de treball i es pugui gaudir en temps i forma.

b) Les propostes d'acumulació d'hores s'han d'acompanyar de la renúncia per escrit del membre de la Junta de Personal i Comitè d'empresa.

c) El secretari o secretària general de la secció sindical, o la persona en qui delegui, gestiona la distribució de les hores sindicals entre els membres de la respectiva secció, d'acord amb el que estableix la normativa vigent i el present acord.

d) L'ús de les hores sindicals en alliberaments parcials es fa completant el tràmit corresponent a l'espai "*El Meu Temps*" amb una antelació mínima de 24 hores. Els col·lectius de SPCPEIS, Guardia Urbana, i personal educador d'escola bressol i docents IMEB i CEB s'atendrà a la seva regulació específica.

e) El temps emprat per a l'acció sindical és considerat com a temps efectiu de treball amb caràcter general i s'ha de garantir el descans entre jornades. En el supòsit que el temps emprat en acció sindical per convocatòria de l'Administració no coincideixi amb la jornada laboral, el temps emprat s'ha d'utilitzar per garantir el descans mínim entre jornades d'acord la distribució de jornada del mateix. En cas contrari, el temps que excedeixi o no s'hagi pogut compensar es considera com a hores sindicals que s'han d'utilitzar dins la jornada laboral següent.

**70.3 Còmput mensual alliberaments sindicals**

El còmput mensual d'un alliberament és de 126 hores, i personal educador d'escola bressol i docents IMEB i CEB 100 hores.

**Article 71**
**Serveis mínims**

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

**Article 72**
**Garantia personal dels representants sindicals**

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

**Article 73**
**Assemblees**

1. Els òrgans de representació o les seccions sindicals legalment constituïdes amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials respectivament.

2. Són requisits per convocar una assemblea:
   a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció, amb una antelació de dos dies hàbils.
   b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es fa l'assemblea, l'ordre del dia del sindicat o sindicats amb representació a l'òrgan unitari que convoquen o participen, i les dades del col·lectiu al qual va adreçada la convocatòria.
   c) Quan les assemblees es realitzin en centres de treball, s'ha de disposar de l'autorització prèvia de la gerència corresponent.

   Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea l'Administració no ha formulat

objeccions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.

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

   a) La convocatòria s'ha de referir a tot el personal de què es tracti.

   b) Les hores d'assemblees convocades en hores de treball computen com a temps efectiu dins l'horari laboral.

   c) La realització de les assemblees es farà preferentment a l'inici o finalització de la jornada laboral, els treballadors assistents disposaran addicionalment de mitja hora abans de l'inici i mitja hora després de la finalització, sempre que aquesta sigui presencial. En el cas d'assamblees telemàtiques i quan la naturalesa del lloc de treball no permeti fer la connexió o assistir a la mateixa, el servei habilitarà una sala per assistir a la mateixa.

   d) Únicament pot convocar assemblees de caràcter general en hores de treball el President/a de l'òrgan unitari de representació.

   e) Es poden autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.

   f) Les seccions sindicals legalment constituïdes amb presència a l'òrgan unitari segons els resultats de les darreres eleccions sindicals poden convocar assemblees sectorials en hores de treball amb un màxim de 2 hores al mes no acumulables mes rere mes.

   g) Per als col·lectius que presten serveis en matèria de seguretat i protecció civil es permet l'assistència a l'assemblea del 10% de la plantilla efectiva de cada servei i torn del dia de la convocatòria.

      Pels serveis d'atenció al públic ha de prestar servei un 25% de la plantilla efectiva el dia de la convocatòria.

      Per la resta de l'organització ha de prestar servei un 10% de la plantilla efectiva el dia de la convocatòria.

   h) No es pot sol·licitar autorització de permís per celebrar més d'una assemblea en un mateix dia i diferent franja horària per a un mateix col·lectiu, encara que la petició sigui de seccions sindicals legalment constituïdes diferents per la tal de garantir la prestació del servei.

   i) Quan la petició d'assamblea sigui en la via pública, la petició del permís ha d'anar acompanyada de la petició de l'ocupació de la via pública per tal de poder autoritzar-la i ha de coincidir la petició amb qui demana l'assamblea.

   j) Els representants sindicals, un cop finalitzat el briefing i sempre que s'hagi sol·licitat permís, poden adreçar-se al personal que assisteixi al mateix. El temps de durada de la comunicació sindical no pot excedir del màxim permès (15 minuts), el personal de la unitat pot decidir si volen romandre al lloc o incorporar-se definitivament al servei i en cas de coincidència a la mateixa unitat de més d'una secció sindical el temps serà el mateix i haurà de distribuir-se entre les seccions sindicals que intervenen.

**Art 74**
**Comunicats accidents de treball**

En cas d'alliberaments sindicals, quan es pateixi un accident de treball, la persona treballadora s'ha de posar en contacte amb la Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció per tal que aquesta li

faciliti el volant d'assistència que ha de presentar a la Mútua d'Accidents i Malalties Professionals. El comunicat d'accident s'ha de tramitar pel/per la secretari/secretària general de la secció sindical legalment constituïda o persona en qui delegui a la que pertanyi la persona i adreçar-lo a la Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció, en les 24 hores següents a l'accident.

***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.- Productivitat anual 2025***

Totes aquelles persones que tinguin una avaluació positiva amb anterioritat a l'1 de gener del 2026 percebran la productivitat anual meritada des de gener a desembre de 2025 i en els termes de l'article 5 de l'Acord de condicions de treball 2021-2024 amb la modificació aprovada pel plenari del Consell Municipal de 28 de juny de 2024. Es farà efectiu en un únic abonament al mes d'abril del 2026.

***Disposició transitòria tercera – Aplicació transitòria del complement de productivitat mensual fins l'efectivitat del complement de carrera.***

Fins que no es faci efectiu el complement de carrera que es reguli en el reglament que ha de desenvolupar el model de carrera horitzontal del personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest acord de condicions regulat a l'article 22, s'aplica el complement de productivitat regulat en aquesta disposició.

**1. Objecte i àmbit d'aplicació**

El complement de productivitat mensual està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals la persona avaluada desenvolupen el seu treball.

El complement de productivitat s'abona a aquelles persones que hagin obtingut una valoració adequada en l'avaluació realitzada abans de l'1 de gener de 2026, ja sigui a l'Ajuntament de Barcelona o als seus organismes adherits a l'acord de condicions i hagin estat en servei actiu durant el període d'avaluació percebent retribucions a l'Ajuntament de Barcelona.

Les persones que no estiguin en servei actiu però que havien percebut el complement de productivitat mensual o experiència professional, en el seu cas, i que no tinguin una avaluació adequada abans del 2026, hauran de ser avaluades als 6 mesos del seu reingrés i ,en tot cas, abans de 31 de desembre de 2026 als efectes de la percepció del complement de productivitat mensual.

Aquest complement s'aplica a tot el personal funcionari i laboral, en qualsevol de les diferents modalitats de nomenament o contractació, subjecte a l'Acord de condicions de treball que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona o en els seus organismes que s'hagin adherit a l'acord de condicions restant-ne exclosos:

a. El personal eventual de confiança i d'assessorament especial

b. El personal que ocupi llocs amb complement de destinació 28 o superior.

c. El personal al qual resulti d'aplicació un pacte d'homologació de condicions de treball de personal docent, en tant el pacte continuï vigent.

**2. Avaluació**

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals l'empleat desenvolupi el seu treball.

L'avaluació realitzada tindrà com objecte, única i exclusivament, la retribució del complement de productivitat.

D'aquesta manera, el personal funcionari i laboral subjecte a l'Acord de condicions que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona i als organismes municipals que s'hagin adherit a l'acord de condicions de treball està subjecte a un procediment que avalua l'interès i la iniciativa en què es desenvolupa el lloc de treball d'acord amb les següents competències professionals:

- Pel personal d'administració general o especial, compromís professional, orientació al servei públic i treball en equip, a cadascuna de les quals s'associen comportaments.
- Pel personal de SPCPEIS, orientació servei al ciutadà, orientació a resultats i treball en equip i col·laboració, excepte pel personal que ocupa el lloc de treball de Bomber/a les competències professionals objecte d'avaluació són: habilitat socials, flexibilitat i polivalència i transmissió d'informació.
- Pel personal del lloc de treball d'Agent de GUB, habilitats socials, flexibilitat i polivalència i transmissió d'informació.
- Pel personal de comandament de GUB, orientació al servei ciutadà, implicació i compromís i treball en equip, excepte pel personal que ocupa el lloc de treball de Caporal GUB on les competències professionals objecte d'avaluació són: orientació al servei ciutadà, implicació i compromís i comunicació.

**3. Disposicions generals del complement de productivitat**

3.1. El complement de productivitat és un complement que s'abona a aquelles persones que hagin obtingut una valoració adequada abans de l'1 de gener de 2026.

3.3. La quantia del complement de productivitat mensual es determina de forma proporcional al període de temps treballat i a la jornada realitzada.

**4. Import i forma de pagament**

4.1. La quantia del factor de productivitat mensual s'estableix en les taules retributives tenint en compte els anys d'experiència a l'organització municipal.

A aquests efectes, es computen la totalitat dels serveis prestats a l'Ajuntament de Barcelona i als organismes públics adherits al present Acord de Condicions de Treball.

4.2. El factor de productivitat mensual s'abona en dotze mensualitats.

4.3. En el cas que es produeixi un canvi d'antiguitat o de subgrup per promoció interna o canvi d'interinatge , la nova quantia s'actualitzarà a partir del dia 1 del mes següent.

**Disposició addicional única**

En cas de modificacions legislatives, que afectin matèries regulades en aquest Acord, es tractarà el seu impacte i la seva aplicació en el si de la comissió de seguiment de l'Acord.