



RESOLUCIÓ, de 24 d'octubre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial relatiu a l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per al període 2021-2024 (codi de conveni núm. 08015752142009)

Vist el text de l'Acord Parcial subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de desembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord parcial relatiu a l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per al període 2021-2024 (codi de conveni núm. 08015752142009) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

Acta de la Mesa general de negociació de l'Ajuntament de Barcelona de data 2 de desembre de 2021

Assistents:

Representació Administració:

Javier Pascual Gurpegui, Elena Pérez Fernández, Noelia Lumbreras Giménez, Sebastià Massagué Mir, Joan Bigorra Páez, Víctor Serrano Climent, Mercedes Torres Muñoz y Maria Asensio Rocha.

Representació sindical:

CCOO: Maria Rosa Tomás Murcia, Laura Urrea Vela, Esperanza Garcia Alguacil, Juan Carlos González Álvarez, Anna Bonilla Sánchez.

UGT: Eusebi Mesa Moreno, David Plantada Sagraera, Jordi Cunillera Martínez, Juan Francisco Rodríguez Martín y Maria José Jurado Calvo.

CSIF: Eugenio Zambrano i Javier Cabero Hernández

Sergi Torrent Pedreró, secretari.

Ordre del dia:

- Aprovació de l'Acord de condicions de treball comunes de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per al període 2021-2024.

Constituïda la Mesa de negociació de manera reglamentària.

A data 2 de desembre de 2021, a C. Escar, sala de Reunions 3r pis, en el si de Mesa general de negociació de l'Ajuntament de Barcelona, per part de CCOO i UGT,

S'ACORDA:

Primer. Aprovar com a part integrant del nou Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 2021-2024 el contingut de condicions de treball en els mateixos termes de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08015752142009), exceptuant aquells articles que estiguin afectats pels acords de l'apartat que segueix.

Segon. S'acorden les següents modificacions respecte al contingut de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona pels anys 2017-2020, que formaran part del contingut del nou Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona pels anys 2021-2024:

1. Clàusules preliminars:

En relació amb la determinació de les parts aquest ha estat negociat per l'Ajuntament de Barcelona i per les organitzacions sindicals CCOO i UGT.

En relació al primer apartat de l'àmbit temporal s'acorda que entrarà en vigor l'endemà de la seva ratificació pel Ple municipal i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2024, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener del 2021, llevat de disposició en contrari que haurà de constar en el seu text articulat.

Es manté el contingut de la resta de clàusules preliminars.

2. Condicions retributives

- Incrementos retributius generals

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.

- Increment específics derivats de la valoració de llocs de treball

Com a resultat de l'avaluació dels llocs de treball que integren l'RLT, s'incrementarà el complement específic, d'acord amb la valoració que s'obtingui i negociï.

L'acord tindrà els valors definitius de les taules, que serà equivalent a l'1'50 % de les retribucions.

L'increment, de les retribucions brutes anuals corresponent a cada lloc de treball, es distribuirà en un 0,75 % l'any 2023, i un altre 0,75% l'any 2024. Ambdós increments seran addicionals als que determini les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Aquestes adequacions estan subjectes al fet que la Llei general de pressupostos de l'Estat mantingui els criteris que permeten aquestes adaptacions singulars i excepcionals; en cas contrari es convocaria la Mesa General per cercar i acordar els sistemes adients i normativament viables per poder mantenir l'acord.

- Incrementos específics

El complement d'atenció directa intensiva es deixa sense efecte i es creen els complements següents:

a) El complement d'atenció directa intensiva a la ciutadania

La seves característiques són:

1. Tenen un horari d'atenció prefixat i publicitat, amb un calendari anual.
2. Desenvolupament de la prestació d'una tramitació administrativa i informativa en un espai prefixat i publicitat.
3. La durada mitjana d'atenció és superior als 2 minuts (sense considerar temps d'espera) que es desenvolupen de manera permanent amb la persona atesa.
4. La durada del temps d'atenció serà com a mínim superior a 1 hora diària o a 5 hores a la setmana.

Abans de la finalització del procés de valoració de llocs de treball, amb data límit 31 de desembre de 2022, es procedirà a :

- La valoració dels llocs de treball amb atenció directa a la ciutadania parcial.
- La valoració d'aquells llocs que pugin ser enquadrat en algun dels valors del complement d'acord amb els criteris d'intensitat i duració que es recullen en aquest acord.
- La valoració dels llocs de treball analitzarà la funció d'atenció directa a la ciutadania pel personal del grup A.

El complement d'atenció directa intensiva a la ciutadania, grup C, amb els següents valors i personal al que resulta d'aplicació, amb data d'efectes d'1 de gener de 2021

Valor 1

Personal de les OACS, atenció al contribuent , OMEs i OMIC .
Valor actual 185,41 EUR mensuals, increment a .. 225,41 EUR mensuals

Valor 2

Personal del frontals de les oficines d'habitatge, Unitats de gestió administrativa de CSS, EAIA, PIAD, SARA, atenció i gestió a l'usuari de l'IMHAB, oficina de prestacions econòmiques
Valor actual 90 EUR mensuals increment a .. 119,80 EUR mensuals

Valor 3

Personal de les oficines de troballes, OIT
Valor actual 71,80 EUR mensuals

b) El complement d'inspecció

Es crea el complement d'inspecció, incompatible amb el complement d'atenció intensiva.

El seus valors i personal al que resulta d'aplicació amb data d'efectes d'1 de gener de 2021 es el següent:

Serveis d'inspecció. Grup C

Valor actual 40,79 EUR mensuals incrementa a 90,79 EUR mensuals

Serveis d'inspecció. Grup A

Valor actual 272,77 EUR mensuals

c) Complement d'intervenció social

Es crea el Complement d'intervenció social, incompatible amb el complement d'atenció intensiva.
El seus valors i personal al que resulta d'aplicació es:

Personal grup A DE CSS, EAIA, PIAD , SARA i APC

Valor actual 173,58 EUR mensuals

d) Complement d'intervenció d'habitatge

Es crea el Complement d'intervenció d'habitatge incompatible amb el complement d'atenció intensiva . El seus valors i personal al que resulta d'aplicació amb data d'efectes l'1 de gener de 2021 és:

Personal tècnic de les oficines d'habitatge. Grup A

Valor 119,80 EUR mensuals

e) Complement del servei de Bens i servei de Cadastre

El seu valor, incompatible amb el complement d'atenció intensiva, i el personal al que resulta d'aplicació amb data d'efectes l'1 de gener de 2021 és:

Personal que realitza tasques relacionades amb la gestió de l'IBI

Valor complement 40 EUR mensuals grup C

3. Condicions de dedicació

- Regulació del permís de naixement i cura de menors del/a progenitor/a, en el cas de famílies monoparentals.

S'acorda ampliar el permís de naixement i cura de menors del/a progenitor/a, en el cas de famílies monoparentals, de les 16 setmanes que corresponen a una única persona progenitora, a les 32 setmanes, amb data d'efectes de la signatura d'aquest acord.

Aquesta regulació deixa sense efecte en la seva redacció actual la lletra c) de l'article 16 de l'Acord de condicions.

- Modificació del punt 13.3 sobre 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.

Aquest personal també tindrà, dins l'horari de permanència obligada, 30 minuts diaris de flexibilitat a l'entrada o a la sortida sobre la franja diària que s'hagi fixat, i s'han de recuperar el mateix dia.

- Modificació de l'article 15.2 sobre permisos

Incloure com a lletra p) 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.

Modificació lletra 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, un dia. 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.

- Modificació de l'article 15.3 sobre Permís de reducció de jornada a l'efecte de possibilitar la regularització econòmica de la compactació de jornada.

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, 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.

- Regulació del permís paternitat en formació selectiva GUB i SPCPEIS, en determinats supòsits.

En el cas que el dret al gaudiment del permís de maternitat i paternitat coincideixi les primeres sis setmanes amb el curs formatiu selectiu, dins els processos d'accés a la categoria d'agent de la Guàrdia Urbana o de la categoria de bomber; s'establiran fórmules per a compensar parcialment aquesta pèrdua. En concret com a mesura es mantindrà part de la lletra c. de l'article 16 amb el redactat següent:

c) Permís de paternitat; en el supòsit de realització del curs formatiu dins la fase selectiva del procés d'oposició per l'accés a les categories d'agent de la Guàrdia Urbana o de la categoria de bomber, pel naixement, adopció o acolliment tant preadoptiu, com permanent o simple d'un fill/a té una durada de dues setmanes i es pot gaudir pel pare o altre progenitor a partir de la finalització del període selectiu. Aquest mateix criteri es d'aplicació en el cas que el dret al gaudiment del permís de maternitat i paternitat coincideixi les primeres sis setmanes amb el curs formatiu selectiu dins els processos de promoció interna pel canvi de categoria.

Les persones aspirants que acreditin estar embarassades o prevegin haver de gaudir del període obligatori del permís de maternitat o paternitat o adopció durant la realització del curs selectiu, (permís per naixement per a la mare biològica, permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent i permís de l'altre progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla) podran demanar l'ajornament de la realització d'aquesta fase fins a la següent convocatòria mitjançant instància presentada en qualsevol dels mitjans que estableix l'article 16.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

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

Aquesta regulació resulta d'aplicació sempre que el fet causant estigui dins de l'àmbit temporal de l'acord.

- Regulació de l'horari de tarda actualment existent .

Els serveis que ara mateix desenvolupen horari de tarda, de manera excepcional i sense regulació prèvia acordada, quedaran regulats de la següent manera .

Aquest horari s'ha de realitzar mitjançant la permanència obligada de 5 tardes de 15.30 a 20.00 hores de dilluns a divendres i d'un mati a la setmana de 9.30 a 14 hores.

El temps restant fins a completar la jornada setmanal, es realitzarà de manera flexible entre les 7.30 hores i les 20.30 hores. El còmput de la jornada serà 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.

El període de reducció de jornada s'estableix des de 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. L'horari en aquests períodes es realitzarà mitjançant la permanència obligada de 5 tardes 15.30 a 20.00 hores de dilluns a divendres. El personal amb jornades reduïdes

per conciliació familiar i jornada reduïda per interès particular, se'ls aplicarà la reducció proporcional que correspongui a la seva jornada.

La resta de condicions són les establertes a l'acord de condicions. En cap cas aquesta regulació horària s'aplicarà al personal que actualment presta serveis en algú dels horaris emparats per l'article 13 sobre horaris d'aquest acord.

- Teletreball

Establir 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 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.

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 persona què 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 específica 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.

La regulació del teletreball es realitzarà mitjançant una norma de desenvolupament que serà prèviament negociada en el si de la mesa general, en els tres primers mesos de vigència d'aquest acord i que ha de desenvolupar aquests principis.

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

- Règim d'excedències

L'excedència voluntària per interès particular i l'excedència voluntària per manteniment de la convivència per agrupació familiar, resulten d'aplicació al personal funcionari interí amb els requisits establerts normativament per aquestes excedències.

4. Condicions professionals

- Regulació de mesures per a la incentivació de la promoció vertical.

Aplicar en el cas de promoció interna per canvi de grup de titulació del subgrup C1 al subgrup A2, un complement personal transitori per la diferència entre els complements específics de responsabilitat del lloc del subgrup C1, ocupat amb caràcter previ immediat a la promoció, i el complement específic que correspongui al lloc base de la categoria del subgrup A2, sempre que aquest sigui inferior. La promoció interna al subgrup A2 comportarà l'adscripció a un lloc base de la categoria que correspongui del subgrup A2.

Aquest acord resulta d'aplicació a les promocions resoltes a partir de l'1 de gener de 2018 i amb efectes retributius de l'1 de gener de 2021.

Els imports l'any 2021 son:

C1-18 a A2 20... 58,63 EUR mensuals

C1 20 a A.20 ... 202,78 EUR mensuals

C1 22 a A 20 372,10 EUR mensuals

- Promoció Interna

S'acorda un nombre mínim de 300 places de promoció interna a determinar en el si de la mesa general i a convocar al llarg de la vigència d'aquest acord.

- Carrera vertical del personal del subgrup C1

Al llarg de la vigència de l'acord 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.

- Mesures de Reducció de la temporalitat

Establir els mecanismes per facilitar la màxima estabilització i continuïtat laboral, en el marc municipal, de tot el personal temporal, en règim laboral i funcional, mitjançant la utilització de totes les mesures legals possibles en els processos d'estabilització de l'ocupació, d'acord amb la normativa d'aplicació com són l'agilització dels processos de selecció, la reducció de temaris o d'altres que també pugin quedar establertes a la normativa, com el concurs de mèrits, així com l'aplicació negociada de qualsevol altra legislació de referència que pugui promulgar-se en aquest sentit i dels criteris que regeixen les bases de les convocatòries.

Igualment i sempre que es disposi de l'emparedament 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 la 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.

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

Establir que als efectes del còmput del temps mínim requerit per a participar en les convocatòries de concurs, els períodes de serveis prestats com a interí 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.

A l'efecte es computaran els serveis prestats com a personal interí en la mateixa categoria que es reguli com a requisit a la convocatòria que es tracti, sempre que, en la data que finalitza el termini de presentació de sol·licituds que estableixi la convocatòria, s'hagi pres possessió d'un lloc de treball com a personal funcionari de carrera.

Als efectes de còmput de temps d'antiguitat, es tindran en compte els contractes de relleu en categories funcionals i el temps de prestació de servei en el si de l'ajuntament del personal subrogat.

Aquest acord resulta d'aplicació, en els concursos oberts a personal laboral, al còmput de temps com a personal laboral temporal que hi hagi assolit la condició de laboral fix.

- Processos de mobilitat

A l'efecte que el personal funcionari municipal, i el personal laboral, amb les condicions establertes a l'article 3 de l'annex de condicions específiques de personal laboral pugui ocupar les places vacants estructurals dels llocs singulars, plurals, les convocatòries preveuran una puntuació o criteri de superació del procés de provisió de les places, de manera que en el cas que el nombre de personal funcionari que superi aquest criteri o puntuació sigui superior al número de places vacants convocades, resti en una llista ordenada per puntuació de major a menor, d'expectativa d'ocupació provisional fins a la següent convocatòria de provisió. Aquesta mesura s'aplicarà a les provisions dels llocs del tipus indicat a partir de la ratificació d'aquest acord pel Plenari Municipal, i que no hagin estat publicades les convocatòries.

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.

- Modificació de l'article 11 de l'Annex de condicions específiques de personal laboral. Categories funcionaries.

Són categories a funcionaritzar mitjançant processos de promoció interna horitzontal, les següents:

Grup1. Tasques de suport a l'Administració municipal. Subgrup C1

- Tècnica auxiliar de laboratori
- Tècnica auxiliar de gestió i salut

Grup1. Tasques de suport a l'Administració municipal . Subgrup C2

- Auxiliar de Laboratori

Grup 2. Subgrup A1

- Tècnica superior en Medicina a funcionaritzar a les categories a crear : tècnica superior en medicina, i tècnica superior en medicina del treball.
- Tècnica superior en Farmàcia.
- Tècnica superior en salut pública a funcionaritzar a les categories a crear : tècnica superior en salut pública, tècnica superior en microbiologia i tècnica superior en química , atenent a la titulació d'accés.

Grup 2. Subgrup A2

- Tècnica mitjana d'Infermeria
- Tècnica mitjana en Estadística a funcionaritzar en la categoria que es determini

Es realitzarà una valoració específica de l'impacte d'aquesta modificació pel personal temporal

Els criteris a aplicar són els establerts al punt 11.3 de l'annex de condicions específiques de personal laboral amb les modificacions següents:

- Per als processos de funcionarització de les categories laborals declarades a funcionaritzar que consten en aquest article i de la resta de categories que consten l'article 11 de l'annex es deixa sense efecte la limitació establerta a l'article 11.3 de l'annex que requeria l'accés a la categoria a funcionaritzar amb anterioritat a 11 de novembre del 2009.

- Hi haurà un mínim de tres processos de funcionarització de cada categoria, des de la data gener 2022 durant un període màxim de 10 anys.

- Desenvolupament Grup B

Durant els primers sis mesos a partir de la data de signatura d'aquest acord es desenvoluparà el treball tècnic, en el si de les meses de negociació que correspongui, necessari per a definir les condicions d'aplicació, quan la normativa el desenvolupi, del grup B establert al Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

En concret es realitzarà un treball d'identificació d'aquelles 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 .

Igualment es realitzarà un treball de detecció de personal municipal que disposi d'aquesta formació o que estiguin en les condicions que marqui la Llei Orgànica de Ordenació e Integració de la Formació Professional per a la homologació o i convalidació de les titulacions

La proposta de creació de les categories del grup B tindran en compte el resultat dels treballs indicats en els punts anteriors, la distribució actual de funcions entre les categories existents i estarà presidida pels principis de legalitat, necessitat, oportunitat, viabilitat, i disponibilitat pressupostària .

- Formació

S'incrementa la dotació pressupostaria de formació en 300.000 euros anuals. Es garanteix la realització, voluntària, en dos cursos de formació anual.

- Valoració de llocs de treball

Com a data màxima el 31 de desembre del 2022, es finalitzarà el procés de valoració dels llocs de treball de l'àmbit municipal.

5. Condicions socials

- Suport específic pel personal discapacitat

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 l'article 17 de la Llei 19/2009 de 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència.

- Millora estructures planes entre dones i homes àmbit serveis socials.

Convocar, prèvia identificació de les necessitats organitzatives i funcionals per part de l'administració, un mínim de 60 llocs de treball d'acord amb l'anàlisi organitzatiu de les categories del grup A, a l'àmbit de serveis socials, per incrementar les possibilitats efectives de promoció vertical en aquest àmbit, caracteritzat per una estructura de la ocupació quasi bé plana (sense llocs de promoció) en col·lectius molt feminitzats i amb escassa mobilitat.

Els llocs es convocaran progressivament al llarg de la vigència d'aquest acord.

Aquest Acord es desenvoluparà en el si de la Comissió Tècnica d'Igualtat

Mínim 60	A2-20 a A2 22 A1 22 a A1 24	290,76 EUR 274,50 EUR
----------	--------------------------------	--------------------------

- Millora estructures planes entre dones i homes àmbit general llocs del subgrup C2.

Convocar, prèvia identificació de les necessitats organitzatives i funcionals per part de l'administració, d'un mínim de 60 llocs de treball d'acord amb l'anàlisi organitzatiu de les

categories del grup C, per incrementar les possibilitats efectives de promoció vertical en col·lectius feminitzats. Els llocs es convocaran progressivament al llarg de la vigència d'aquest acord. Per a la definició dels requisits de participació en les convocatòries es realitzarà una valoració específica de la trajectòria professional de les dones del subgrup indicat, la situació de les quals s'enquadri en la definició de manca de carrera professional perllongada en el temps ("terra enganxós")

Els llocs es convocaran progressivament al llarg de la vigència d'aquest acord.

Aquest acord es desenvoluparà en el si de la Comissió Tècnica d'Igualtat

Estimació nombre personal	Concepte	Mensual
Mínim 60	C2 14- C2 18	187 EUR

- Regulació del personal designat

Per tal d'impulsar les activitats preventives i atès que la normativa d'aplicació, en concret l'article 12 del Reial decret 39/1997 de 17 de gener, pel que s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, possibilita la designació de treballadors/es per a ocupar-se de l'activitat preventiva es regula la funció del personal designat en matèria de prevenció de riscos laborals.

Es regula la funció del personal designat en matèria de prevenció de riscos laborals. El temps de dedicació setmanal, de manera compatible amb les funcions del lloc de treball, s'estableix en un màxim de 5 hores setmanals. Hi haurà una persona designada en cada àmbit, entenent com a àmbit cada gerència, sens perjudici que, de manera motivada, s'hagi d'ampliar a dos atenent la dimensió de la gerència o la seva complexitat preventiva. La designació es realitzarà prèvia convocatòria pública entre el personal de cada gerència per períodes de 3 anys prorrogables a 5. La formació es realitzarà per part de l'administració municipal. En tot cas tindran prioritat per a la designació, d'acord amb el barem que s'estableixi, el personal adscrit a les següents àrees d'actuació: administració-gestió de persones; serveis tècnics-manteniment; administració - contractació. Estableix un complement circumstancial de 30 euros mensuals, que van associats a l'exercici de la funció.

Mensual	Anual
30 EUR	450 EUR

- Mesures alternatives al personal amb limitacions derivades de l'exercici de la funció a l'escola bressol i edat.

En el termini de tres mesos de la signatura de l'acord s'establirà mesures pel personal major de 57 anys amb limitacions derivades de l'exercici de la funció a l'escola bressol, dins les polítiques de prevenció de la salut amb perspectiva de gènere i d'acord amb les previsions pressupostàries establertes al III pla d'igualtat. L'objectiu és reduir la disminució de les retribucions que pot acompanyar les mesures de reducció de jornada en situacions específiques.

En el si de la comissió tècnica d'igualtat, en el marc del III Pla d'Igualtat, es valoraran les condicions de carrera professional del personal de l'escola bressol i es proposaran les mesures correctores necessàries per a la seva millora. Igualment i per a la diagnosi prèvia al IV pla d'igualtat es tractarà en la comissió tècnica d'igualtat la avaluació dels aspectes relatius a la carrega de treball a partir de l'edat indicada.

- Modificació de l'Article 32 sobre 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 EUR 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. La resta de condicions son les establertes al mateix article

- Pla de desplaçament d'empresa.

S'acorda reiniciar el primer semestre de l'any 2022 una comissió tècnica paritària administració i sindicats, en els primers tres mesos a partir de la signatura d'aquest Acord, a l'efecte de:

- Valorar l'adopció de mesures específiques a l'àmbit municipal per reduir la sinistralitat laboral relacionada amb els desplaçaments.
- Valorar les mesures d'incentivació de l'ús de transport ecològic i saludable.
- Valorar les mesures d'incentivació de l'ús de transport públic i transport compartit de manera adaptada a la mobilitat de la plantilla municipal, mitjançant mesures informatives específiques.

El treball d'aquesta comissió estarà finalitzat abans de la data de finalització de la vigència de l'acord. Les mesures resultants seran participades en la taula de treball creada per a la concreció del pla de desplaçaments d'empresa com a estratègia que pretén 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.

- Mesures específiques de conciliació familiar

S'amplia fins els 13 anys la reducció de jornada d'un terç o de la meitat, i la jornada simplificada de 32,5 hores setmanals, amb disminució proporcional de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla de més de sis anys i menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, dins les mesures de protecció a la conciliació

- Comissió tècnica per a la millora de les condicions de prestació de servei efectiu de les dones

Es constituirà una comissió tècnica per a la valoració de l'impacte en les condicions de prestació del servei dels cicles de menstruació i climateri de les dones i les possibles mesures de millora.

- Programa d'incentivació de presència efectiva i cessament progressiu d'activitat

Establir que, amb caràcter voluntari, i com a data límit 31 de desembre de cada any, es poden acumular el dies d'assumptes particulars, 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 particulars addicionals per antiguitat, o la part proporcional que correspongui, els dies addicionals de vacances, indisposat. El seu gaudiment s'ha de realitzar els darrers quatre anys de vida laboral previs a la edat de jubilació. Les modalitats de gaudiment, ordenadament, podran ser parcial o compactada.

Aquesta regulació 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 que ja disposen de normativa que estableix un coeficient reductor a efectes d'avançament de l'edat de jubilació, i del personal docent del CEB i de l'IMEB que té la seva pròpia regulació. El personal del PAS i PAE i personal de les escoles Bressol també ha de disposar de la seva pròpia regulació en aquest acord.

El personal que ocupi llocs de comandament, haurà d'ocupar un altre lloc de treball que no comporti comandament, o tenir una dedicació parcial en el lloc de comandament equivalent al temps acumulat per aquest concepte

En el marc dels plans d'ordenació dels recursos humans que s'estableixin, l'Ajuntament incentivarà el cessament progressiu de l'activitat laboral.

S'acorda una bonificació del 100% dels dies (còmput de dos dies per a cada dia que no es gaudeixi) que es traslladin a gaudir al final de la vida laboral. En cas de finalitzar la relació de treball a l'organització municipal amb anterioritat a la jubilació els dies acumulats, sense bonificació, es podran gaudir o seran retribuïts. Els dies acumulats i bonificats no podran sumar més de 24 mesos en temps efectiu anterior a la jubilació.

L'ajuntament aportarà supletòriament una bonificació a partir de la data de vigència d'aquest acord d'un dia per any i un dia addicional per cada quinquenni complert d'antiguitat entesa com a situació de servei actiu amb, en suma 6 dies cada 5 anys.

Amb caràcter extraordinari la primera bonificació de dies que s'apliqui tindrà la següent escala

Antiguitat Ajuntament	Dies bonificació
5	2
10	6
15	12
20	20
25	30
30	42
35	56
40	72

Amb caràcter extraordinari el personal que es jubili de manera forçosa els anys 2022 i 2023 i no tinguin una antiguitat reconeguda de 40 anys es bonificarà amb 72 dies

Es podrà incrementar voluntàriament el nombre de dies a acumular mitjançant la conversió en dies d'una part dels premis d'antiguitat, d'acord amb els valors següents:

Antiguitat	Part retributiva a la que es pot renunciar	Increment dies en cas de renúncia al % econòmic
25	25%	10
30	35%	15
35	40%	20
40	45%	30
45	45 %	35

- Especificitat del Programa d'incentivació de presència efectiva i cessament progressiu d'activitat pel personal de les escoles Bressol

L'Ajuntament aportarà una bonificació a partir de la data de vigència d'aquest acord d'un dia per any i dos dies addicionals per cada quinquenni complert d'antiguitat entesa com a situació de servei actiu en suma 7 dies cada 5 anys. Amb caràcter extraordinari la primera bonificació de dies que s'apliqui tindrà un caràcter acumulat amb la següent escala

Antiguitat	Dies bonificació
5	2
10	6
15	12
20	20
25	30
30	42
35	56
40	72

Amb caràcter extraordinari el personal que es jubili de manera forçosa els anys 2022 i 2023 i no tinguin una antiguitat reconeguda de 40 anys es bonificarà amb 72 dies.

Es podrà incrementar el nombre de dies a acumular mitjançant la conversió en dies d'una part dels premis d'antiguitat, d'acord amb els valors següents:

Antiguitat	Part retributiva a la que es pot renunciar	Increment dies en cas de renúncia al % econòmic
25	25%	10
30	35%	15

35	40%	20
40	45%	30
45	45 %	35

6. Condicions sindicals

- Modificació de l'article 52 de l'acord de condicions sobre el nombre de delegats /des de Medi Ambient.

D'acord amb els criteris establerts a l'article 10 de la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical, a l'Ajuntament de Barcelona les seccions sindicals constituïdes 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 específica 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 .

- Increment delegats/des prevenció

Atenent l'increment de l'activitat preventiva que ha comportat la situació pandèmica i els seus efectes el nombre de delegats/des de prevenció a l'àmbit funcionarial en Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament de Barcelona és xifra en onze membres i en l'àmbit de personal laboral dos, a l'àmbit de la Guàrdia Urbana en nou i en sis en l'àmbit dels SPCPEIS. Data efectes de la signatura de l'acord

- Increment de delegats/des LOLS

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/des, les seccions sindicals amb presència a la Junta de Personal incrementaran en dos el nombre delegats/des.

7. Condicions específiques del personal del Consorci d'Educació de Barcelona i Personal docent d'ensenyaments musicals de l'IMEB

- Formació personal subaltern

Als efectes de garantir la formació del personal subaltern del CEB, i de manera transitòria fins que es pugui realitzar formació a distància, es dissenyarà i implantarà un pla de formació presencial d'acord amb les necessitats organitzatives i formatives vinculades al lloc de treball

- Accés a la intranet municipal

Durant el primer semestre a partir de la data de signatura d'aquest acord es disposarà el sistema per a garantir l'accés progressiu als diferents aplicatius del personal del consorci d'educació municipal

- Promoció interna horitzontal

D'acord amb les necessitats que es determinen i prèvia detecció del nombre i categoria del personal aspirant, s'inclourà en els processos selectius la promoció interna horitzontal que consisteix en l'accés a categories, cossos o escales del mateix subgrup professional, amb la seva inclusió en els processos que s'estableixen en relació amb les categories de l'escala especial , d'acord amb el resultat de la valoració indicada

- Mobilitat personal subaltern

Als efectes de garantir la mobilitat del personal subaltern del CEB, es realitzarà un concurs de mobilitat anual o com a mínim amb motiu de la finalització dels corresponents processos selectius d'accés a la categoria

- Cessament progressiu d'activitat personal docent

Establir que, amb caràcter voluntari i prèvia petició anual, les hores dedicades al treball no presencial en el centre docents es podrà realitzar en règim de teletreball, a partir dels 60 anys.

Adicionalment, fent servir l'increment que no percebran els docents per estar homologats amb les retribucions Generalitat, s'acorda implantar un sistema de reducció progressiva d'activitat a partir dels 60 anys que consisteixi en bonificar el 100% de la jornada durant els 9 mesos immediats anteriors a la data de jubilació obligatòria.

Cessament progressiu d'activitat personal del PAS i PAE

L'ajuntament aportarà una bonificació a partir de la data de vigència d'aquest acord d'un dia per any i quatre dies addicionals per cada quinquenni complert d'antiguitat entesa com a situació de servei actiu en suma 9 dies cada 5 anys. Amb caràcter extraordinari la primera bonificació de dies que s'apliqui tindrà un caràcter acumulat amb la següent escala.

Antiguitat	Dies bonificació
5	2
10	6
15	12
20	20
25	30
30	42
35	56
40	72

Es podrà incrementar el nombre de dies a acumular mitjançant la conversió en dies d'una part dels premis d'antiguitat, d'acord amb els valors següents:

Antiguitat	Part retributiva a la que es pot renunciar	Increment dies en cas de renúncia al % econòmic
25	25%	10
30	35%	15
35	40%	20
40	45%	30
45	45 %	35

Amb caràcter extraordinari el personal que es jubili de manera forçosa els anys 2022 i 2023 i no tinguin una antiguitat reconeguda de 40 anys es bonificarà amb 72 dies

- Condicions específiques del personal de la categoria tècnica especialista d'educació especial i d'educació infantil.

Durant el primer trimestre a partir de la data de signatura d'aquest acord es valoraran les condicions de treball del personal adscrit a centres educatius especials de la categoria de Educació especial i d'educació infantil, sobre tot en els aspectes relatius a la carrega de treball amb l'objectiu de la seva millorar

Igualment als efectes de garantir la formació del personal de les categories de Educació especial, Educació Infantil, Fisioteràpia i Audioprotesista del CEB, s'impulsarà la inclusió, de manera proporcional al nombre d'efectius, d'aquest personal en els plans de formació de la Generalitat, així com la seva inclusió progressiva en els cursos d'homologació del personal de la categoria de Educació especial

- Mesures d'igualtat personal docent del CEB

En el si de la comissió tècnica d'igualtat, i per a la diagnosi prèvia al IV pla d'igualtat es tractarà en la comissió tècnica d'igualtat la avaluació dels aspectes relatius a la carrega de treball del personal docent del CEB

8. Comissió d'estudi dels districtes i organismes autònoms

Per part de la comissió de seguiment d'aquest acord s'impulsarà la valoració de les condicions de treball , objecte de negociació Colectiva, als districtes i organismes autònoms i ens instrumentals als que resulti d'aplicació l'acord de condicions que s'acordi, amb l'objectiu de la seva millora , comissió es constituirà el primer trimestre de 2022 que haurà de finalitzar les seves conclusions abans del 31 de desembre de 2024.

Tercer. L'administració elaborarà, en el termini de cinc dies hàbils des de la signatura d'aquest Acord, el Text refós del nou Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 2021-2024.

El text refós en cap cas alterarà el contingut del que ara s'ha acordat.

Barcelona, 24 d'octubre de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada