

GASETA MUNICIPAL

SUMARI

Acord de condicions de treball per al personal funcionari 2004-2007

Clàusules preliminars	964
Capítol I. Condicions econòmiques	965
Capítol II. Condicions de dedicació	969
Capítol III. Condicions professionals	973
Capítol IV. Condicions socials	975
Capítol V. Condicions sindicals	977
Disposicions transitòries	979
Annex 1. Taules salarials	980
Annex 2. Sectorial de la Guàrdia Urbana	982
Annex 3. Sectorial del Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS)	985

Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral 2004-2007

Clàusules preliminars	988
Capítol I. Condicions econòmiques	989
Capítol II. Condicions de dedicació	992
Capítol III. Condicions professionals	996
Capítol IV. Condicions socials	998
Capítol V. Condicions sindicals	1000
Disposicions transitòries	1002
Annex 1. Taules salarials	1003
Annex 2. Condicions específiques	1004

DISPOSICIONS GENERALS

Acords dels òrgans de govern

El Plenari del Consell Municipal, en sessió del dia 17 de juny de 2005, *ha acordat*:

Donar conformitat a l'Acord de condicions laborals del personal funcionari i al Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona

per al període 2004-2007 subscrit el 13 de juny de 2005 pels representants de la Corporació i les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT), Agrupació d'Independents (AI), Sindicat Professional de Polícies Municipals d'Espanya (SPPME) i Acció Sindical Independent (ASI).

Acord de condicions de treball per al personal funcionari 2004-2007

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. Àmbit funcional i personal

El present Acord serà d'aplicació al personal funcionari de l'administració de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració matriu, sens perjudici de la possible adaptació d'alguns dels seus aspectes que, d'acord amb les seves peculiaritats, els poguessin afectar.

Així mateix serà d'aplicació, amb les limitacions previstes en l'ordenament jurídic, al personal d'altres administracions públiques que prestin serveis a l'Ajuntament de Barcelona mitjançant un sistema de provisió o mobilitat.

En resten exclosos el personal eventual de confiança i assessorament especial i el personal eventual directiu, així com els funcionaris que desenvolupen llocs de treball amb complement de destinació 28 o superior.

Segona. Àmbit temporal

Aquest Acord entrarà en vigor a partir del dia següent al de la seva publicació, amb caràcter retroactiu, en qüestions retributives expressament indicades a l'acord, des de l'1 de gener de 2004, i la seva durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2007.

Si arribada la data del seu venciment no es produeix cap denúncia, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals.

La denúncia podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signants i s'haurà de formalitzar amb una antelació mínima de noranta dies naturals respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga.

Un cop presentada la denúncia, la mesa de negociació es constituirà dintre dels trenta dies següents.

Tercera. Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableix.

Quarta. Comissió de seguiment i comissions tècniques

Resta constituïda una comissió de seguiment que tindrà les comeses següents:

- a) Interpretar els continguts de l'Acord.
- b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.
- c) Desenvolupar les matèries que s'estableixen en aquest acord i que s'assenyalin expressament en ell.

Aquesta comissió estarà composta per tretze membres integrants de la Junta de Personal més el seu president que seran designats per les seccions sindi-

cals en proporció a la seva representativitat tot i garantint la presència d'un membre com a mínim de cada organització, tanmateix l'Ajuntament nomenarà igual nombre de representants.

La seva constitució formal es portarà a terme dintre del mes següent al de l'entrada en vigor d'aquest acord.

La comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral, i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de qualsevol de les representacions.

Sempre que per ambdues representacions es consideri necessari la comissió de seguiment d'aquest acord podrà realitzar les seves reunions amb identitat d'acte amb la corresponent comissió de seguiment que es pugui derivar del conveni col·lectiu pel personal laboral de l'Ajuntament.

Es reconeix un àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva per la interpretació i el desenvolupament dels aspectes propis dels sectors que s'estableixin de comú acord entre la Corporació i els òrgans de representació entorn de les matèries següents:

- a) Les condicions específiques de treball del personal del sector corresponent.
- b) L'aplicació i el desenvolupament, en aquest sector, dels acords assolits en l'àmbit general.

Els acords adoptats per les meses sectorials podran traslladar la negociació de determinades matèries, totalment o parcialment, als nuclis específics afectats. La comissió de seguiment podrà preveure la constitució d'altres comissions tècniques per al seguiment específic dels preceptes d'aquest acord que hagin de ser d'aplicació a sectors, col·lectius, organismes i ens instrumentals dependents o vinculats amb l'Ajuntament de Barcelona que s'establiran de comú acord entre els representants de la Corporació i els representants de les organitzacions sindicals per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessari l'adaptació de les normes generals a les seves peculiaritats.

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

- a) 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 de seguiment ni plantejar en aquests àmbits temes que s'hagin resolt en la comissió de seguiment general.
- b) Criteri de complementaritat, mitjançant el qual les comissions tècniques, quan abordin una matèria ja tractada a la comissió de seguiment, no podran modificar allò que s'hagi acordat, limitant-se exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre a la comissió de seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del

Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local.

Cinquena. Indivisibilitat de l'Acord

El present Acord forma un tot orgànic i indivisible restant les parts vinculades al mateix en la seva totalitat i s'haurà de considerar globalment i en còmput anual als efectes de comparació amb d'altres normatives d'aplicació.

En el supòsit que alguna part o precepte de l'Acord fos anul·lat per la jurisdicció competent, la mesa negociadora establirà, sempre que sigui possible i es consideri convenient, una nova redacció.

Sisena. Reclasseficació de llocs de treball

No havent estat possible arribar a l'objectiu d'establir una nova classificació general de llocs de treball, s'adopten en aquest Acord diverses mesures expressament adreçades a facilitar en el futur l'efectiva consecució d'aquest objectiu i s'assumeix el compromís de donar un nou i definitiu impuls a les negociacions en aquesta matèria, que seran assumides per una nova comissió paritària integrada per set representants de l'Ajuntament i altres set de la representació social, cinc designats per cadascuna de les seccions sindicals acreditades en la Junta de Personal i Comitè d'Empresa, més els presidents d'ambdós òrgans.

La indicada comissió reiniciarà les negociacions l'octubre de 2005, amb l'objectiu de proposar una nova estructura i classificació de llocs de treball, amb la determinació de les seves funcions, requisits essencials, condicions de treball, i formes de provisió, així com adoptar les mesures que es considerin adients en ordre a les eventuais reformes a introduir en el sistema retributiu i en la carrera professional. La comissió haurà de finalitzar la seva proposta abans del 30 de setembre de 2007.

L'aplicació del nou model que es proposi s'efectuarà amb les modalitats i calendaris que a l'efecte es pactin en el proper Acord, a reserva de les adaptacions que, en caràcter d'avançament i/o preparació i per no tenir repercussions econòmiques directes, puguin aplicar-se en l'exercici 2007.

En el supòsit que durant el període de vigència d'aquest Acord prosperessin les gestions legislatives respecte a la aprovació de l'Estatut de l'Empleat Públic previst, o de qualsevol altre normativa bàsica similar, la indicada comissió reorientarà les seves propostes als aspectes puntuals que es considerin més peremptoris i aquells altres de previsible vigència indiscutible, demorant qualsevol modificació de caire global o estructural fins a la definitiva consolidació del nou ordenament legal que finalment resulti aplicable a l'Ajuntament.

**CAPÍTOL 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 i, en particular, els resultants del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990).

Article 2. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques (sou i triennis), així com els seus imports, són les legalment establertes en funció de la classificació en cinc grups (A, B, C, D i E) d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

Article 3. Complement de destinació

1. És el concepte retributiu que es deriva de la classificació dels llocs de treball per nivells (de l'1 al 30), amb un import que és el que per cada nivell s'estableix legalment.

2. Els nivells dels llocs de treball a desenvolupar en funció de la procedència professional dels seus titulars s'ajusten als intervals següents:

- Grup A	20 a 30
- Grup B	18 a 26
- Grup C	14 a 22
- Encarregats (grup C)	16 a 22
- Grup D	12 a 18
- Mestres/capatassos (grup D)	14 a 18
- Subalterns i ajudants d'oficial d'oficis (grup E)	10 a 14

Els esmentats intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent als llocs base de cada categoria professional i el nivell màxim que resulta factible assolir en funció concreta de les característiques i exigències peculiars de cada lloc.

3. La consolidació, com a grau personal, de nivells superiors al de partida pot efectuar-se, al marge dels procediments habituals de promoció professional (ocupació de llocs de superior nivell), a través de l'específica carrera del grau que, mitjançant l'establiment d'un nivell d'accés i un altre d'ascens, es regula a l'article 18.

4. Per al personal enquadrat a les classes professionals de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, els nivells aplicables de complement de destinació es detallen en els annexos específics.

Article 4. Complement específic

1. L'àmbit d'aquesta retribució complementària integra els diferents factors d'equiparació, responsabilitat i dificultat tècnica, dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat. Els imports es fixen a les taules salarials, a excepció del factor de responsabilitat i dificultat tècnica que es reflecteix al catàleg de llocs de treball.

2. El complement específic d'equiparació s'atribueix, en funció de la categoria professional, segons els diversos mòduls i imports previstos a aquest efecte a les taules salarials, que tanmateix estableixen una assignació especial per aquest concepte quan afecta prestacions de jornades simplificades.

Aquest concepte, derivat dels anteriors acords, es considera provisionalment subsistent, amb les compactacions i modulacions que se senyalen a l'article 9 i que responen a l'objectiu d'aconseguir una progressiva unificació dels seus diferents mòduls i quanties que facilitin en el futur la refundició d'aquest factor del complement específic amb el de responsabilitat i dificultat tècnica en un únic complement de llocs de treball.

3. El complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica s'atribueix als llocs de treball expressament identificats en el catàleg de llocs de treball.

4. El complement específic de dedicació s'atribueix als llocs de treball amb jornada superior a la bàsica o completa, afectant els llocs de plena dedicació (codi PDE) i els llocs de jornada perllongada de la Guàrdia Urbana i de l'SPEIS.

5. El complement específic de penositat inclou els subfactors (plusos) següents:

a) Plus de festivitat. Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular de dies festius.

Es distribueix en les tarifes següents:

- Tarifa 1: per mitjanes fins a 5 festius/any. Codi PF1.
- Tarifa 2: per mitjanes entre 6 i 10 festius/any. Codi PF2.
- Tarifa 3: per mitjanes entre 11 i 15 festius/any. Codi PF3.
- Tarifa 4: per mitjanes entre 16 i 20 festius/any. Codi PF4.
- Tarifa 5: per mitjanes entre 21 i 25 festius/any. Codi PF5.
- Tarifa 6: per mitjanes entre 26 i 30 festius/any. Codi PF6.
- Tarifa 7: per mitjanes entre 31 i 35 festius/any. Codi PF7.
- Tarifa 8: per mitjanes de més de 36 festius/any. Codi PF8.
- Tarifa 9: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana i SPEIS. Codi PFX.
- Tarifa 10: d'aplicació específica a la Unitat Operativa C de la Guàrdia Urbana. Codi PFC.
- Tarifa 11: d'aplicació específica a la Unitat Operativa D de la Guàrdia Urbana. Codi PFD.

b) Plus de nocturnitat. Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, entenent com a tals les compreses entre les 22 i les 6 hores. Es distribueix en les tarifes següents:

- Tarifa 1: per mitjanes diàries de 2 hores nocturnes. Codi PN1.
- Tarifa 2: per mitjanes diàries entre 2 i 4 hores nocturnes. Codi PN2.
- Tarifa 3: per mitjanes diàries entre 4 i 6 hores nocturnes. Codi PN3.
- Tarifa 4: per mitjanes diàries superiors a 6 hores nocturnes. Codi PN4.
- Tarifa 5: d'aplicació específica al torn de nit de la Guàrdia Urbana amb lliurança suplementària. Codi PNG.
- Tarifa 6: d'aplicació específica al torn de nit de la Guàrdia Urbana sense lliurança suplementària. Codi PNU.
- Tarifa 7: d'aplicació específica als torns de l'SPEIS. Codi PND.

c) Plus de desplaçament. Afecta el personal dels llocs de treball que es trobin situats en centres no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, el personal amb minusvalidesa quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a la seva minusvalidesa.

- Modalitat única. Codi PD1.

d) Plus de menyscapte de diners. Afecta el personal dels llocs de treball que requereixin la prestació habitual de funcions de caixa i captació.

- Modalitat única. Codi PQ1.

e) Plus d'emergències socials. Afecta el personal dels llocs de treball que figuren adscrits específicament a la cobertura permanent de situacions de risc i emergència.

Es distribueix en dues modalitats:

- Tarifa 1: d'aplicació genèrica. Codi PEO.
- Tarifa 2: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana. Codi PEG. A partir de l'1 de gener de 2007 aquesta tarifa equipararà el seu import amb l'atribuït en aquest exercici a la tarifa 1.

f) Plus de les Unitats Centralitzades C i D de la Guàrdia Urbana- Afecta al personal enquadrat en aquestes Unitats.

- Modalitat única. Codi PUC.

g) Plus de jornada SPEIS. Afecta al personal del Serveis de Prevenció d'Incendis i Salvament.

- Modalitat única. Codi PSP.

h) Plus d'ajut a la manutenció. Afecta al personal de l'escala de l'Administració General, sotsescales tècniques, de comeses especials i d'oficis que prestin jornades completes i desenvolupin les seves funcions en horari de regim comú o en horaris especials que impliquin la permanència en el lloc de treball en fraccions temporals anteriors i posteriors a les 15 hores, així com aquells altres que per les especials característiques de penositat així s'estableixi. En el supòsit de reducció provisional de jornada per motius de conciliació familiar, els titulars d'aquest plus prorrogaran la seva percepció amb les disminucions retributives corresponents.

- Modalitat única. Codi PAM.

6. El complement específic de perillositat afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat o toxicitat.

S'atribueix a les dues modalitats següents, d'acord amb la intensitat reconeguda de perillositat, de major a menor:

- Tarifa 1: Codi PP1.
- Tarifa 2: Codi PP2.

7. El complement específic d'incompatibilitat- Afecta el personal de la Guàrdia Urbana.

- Modalitat única. Codi PGI.

Article 5. Complement de productivitat, assistència i puntualitat

En concepte de productivitat, assistència i puntualitat l'Ajuntament abonarà un complement, d'import d'una mensualitat íntegra, que serà pagat en la nòmina del mes d'abril.

Es regeix pels criteris següents:

a) Cobrada totalment, la prima puja a una mensualitat íntegra de l'any anterior al pagament efectiu.

b) La prima es paga anualment, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra o quan es fa la liquidació a la finalització de la relació laboral; el còmput s'ha de fer per dotzenes parts, a cada una de les quals correspon l'assistència i el compliment de l'horari d'un mes.

c) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i el compliment de l'horari, sens perjudici de la penalització que les faltes per aquests conceptes puguin comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament i el que determina aquest Acord.

d) Cadascun dels conceptes d'assistència i de compliment d'horari computa un 50% de la prima

mensual; es pot establir un tercer component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i l'aprovació de l'estudi de control de resultats amb aplicació globalitzada a tots els treballadors.

e) Pel concepte d'assistència es computa i s'abona tota la prima d'assistència si el treballador no falta cap dia al treball.

Es perd el 100% de la prima mensual d'assistència per qualsevol absència diària del lloc de treball, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies següents:

- Vacances i dies de lliure disposició.
- Aquells permisos i llicències que, segons es detalla a l'article 14, es declaren explícitament exempts de detracions per aquest concepte.
- Baixes per maternitat, accidents laborals i malalties professionals en tota la seva extensió.
- Les baixes per malaltia, fins al desè dia inclòs, o per intervenció quirúrgica, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.
- Una absència per indisposició a l'any.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la supressió de la part mensual corresponent.

f) Pel concepte de compliment d'horari es computa i s'abona totalment la corresponent prima quan el treballador compleix els requisits establerts per a la jornada i l'horari, amb els marges tolerats, segons s'autoritza a l'apartat 5 de l'article 12.

Es perd el 100% de la prima mensual de compliment d'horari si també es perd la prima d'assistència i sempre que s'ultrapassi, una vegada i per qualsevol motiu, la tolerància esmentada, excepte en els casos d'incompliment que no superen els 15 minuts, en què es considera prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment horari, i els retards en transports públics documentalment justificats.

g) Les hores recuperables a què es refereix l'apartat 7 de l'article 12 no provoquen pèrdua de la prima d'assistència i puntualitat. En el mateix sentit, no afecten la prima ni es computen com a indisposats aquelles absències posteriors a la incorporació al lloc de treball sobrevingudes per indisposició, sempre que l'afectat sol·liciti la consideració del temps restant fins a la finalització de la jornada com a horari recuperable, o quan, si escau presenti baixa mèdica des de la mateixa data de la indisposició.

h) En el cas de vaga legal, únicament es descompta l'import de la prima proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

Article 6. Gratificacions

Aquest concepte salarial retribueix els serveis extraordinaris que excepcionalment es fan fora de la jornada habitual de treball. Els seus imports s'estableixen en les taules salarials segons hores de prestació i mòduls retribuïts en quanties que han d'incrementar-se en un 40% per servei prestat en horari nocturn (entre les 10 de la nit i les 6 del matí) o en diumenges o dies declarats expressament festius en cada calendari laboral.

Els serveis extraordinaris que s'han de fer 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.

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament podrà oferir la compensació de serveis extraordinaris per temps de descans retribuït de duració equivalent, excepció feta per els serveis extraordinaris realitzats 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 dels serveis extraordinaris i d'acord amb les necessitats del servei.

Article 7. Pagues extraordinàries

Es pagaran 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, segons apareixen en les taules salarials, afegint-se igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

Article 8. Dietes i quilometratge

S'aplicarà el sistema de dietes vigent per als funcionaris a qualsevol treballador 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 funcionaris.

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

Si el desplaçament per motius de feina és amb mitjans públics, s'abonarà al personal el preu del mitjà de transport col·lectiu emprat.

Article 9. Incrementos retributius

1. L'increment general de retribucions durant tots els anys de vigència de l'Acord serà el que resulti d'allò disposat en les corresponents lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

2. Amb la finalitat d'unificar progressivament els diversos mòduls del complement específic d'equiparació, es fixen per aquest concepte de la taula salarial general les quanties següents i previsió durant el període de vigència de l'acord, a reserva del que es disposa en la disposició transitòria tercera per els Tècnics Superiors de Música Professors d'Orquestra i Banda:

- Exercici 2004. Imports mensuals:
 - Mòdul A: 760,12 euros.
 - Mòdul B1: 433,58 euros.
 - Mòdul B2: 336,03 euros.
 - Mòdul C1: 426,49 euros.
 - Mòdul C2: 385,22 euros.
 - Mòdul D1: 469,06 euros.
 - Mòdul D2: 430,90 euros.
 - Mòdul E: 420,40 euros.
- Exercici 2005: Els imports assignats a cadascun dels mòduls són els que figuren en la taula retributiva general de l'annex 1.

- Exercici 2006: S'aplicarà l'increment percentual disposat en la corresponen Llei pressupostària i addicionalment i per sobre del mateix s'afegirà els mòduls B2, C1, C2, D2 i E la meitat de les diferències que a cadascun d'ells els hi manqui per arribar a l'import atribuït al mòdul B1.
- Exercici 2007: Un cop aplicat l'increment general corresponent a aquesta anualitat en el mòdul A, B1 i D1 s'assignarà a la resta de mòduls el mateix import que correspongui al mòdul B1, de manera que, amb les excepcions relatives al grup A i els auxiliars pràctics d'Arquitectura i Enginyeria a extingir, la quantia de l'específic d'equiparació serà la mateixa per a tots els altres col·lectius de la taula salarial general.

Els imports relacionats fan referència a les tarifes de l'específic d'equiparació assignades a la jornada completa, aplicant-se per la jornada simplificada increments i previsions iguals.

3. Amb caràcter provisional s'estableix per a tot el personal amb plaça d'auxiliar administratiu, auxiliar pràctic, auxiliar pràctic d'Arquitectura i Enginyeria a extingir i mestres/capatassos que disposin d'una antiguitat mínima de 10 anys de servei en el grup D un complement personal de modalitat única que serà objecte d'absorció en cas d'accés del seu titular al grup C i que tindrà les quanties següents:

- Exercici 2004: 15,22 euros.
- Exercici 2005: 31,06 euros.
- Exercici 2006: 46,57 euros més l'actualització corresponent al increment d'aquest any.
- Exercici 2007: 62,13 euros més les actualitzacions acumulades corresponents.

4. El plus d'ajut a la manutenció tindrà durant aquest període els imports mensuals següents:

- Exercici 2004: 18 euros.
- Exercici 2005: 36,36 euros.
- Exercici 2006: 54 euros més l'actualització corresponent a l'any.
- Exercici 2007: 72 euros més les actualitzacions acumulades corresponents.

5. Per al Sector de Guàrdia Urbana, l'administració municipal es compromet a aplicar amb la major celeritat que sigui compatible amb la gestió administrativa del procediment el possible canvi al grup C dels agents i caporals i al grup B del comandaments intermedis en quant sigui reformada o substituïda la Llei 16/91 de Polícies Locals de Catalunya, amb tots els efectes econòmics i administratius i les corresponents adequacions. Amb aquest motiu i en funció de les previsibles modificacions que al llarg de la vigència d'aquest Acord puguin afectar a les seves escales bàsiques i de les repercussions que aquestes mesures puguin alhora comportar en tot l'escalat retributiu del cos, s'aplicarà un increment addicional en les seves retribucions complementàries per valor de l'import de les diferències existents entre els sous assignats a els grups D i C, a raó d'un 25% del total d'aquesta diferència en cadascun del 4 exercicis que abasta el present acord, i que s'afegiran any a any de forma acumulativa. Un cop dictades, en el seu cas, les pertinents modificacions legislatives que impliquin les referides variacions de classificacions i altres de similars conseqüències, seran objecte de la seva efectiva aplicació, amb la corresponent absorció d'aquest complement en el supòsit que així vingui expressament determinada en el desenvolupament legislatiu corresponent.

Idèntic increment, i amb les mateixes condicions estipulades en el paràgraf anterior, s'aplicarà a l'SPEIS, en funció de les igualment previsibles modificacions legals que puguin afectar a la classificació de la seva escala bàsica, amb la mateixa repercussió respecte a tot el seu escalat retributiu.

Els increments addicionals estipulats en els dos paràgrafs anteriors es concretitzen en el calendari següent:

- Exercici 2004: 30,24 euros mensuals.
- Exercici 2005: 61,69 euros mensuals.
- Exercici 2006: l'import corresponent al 75% de la diferència entre els sous assignats en aquest any al grup D i C.
- Exercici 2007: l'import total de la diferència entre els sous assignats en aquest any al grup D i C.

Mentre es mantingui l'actual estructura retributiva de la GUB i de l'SPEIS, l'increment retributiu s'aplicarà, per les escales bàsiques d'ambdós serveis i per les oficials de l'SPEIS, mitjançant la seva integració en el complement específic d'equiparació de les respectives categories fins arribar a la quantia que per aquest mateix concepte salarial correspongui al mòdul B1 de la taula salarial general i una vegada aconseguida aquesta quantia el sobrant s'afegirà al complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica. Per les restants escales i categories l'increment s'afegirà directament a aquest darrer complement específic. En el que respecta al exercici 2005, els indicats increments apareixen integrats dins de la taula retributiva especial de la Guàrdia Urbana i SPEIS que figura en l'annex 1.

6. El plus d'emergències socials d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana (tarifa PEG) s'ajustarà als imports i previsions següents:

- Exercici 2004: 42,09 euros (endarreriments d'euros 185,25).
- Exercici 2005: 55,53 euros.
- Exercici 2006: l'import actualitzat de 2005 més la meitat de la diferència existent amb la tarifa PEO d'aplicació genèrica d'aquest plus.
- Exercici 2007: Aplicació de l'import que en aquest any correspongui a la tarifa PEO, en modalitat única.

7. A fi de compensar la realització de 72 guàrdies efectives anuals, la realització dels mòduls formatius establerts de forma específica pel personal operatiu d'intervenció de l'SPEIS, així com les especials condicions de treball en el present acord, s'incrementa el Plus de jornada SPEIS en 49,40 euros, amb el calendari següent:

- Exercici 2004: 12,35 euros.
- Exercici 2005: 24,70 euros.
- Exercici 2006: 37,05 euros, més els augments dels Pressupostos Generals de l'Estat
- Exercici 2007: 49,40 euros, més els augments acumulats corresponents.

Article 10. Domiciliació i pagament de la nòmina

1. L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

2. 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.

CAPÍTOL II CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Article 11. Jornada

1. La jornada de treball queda fixada en les modalitats següents:

- a) Jornada completa, amb el caràcter de dedicació bàsica i amb una prestació setmanal de 37 hores i mitja o mitjana anual equivalent.
- b) Es reconeix una jornada simplificada amb prestació setmanal de 32 hores i mitja o mitjana anual equivalent i, excepcionalment, altres reduccions de jornada en proporcions diverses.
- c) Com a jornada laboral especial de duració ampliada, els annexos corresponents a la Guàrdia Urbana i al Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament estableixen per a aquest personal una jornada perllongada en còmput anual.

2. La jornada laboral incideix en la retribució a través dels mòduls salarials de les categories professionals o llocs base, als efectes dels quals la jornada simplificada té la corresponent diferenciació emmarcada en el complement específic d'equiparació i la jornada perllongada apareix compensada mitjançant l'assignació d'un complement específic de dedicació. Les jornades reduïdes implicaran, per la seva part, la reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions corresponents a la jornada bàsica completa.

3. La reducció de jornada en els supòsits legalment previstos d'atenció a fills menors d'edat, disminuïts o de guarda legal es regula en els apartats 7 i 8 de l'article 14.

4. A l'últim trimestre de cada any la Comissió de seguiment fixarà el calendari de festes per a l'any següent.

Article 12. Horari

1. Als efectes de distribució de la jornada laboral, es distingeix entre l'horari laboral de règim comú i els horaris especials.

2. L'horari laboral 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, queda fixat de dilluns a divendres entre les 8 i les 15 hores als matins i des de les 15.45 a les 20,15 hores a les tardes, amb la distribució i marges de flexibilitat que a continuació s'estableixen.

El personal amb jornada simplificada (32 hores i mitja setmanals) complirà la seva dedicació als matins, a raó de sis hores i mitja de treball efectiu cada dia, amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 8.45 o a les sortides entre les 14.30 i les 15.15 hores.

El personal amb jornada completa (37 hores i mitja setmanals), complirà la seva dedicació als matins, a raó d'un mínim de sis hores i un màxim de sis hores i mitja de treball efectiu, amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 9 o a les sortides entre les 14,30 i les 15 hores. Les hores restants es realitzaran durant dues tardes a raó d'un mínim de dues hores i mitja i un màxim de tres hores i quaranta cinc minuts de treball efectiu cadascuna d'elles, entre les 15.45 i les 20.15 hores, amb flexibilitat a les entrades entre les 15.45 i les 16.30. En tots els casos el còmput horari serà setmanal. Als efectes del compliment dels períodes de tardes, cada dependència establirà els corresponents dies de prestació, garantint, en aquells cen-

tres d'obertura continuada al públic i en aquells altres en què es consideri necessària la cobertura permanent, el servei totes les tardes de dilluns a divendres, mitjançant els pertinents sistemes de repartiment i distribució en dues tardes setmanals.

El personal subjecte a aquest règim gaudirà de tots els dissabtes com a dies vacants i així mateix de tots els dies declarats festius al calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

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.

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

Es constituirà una mesa tècnica, en un període no superior als tres mesos des de la publicació de l'acord de condicions de treball, per tractar els horaris especials.

La mesa tècnica prioritzarà l'ordenació dels horaris de Centres Cívics, Biblioteques, Institut de Cultura de Barcelona i Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.

Els horaris especials de la Guàrdia Urbana i de l'SPEIS estan regulats en els annexos corresponents.

Els horaris especials s'atindran, si escau, als criteris següents:

- a) Els horaris que de forma habitual incloguin la prestació del treball en període nocturn o en dies festius seran objecte de la corresponent contraprestació en el complement específic de penositat en els termes establerts a l'article 4,5.
- b) 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.
- c) Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent caldrà que hi hagi un mínim de 12 hores, excepció feta del personal de neteja que, per raons inevitables del servei, no pot acollir-se a aquesta limitació, i d'aquells altres col·lectius en què així s'acordi negociadament.

4. La modificació i/o aplicació dels horaris establerts en els punts anteriors, atenant a les seves peculiaritats, s'inclouran en la negociació sectorial a què fa referència la clàusula preliminar 4 d'aquest acord.

5. Per a tot tipus d'horaris s'estableix un marge d'incompliment a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris, llevat de quatre vegades al mes, com a màxim, en què es tolerarà un incompliment de jornada de fins a 15 minuts, i una interrupció de la jornada laboral de fins a 30 minuts diaris, amb caràcter no recuperable, que han de quedar reflectits, si escau, en els corresponents controls d'entrades i de sortides, i en la seva realització caldrà atènyer-se a les necessitats de cada servei, evitant en tot cas els moments de màxima exigència laboral.

6. El personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situa-

ció 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 el mateix dia.

El gaudiment d'aquest marge de flexibilitat horària especial, la concessió del qual correspondrà a la prefectura de personal corresponent prèvia acreditació de les circumstàncies expressades en el paràgraf anterior, no es podrà acumular als altres règims de flexibilitat recollits en el punt 2 d'aquest article, ni amb el règim especial de 60 hores recuperables contemplat en el punt 7 d'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.

7. S'estableix el dret a 20 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la prefectura immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes d'una hora diària i màximes de cinc. La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes d'una hora.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, incrementant-se el límit de 20 fins a les 60 trimestrals, per als pares/mares de menors de 10 anys, pel personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per als treballadors que conviuen amb cònjuge, pare o mare incapaç i que igualment requereixi assistència especial, excepte quan, en tots aquests supòsits, el cònjuge no treballi i, si ambdós treballen a l'Ajuntament o Entitats Municipals acollides a l'Acord Marc, només en gaudirà un d'ells. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la prefectura immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts i màximes de cinc hores. La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes de trenta minuts.

La recuperació d'hores que s'estableix en aquest article no podrà realitzar-se dins l'interval per dinar a migdia previst, en el seu cas, en cada règim de prestació horària, excepte el personal acollit al règim especial d'utilització de 60 hores trimestrals per motius de conciliació familiar que s'estipula en el paràgraf anterior.

Els treballadors que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho posaran en coneixement prèviament a la prefectura de personal corresponent a l'efecte de programar la forma i els horaris habituals de recuperació. Una vegada comprovada l'aplicació que es faci d'aquesta nova fórmula i les necessitats que es detectin, la Comissió de seguiment procedirà a una avaluació dels resultats i establirà de comú acord els criteris de la seva futura regulació.

8. Es reconeix un règim especial estival de reducció i concentració horària des de la festa de Sant Joan (24 de juny) fins a la Mare de Déu de la Mercè (24 de setembre).

Per al personal d'horari comú, aquest règim comportarà la reducció de 2 hores i mitja setmanals, de forma que el qui faci jornada completa eliminarà durant tot aquest període l'horari de tardes i concentrarà l'horari restant (35 hores setmanals) als matins en què, en conseqüència, prestarà servei continuat de set hores entre les 8 i les 15.15, i el personal acollit a

la jornada simplificada reduirà el seu horari a sis hores diàries (30 hores setmanals) a realitzar entre les 8 i les 15 amb flexibilitat de 8 a 9 i de 14 a 15.

Aquest règim especial estival de reducció no és d'aplicació al personal amb dedicació plena ni a les jornades inferiors a 32,5 hores setmanals, llevat de les que puguin derivar-se de l'aplicació de l'article 14.7.

El personal d'horaris especials, així com el d'horari comú que per circumstàncies específiques del servei no pugui acollir-se a l'indicat sistema, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de 3 dies de lliure disposició suplementaris als que estableix l'article 13.

Pel que fa al personal de jornada perllongada, s'aplicarà en aquest punt allò que específicament s'estableix per a ell en els annexos corresponents.

Article 13. Vacances i dies de lliure disposició

1. Les vacances anuals tindran una durada de 31 dies naturals, els quals s'han de fer, amb caràcter indicatiu, segons la distribució següent: el 75% de personal en el mes d'agost; el 10% en el mes de juliol, i el 15% restant en altres dates de l'any.

2. El sistema establert en el paràgraf anterior podrà modificar-se solament en casos excepcionals i per causes justificades, a petició de l'interessat, amb períodes mínims en tot cas de 7 dies naturals.

3. El còmput de les vacances es realitzarà des del seu dia inicial, que en cap cas coincidirà amb la festa setmanal, fins a l'últim dia natural anterior a la incorporació.

4. S'exceptua del règim general de distribució mensual previst en el paràgraf primer, el personal d'aquelles dependències en què, per raons del servei, no resulti factible la reducció de la plantilla en els termes esmentats.

En aquests casos, per als torns en què excepcionalment i per aquestes raons de necessitats del servei, les vacances hagin de gaudir-se, per indicació de la prefectura o quan així estigui precisament acordat, en períodes diferents als mesos de juliol i agost, s'estableix una prima d'un dia addicional de vacances per cada fracció de quinze dies realitzats fora d'aquests mesos.

5. Els torns de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes de març del mateix any.

6. Si durant les vacances d'estiu es produeix una malaltia o un accident que comporti més de 10 dies de durada, les vacances s'interrompen, un cop ha estat presentada la baixa o el certificat facultatiu. El treballador pot reprendre el període de vacances quan obté l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances és supeditada al fet que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, i que la recuperació es faci en el mateix any natural. Per als col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predeterminades, la recuperació, si escau, només es pot fer dins d'aquest període.

7. Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de lliurança complementària, de quatre dies laborables per cadascun d'ells.

8. Es podrà disposar de fins a dos dies, corresponents a cada un dels períodes indicats (vacances i dies de lliure disposició de Nadal i de Setmana San-

ta) per a la seva realització en dates diferents, atenent a les necessitats del servei.

9. La Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament es regeixen pel seu propi règim segons consta en els respectius annexos.

Article 14. Permisos i llicències

1. Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, previ avís i justificació i entenent que els dies a què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius i que el fet causant ha de estar inclòs dins del període de la llicència. Alternativament i en els supòsits de defunció, accident o hospitalització imprevista succeïts coincidint amb la jornada laboral del personal, aquest podrà optar entre computar l'inici de la llicència a partir del dia del succés o substituir-lo per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12.7 i 5 g), tot iniciant el permís l'endemà:

- Matrimoni: 15 dies.
- Matrimoni de fills, germans o pares: 1 dia.
- Matrimoni de néts, avis o cunyats: el temps indispensable. Detreu la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat. Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12.7 i 5,g.
- Naixement de fill: 5 dies independentment de la localitat on tingui lloc el naixement, excepte si és fora de Catalunya que correspondran 6 dies.
- Adopció o acolliment permanent o preadoptiu: 5 dies comptats a partir de la decisió administrativa o judicial.
- Defunció de cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats: 3 dies quan el succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona; 5 dies si és en una altra província de Catalunya i 6 dies fora de Catalunya
- Malaltia greu, hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de cònjuge, pares, germans, fills, sogres: 3 dies quan els sucés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona; 5 dies si és en una altra província de Catalunya i 6 dies fora de Catalunya. Aquest permís es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família. En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.
- Malaltia greu, hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata d'avis, néts, gendres o cunyats: 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella. Detreu la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat.
- Trasllat de domicili: 1 dia en la mateixa localitat; 2 dies dins de l'àmbit metropolità; 3 fora d'aquest

àmbit i dins de la província de Barcelona i 4 fora d'aquesta província.

- Deures inexcusables de caràcter personal: el temps indispensable. Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat. Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12,7 i 5,g.
- Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable.
- Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques: el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.
- Exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials, 1 dia; i per a proves de promoció a l'Administració pública, el temps indispensable per a la seva realització.
- Visita mèdica: el temps indispensable. Aquest supòsit inclou la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques. Quant a la seva repercussió sobre la prima d'assistència i puntualitat, únicament procedeix la detracció corresponent en els casos en què així aparegui expressament indicat.

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial. Així mateix seran també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns d'aquelles noves parelles de fet provinents de processos de divorci d'ambdós conjuges.

2. Es podran concedir llicències, amb pèrdua de sou i prima, per a assumptes propis condicionats a les necessitats del servei, durant un màxim acumulable de sis mesos cada dos anys, i per a l'atenció de familiars fins a segon grau en casos de malaltia greu, durant tres mesos, prorrogables excepcionalment per altres tres.

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

3. Els permisos i llicències per formació, representació i funcions sindicals es basen en el que es disposa al capítol de condicions sindicals i en les normes legals corresponents.

4. En els casos de maternitat, les treballadores tenen dret a un permís (amb els havers corresponents i inclosa la prima) de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare. No obstant això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar a que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare, a menys que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

5. En els casos d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents (amb els haver corresponents i la prima inclosa).

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a elecció dels interessats, que el poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment.

Quan es tracti d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen, es podrà iniciar 4 setmanes abans de la resolució.

6. El pare té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. Aquest permís es podrà gaudir de forma simultània amb el de la mare o bé de forma successiva a partir de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que es tingui la guarda legal.

Aquestes quatre setmanes són independents de les setze setmanes de la mare i és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, a la qual s'haurà de renunciar de forma expressa en cas que es tingués concedida.

7. El personal amb un fill o filla menor de 9 mesos té dret, sense minva de les retribucions ni de la prima d'assistència i puntualitat, a una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada. El personal amb jornada completa podrà acumular tot el període de reducció en dues fraccions setmanals, cada una d'elles de dues hores i mitja que, en els casos d'horari comú, es poden aplicar a les dues tardes reglamentàries de prestació laboral. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret, i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

8. Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65%, que

en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a les reduccions alternatives següents:

- Per tenir cura d'infants fins a 1 any: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del 100% de la retribució.
- Per tenir cura d'infants d'1 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del 80% de la retribució.
- Per tenir cura d'infants de 0 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/2 de la jornada diària amb percepció del 60% de la retribució.
- Per tenir cura d'infants d'1 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció de la jornada assignada a 37,5 o 32,5 hores setmanals amb aplicació de les taules retributives corresponents.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, el personal té dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5 d'aquest article.

En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial de cònjuge, pares, fills, sogres i gendres, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els funcionaris que tenen a càrrec directe seu cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats, que requereixin una dedicació especial. En aquests casos també podran acollir-se a les jornades de 37,5 o 32,5, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

La concessió d'aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció.

9. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

10. Es pot atorgar al personal amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb els centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. La utilització d'aquest permís no reu de la prima d'assistència i puntualitat.

En el supòsit que dues persones que presten llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret als permisos i reduccions detallats en els punts 4 a 10 d'aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant,

aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

CAPÍTOL III CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 15. Sistema de selecció i accés

El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal és el vigent legalment i s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Es reserva un percentatge general del 5% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%. El nombre concret de places reservades en cada convocatòria s'ha d'adequar a les característiques i les peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden cobrir, aquestes places s'inclouran a les de torn lliure.

L'òrgan de representació del personal ha de negociar la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació i pot també intervenir en els processos selectius, segons el procediment establert en l'article 42,5.

Article 16. Promoció interna

1. La promoció interna del personal de plantilla, que consisteix en el canvi de la categoria professional, s'ha de fer únicament segons els termes i els procediments legals vigents en cada moment.

En atenció al fet que la promoció es conceptua com un dels instruments indispensables en un model avançat de carrera i amb l'objectiu d'aconseguir tant un major grau de professionalització de la plantilla com un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics, es potenciaran tots els mecanismes legalment procedents de promoció, de comú acord en cada exercici amb les representacions del personal.

2. Als efectes previstos en el paràgraf anterior, quan la convocatòria d'accés a la categoria sigui lliure, s'ha d'establir un torn de promoció interna al qual s'ha d'assignar les màximes places que en cada moment aconselli la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de treball i les característiques dels lloc que s'han de cobrir; cal reservar, en tots els casos i sempre que sigui possible, un mínim del 20% de les places de cada convocatòria que es pugui considerar d'ascens.

Malgrat això, l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció que es desenvoluparan en convocatòries independents separades de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui. El sistema a utilitzar serà el concurs-oposició i en la fase concursal es valorarà, entre d'altres, els mèrits relacionats amb la carrera administrativa i llocs de treball ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat; en la fase d'oposició els exercicis s'adequaran a les exigències professionals de la categoria objecte de la convocatòria, i s'eliminarà el temari administratiu d'aplicació comuna als processos selectius ordinaris. Els expedients de nomenaments derivats d'aquestes promocions es com-

pletaran en un termini no superior a tres mesos a comptar des de la publicació de la llista definitiva de seleccionats pel tribunal.

3. Als efectes de la promoció interna, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit abans d'acabar el curs 75/76 amb el títol de graduat escolar i totes aquelles altres equivalències de titulació procedents legalment o reglamentàriament, així com, en les convocatòries de promoció al grup C, la possibilitat de substitució del requisit de la titulació pel de l'antiguitat en els termes legalment previstos.

4. Durant la vigència del present Acord s'estableix una quota general de 480 places de promoció interna. La seva distribució en grups i categories, així com el seu calendari i desenvolupament, serà determinat anualment per la comissió de seguiment.

Article 17. Promoció professional

1. Es cobriran mitjançant concursos interns amb convocatòria pública tots els llocs de treball singularitzats inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Acord amb l'excepció dels adscrits a l'Alcaldia, Tinències d'Alcaldia i Regidories, les Assessories Tècniques adscrites directament a les Gerències, les Secretaries de llocs directius, així com d'altres als que es fa referència en la disposició transitòria segona.

La determinació individual del sistema de provisió dels llocs de treball singularitzats recollits en el paràgraf anterior i la que es derivi de la reclassificació general de llocs prevista en la clàusula preliminar sisena es veurà reflectida en el Catàleg de llocs de treball que aprovi el Ple de la Corporació.

2. Forma part de la Junta de valoració de cada concurs, amb veu i sense vot, un delegat designat per l'òrgan de representació corresponent.

3. En aplicació de les directrius generals sobre foment de la carrera administrativa establertes en l'article anterior, l'Ajuntament negociarà amb l'òrgan de representació les reformes que calgui introduir en els sistemes i barems vigents de provisió de llocs de treball mitjançant concursos interns.

4. Els treballadors que, en els termes legalment previstos, resultin remoguts dels llocs de treballs obtinguts per concurs seran adscrits provisionalment a altres llocs corresponents a la seva escala i categoria professional, amb el nivell de complement de destí que hagin pogut consolidar com a grau personal i amb el complement específic de responsabilitat que, en el seu cas, tinguin assignat els nous llocs. En els casos en què la remoció sigui motivada per causes diferents a les de rendiment inadequat o insuficient conservaran, a més, les diferències perdudes en el concepte de complement específic com a complement personal transitori.

5. Els treballadors remoguts de llocs de lliure designació seran reintegrats al lloc que ocupaven amb anterioritat o, si això no fos possible, a altre del mateix nivell adequat a la seva escala i categoria professional amb dret, en aquest últim cas i si el complement específic assignat al nou lloc esdevingués inferior al atribuït al lloc que ocupava amb anterioritat a la lliure designació, a la percepció d'aquesta diferència com a complement personal transitori, tot allò al marge del nivell de complement de destí que hagin pogut consolidar com a grau personal.

Article 18. Carrera de grau personal

Provisionalment i mentre no s'arribi a la prevista reclassificació general de llocs de treball o no aparegui una nova regulació al respecte, l'Ajuntament prorrogarà l'assaig, derivat dels anteriors acords, d'una específica fórmula de carrera professional –al marge de la promoció interna per canvi de grup o categoria professional i de la promoció professional per modificació de lloc de treball– consistent en l'establiment d'un primer grau d'ascens de complement de destinació com a progressió del grau personal, de caràcter horitzontal.

A aquest efecte, el personal que, un cop complert el període de dos anys de permanència efectiva en la seva respectiva categoria professional com a fix en la plantilla municipal, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial o de partida assignat a la seva categoria d'enquadrament professional, passarà a obtenir com a grau personal consolidat el complement de destinació immediatament superior en dos nivells. Malgrat això, a partir de l'1 de gener de 2005 i amb caràcter general, el nivell d'ascens serà d'aplicació automàtica i universal per a tots els treballadors amb independència de la seva antiguitat.

Per als col·lectius de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, l'aplicació d'aquesta carrera es detalla en els respectius annexos.

Article 19. Formació

1. El personal afectat per aquest Acord tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional.

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

2. Anualment s'aprovarà un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents.

L'Ajuntament, mitjançant el Centre de Normalització Lingüística de Barcelona, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i cultura catalanes, facilitarà l'accés a cursos per a l'obtenció del títol de certificat o graduat escolar, proves d'accés a la universitat per a majors de 25 anys i cursos d'accés a mòduls de formació professional, i preveurà de forma específica la formació per a la promoció interna, segons les directrius contingudes en aquest Acord, dins de les possibilitats legals d'actuació.

Aquest Pla de formació global es complementa amb els plans específics de formació per a la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament.

3. La Comissió mixta de formació participarà en l'elaboració del Pla de formació anual i intervindrà en el seu seguiment i en els criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels cursos de postgrau.

4. Es mantindrà el compromís de continuïtat en la Corporació per a aquells supòsits de cursos de formació de llarga duració pel personal directiu.

5. El personal temporal de llarga durada podrà tenir accés als cursos de formació quan les seves característiques així ho aconsellin.

Article 20. Aprofitament dels recursos propis

1. L'Ajuntament ha d'aprofitar al màxim els serveis tècnics municipals i ha de recórrer a encàrrecs professionals a personal no municipal en casos excepcionals.

2. En els supòsits de suspensió de funcions de fins a sis mesos per motiu d'expedient disciplinari es reservarà en plantilla la plaça de funcionari durant tot el període de suspensió, llevat que no existeixi o aparegui un tercer amb més dret.

Article 21. Participació democràtica

Per millorar la qualitat i la transparència de les gestions de centres i serveis, el personal i la Corporació es comprometen a promoure conjuntament la participació democràtica de tots els àmbits adequats.

Article 22. Canvi del mode de gestió

L'Ajuntament ha d'informar i negociar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten situacions de personal municipal.

Article 23. Personal temporal

1. L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària i mitjançant mètodes legalment establerts, les absències temporals dels llocs de treball del personal subjecte a aquest Acord. Les dotacions econòmiques per a aquesta finalitat es fixen anualment en 240.000 euros anuals, amb les quals es cobriran tots els supòsits de substitució en l'Administració municipal directa, prioritàriament en els serveis d'atenció directa al ciutadà.

2. L'Ajuntament recorrent, mitjançant els procediments legals corresponents, a l'ocupació temporal per aquells casos de suplències previstos en l'apartat anterior, així com per la cobertura de situacions urgents o de programes estrictament temporals que no puguin ésser atesos per personal fix ni puguin esperar a la propera oferta pública d'ocupació.

3. Les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal seran úniques per l'Ajuntament i organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord, distribuïdes per grups i especialitats professionals.

A aquests efectes, i per la cobertura de places en aquelles categories professionals de més freqüent demanda, es crearan borses específiques a partir dels processos d'oferta pública amb el personal que havent superat les proves selectives no hagi obtingut plaça.

Si aquestes borses així constituïdes no fossin suficients per cobrir la demanda existent, o es tractés de places de categories en les que no s'hagués celebrat oferta prèvia o no s'hagués previst la constitució d'una bossa específica, es procedirà de forma extraordinària a la constitució de la corresponent borsa mitjançant processos selectius específics.

Durant la vigència d'aquest Acord les borses de treball temporal que es derivin de les convocatòries d'oferta pública s'afegiran en el seu cas a les borses establertes en anterioritat, prioritzant l'antiguitat, i exclouent en qualsevol cas aquell personal que no es presenti a les respectives convocatòries.

En el termini de tres mesos es constituirà una comissió per elaborar un document de criteris per la gestió de borses.

Article 24. Traslats i mobilitat

1. Correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada dotació dels seus recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir al personal en unitats, departaments i organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en qualsevol cas les seves retribucions i condicions essencials de treball i sense que aquests trasllats puguin considerar-se canvis de lloc sinó de mera ubicació física per al desenvolupament de les mateixes funcions.

2. En el supòsit que sigui necessària la cobertura d'un nombre plural d'efectius per a un o determinats centres, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de trasllats entre el personal que reuneixi les característiques del llocs requerits i només després d'aquesta operació i si restessin places vacants es procediria a la redistribució d'ofici. Així mateix, la Corporació podrà utilitzar igualment aquestes convocatòries 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.

3. Quan es tracti d'una redistribució que afecti a un conjunt de treballadors d'un mateix centre, es tindran en compte les preferències dels afectats en ordre a la seva reubicació en els nous destins, sempre que això sigui possible i es considerin idonis per als mateixos, procedint-se alternativament a la redistribució d'ofici d'acord amb criteris d'idoneïtat i d'antiguitat a l'Ajuntament.

4. El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per a una millor optimització dels 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.

5. L'Ajuntament posarà en coneixement de la Comissió de seguiment del present Acord les previsions de mobilitat derivades dels paràgrafs anteriors així com d'allò realitzat en aquesta matèria amb caràcter trimestral.

6. En el cas d'establiment de "Planes de empleo" o de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i negociarà el seu contingut amb els òrgans de representació del personal.

7. L'aplicació d'aquest article a la Guàrdia Urbana s'adaptarà a allò que es determina en el corresponent annex.

Article 25. Modificació de la relació de treball

L'Ajuntament no pot modificar unilateralment la relació de treball amb el seu personal, sinó que, si es-

cau, ha de recollir l'acord de les persones interessades.

CAPÍTOL IV CONDICIONS SOCIALS

Article 26. Pla de pensions

Les aportacions assignades per l'Ajuntament al Pla de pensions durant la vigència d'aquest Acord són les següents:

Per a l'any 2005, una aportació 733.029,45 euros més una aportació extraordinària de 718.616,33 euros.

Per als anys 2006 i 2007, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a l'ordinària de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada un dels exercicis.

Aquestes quantitats es distribuïran entre el personal adscrit al Pla de pensions de l'Ajuntament o el personal funcionari i laboral que, procedent de l'Ajuntament, presti els seus serveis en els instituts següents: Institut Municipal d'Informàtica, Institut Municipal d'Educació de Barcelona, Institut de Cultura de Barcelona, Institut Municipal d'Urbanisme, Institut Municipal de Persones amb Disminució, Consorci de Biblioteques, Institut Municipal de Mercats, Agència Salut Pública, Hisenda, Paisatge Urbà, Patronat Municipal de l'Habitatge, Esports i formi part dels plans de pensions respectius, entenent que les aportacions corresponents al personal no procedent de l'Ajuntament en els referits instituts correspondrà, si escau, als propis organismes autònoms.

En aquells organismes que, per qualsevol motiu, no disposessin en l'actualitat de Pla de Pensions propi, l'aportació corresponent es mantindria en reserva fins la constitució d'aquells.

Article 27. Subvenció per minusvalidesa

1. La subvenció per als treballadors pares/mares de fills/es disminuïts físics, psíquics i sensorials es fixa per a l'exercici del 2005 en 250 euros mensuals que s'incrementaran pels anys 2006 i 2007 amb els percentatges de l'IPC corresponents. Per al supòsit que es demani, per prescripció mèdica degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerós, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades, devent acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de les despeses.

2. La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el treballador.

3. Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà acreditar que la minusvalidesa ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi, o aliè, o sigui perceptor de pensió, contributiva o no, a càrrec d'un règim públic, diferent de la pensió d'orfandat.

Tanmateix percebran l'esmentada subvenció els disminuïts que tinguin una minusvalidesa igual o su-

perior al 65%, amb l'única excepció d'aquells que treballen per compte propi o d'altri i percebin ingressos superiors al salari mínim interprofessional.

També percebran l'esmentada subvenció els disminuïts amb minusvalidesa d'entre el 33 i 64% que es trobin subjectes a treball per compte d'altri en centres especials de treball i/o centres ocupacionals, sempre i quan la retribució que rebien per aquest concepte no superi el salari mínim interprofessional.

Article 28. Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei

El personal afectat per aquest Acord té dret a una indemnització alçada de 24.040,48 euros en cas de mort o d'invalidesa absoluta per accident produït en acte de servei. En cas que el treballador mort en acte de servei deixi orfes en edat escolar, s'ha d'establir una altra indemnització addicional de 6.010,12 euros.

Article 29. Permís de conduir

1. Al personal amb funcions de conductor que li sigui retirat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament li ha d'abonar una quantitat de 24 euros diaris durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís és a causa d'una acció o una omissió contrària a la Llei de trànsit o als reglaments que la desenvolupen, directament imputable al conductor i que pot constituir delictes.

2. Al personal amb categoria de conductor que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria professional, l'Ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció. Aquest import inclourà les modificacions de les taxes públiques.

Article 30. 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, incrementant la quantia fins a dues mensualitats íntegres de les retribucions corresponents a la categoria professional del sol·licitant segons apareix en la taula retributiva general de llocs base-categorïes.

Article 31. Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la Corporació que s'indica a continuació té dret als premis següents:

- Als 25 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 35% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 30 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 40% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 35 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 40 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 60% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei, podent ajornar-se a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

D'aquests premis quedaran exclosos els treballadors municipals que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els quatre anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

Article 32. Assistència jurídica i responsabilitat civil

1. L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

2. L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 33. Fons de cultura i esports

Es dota el Fons de cultura i esports de la Junta de Personal, per a l'any de 2005 amb la quantitat de 35.880 euros i una subvenció extraordinària de 34.137,01 euros. Aquesta quantia serà revisada pels anys 2006/2007 segons l'IPC estatal.

Article 34. Salut laboral

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a promoure i a aplicar la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupant les mesures preventives necessàries per tal de garantir la seguretat i la salut dels funcionaris i contractats laborals, conscients de l'interès personal i social que té en l'àmbit de les activitats professionals.

L'adaptació a les especials característiques de l'Administració i el personal municipal es recull en la regulació específica aprovada en el sí del Comitè de Seguretat i Salut, plasmada en el reglament aprovat el 3 d'octubre de 1997, i que es considera part complementària d'aquest Acord.

Les especials característiques de l'Administració Pública, en quan a les tipologies de riscos associats a la pròpia activitat professional, fan necessària la constitució formal, d'acord a la Llei 31/1995 de 8 de novembre, dels Comitès de Seguretat i Salut específics de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis.

La creació d'aquests comitès ve a desenvolupar l'article 3.1 del reglament aprovat, en el sí del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, el 3 d'octubre de 1997.

En aplicació de l'article 35.1, 2 i 3 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals de 8 de novembre de 1995, la composició dels comitès de seguretat i salut serà la següent:

- CSS Ajuntament: 8 representants Corporació
8 delegats de Prevenció
- CSS Guàrdia Urbana: 6 representants Corporació
6 delegats de Prevenció

- CSS SPEIS: 4 representants Corporació
4 delegats de Prevenció

Es crearà una comissió de coordinació formada pels 18 representants de la Corporació i els 18 delegats de Prevenció dels tres comitès esmentats. Aquesta comissió es reunirà amb caràcter semestral per tal de debatre i aprovar els eixos fonamentals de l'actuació preventiva a l'Ajuntament de Barcelona.

Durant la vigència d'aquest Acord es desenvoluparan com prioritat els Plans de Prevenció, a més d'incidir en els processos de protocolització i de formació.

Article 35. Incapacitat transitòria

En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de las retribucions del treballador mentre continuï en aquesta situació d'IT o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per continuar-hi.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

Article 36. Personal amb minusvalidesa

El personal municipal amb minusvalideses serà objecte per part de l'Ajuntament d'una especial adaptació i flexibilitat de les seves condicions de treball en la mesura procedent, a fi d'aconseguir una adequada correlació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

En matèria de seguretat i salut, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors amb discapacitats, procedint, dins de les campanyes a realitzar progressivament, a l'eliminació de barreres i obstacles arquitectònics i a la gradual adaptació de les dependències de treball.

Article 37. Jubilació

El personal es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la funció pública.

CAPÍTOL V CONDICIONS SINDICALS

Article 38. Capacitat

L'òrgan de representació –la Junta de Personal– té 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 39. Garanties i facultats dels membres de la Junta de Personal

Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:

a) Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.

b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.

c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

d) Garantia de no ser discriminat en la promoció economicoprofessional per raó, precisament, 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.

e) La disponibilitat fins a un total màxim de 40 hores mensuals de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

La utilització d'hores s'ha de justificar pel procediment establert.

f) L'acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.

g) Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar al 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 relació.

Article 40. Acumulació d'hores sindicals

Els representants sindicals elegits poden fer acumulació d'hores sindicals, però han d'especificar els cedents i els cessionaris; en aquest cas, els cedents veuen disminuït el crèdit en el mateix nombre de les hores cedides. Les cessions s'han d'establir i comunicar amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 41. 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. A tal efecte es lliurarà a la Junta de Personal en l'any 2005, en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar una aportació de 16.120 euros i una d'extraordinària de 14.799,28 euros.

Per als anys 2006 i 2007, l'esmentada quantitat s'incrementarà percentualment amb els respectius IPC.

El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment.

Article 42. Competències de l'òrgan de representació

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest Acord té entre d'altres les competències següents:

1. Rebre informació en els assumptes de personal que afectin el conjunt o un o diversos col·lectius i que comportin variacions respecte al règim existent anteriorment, així com de les detracions

de la prima de productivitat, assistència i puntualitat.

2. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la comunicació llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en el termini més breu, en els casos següents:

- Acords plenaris en matèria de personal.
- Acords i resolucions que comporten la modificació del règim jurídic de premis i sancions.
- Acords i resolucions que comporten la modificació del règim general de prestació del servei.
- Qualsevol altre model d'expedient en matèria de personal que comporti la modificació del règim jurídic vigent.

3. Conèixer els models de nomenaments funcionaris.

4. Rebre mensualment les estadístiques de trasllats elaborats pel Servei de Recursos Humans, i les altres estadístiques que es puguin elaborar sobre trasllats amb una altra periodicitat.

5. Negociar la preparació i el disseny de l'oferta pública anual de treball i proposar el tant per cent del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

6. Conèixer prèviament, llevat els 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.

7. Designar, entre els seus components, per a cada prova selectiva i prèviament a la realització d'aquesta, dos observadors, titular i suplent, que podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels tribunals de les respectives convocatòries. A aquest efecte, són deslliurats, si s'escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tenen dret.

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.

8. Formular les observacions que estimi pertinents als projectes de bases per als concursos de proveïment de llocs de treball i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la junta de valoració dels concursos, amb veu i sense vot.

9. Rebre informació sobre les places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball.

10. 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 seva aprovació per l'òrgan municipal corresponent.

Article 43. Negociació col·lectiva

1. La representació dels membres de la Comissió negociadora s'ha d'ajustar a la representativitat que les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en el Consistori tenen dins de l'òrgan de representació.

Hi pot participar un assessor per central sindical, amb veu però sense vot.

2. Les hores dedicades a negociació col·lectiva no s'han d'incloure dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres de l'òrgan de repre-

sentació. A aquest efecte, computen com a hores de negociació totes les que comprenen cadascuna de les jornades laborables dels membres de l'òrgan de representació que assisteixen a les sessions de negociació.

Article 44. Obligacions sindicals

L'òrgan de representació, 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:

1. Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.

2. Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en totes les matèries que la Corporació els comuniqui confidencialment.

3. Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Article 45. Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals i professionals amb presència en l'òrgan de representació:

1. 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.

2. 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.

3. Garantir la no discriminació en la seva promoció economicoprofessional per raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.

4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos en l'article 50.

5. Disposar d'un crèdit de 300 hores mensuals repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dins de la Junta de Personal. Per poder disposar d'aquestes hores, cal designar mensualment les persones que han de fer ús. El nombre mínim d'aquestes hores a distribuir per persona i mes serà de cinc hores. Aquest paràgraf no és d'aplicació als organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

Article 46. 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 47. Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

1. Els representants del personal que pertanyin a sindicats legalment més representatius a l'Ajuntament d'acord amb el previst a l'article 7 de la Llei orgànica de llibertat sindical i que ostentin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un número d'hores addicionals per atendre aquesta representació i, en tot cas pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per a les quals siguin citats oficialment, sense que això com-

porti cap pèrdua de la prima d'assistència i compliment d'horari.

2. El president i el secretari de l'òrgan de representació tenen la mateixa consideració a aquests efectes que l'establerta per a càrrecs nacionals.

Article 48. Serveis mínims

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

Article 49. Garantia personal

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 50. Assemblees

1. L'òrgan de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.

2. Són requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

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) Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.
- c) Únicament podrà convocar assemblees de caràcter general en hores de treball el President de l'òrgan unitari de representació.
- d) Les seccions sindicals amb presència a l'òrgan unitari podran convocar assemblees sectorials en hores de treball amb un màxim de 2 hores al mes del total mensual.
- e) Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial són computables a l'efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Les Ofertes Públiques d'Ocupació que anualment aprovi, si s'escau, la Corporació integraran amb caràcter general, la cobertura indistinta de les vacants de les plantilles de l'Ajuntament i organismes

autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

Dites ofertes inclouran de forma especial tots els llocs i places de caràcter estructural que en els corresponents Instituts es trobin ocupats durant un temps superior a dos anys per funcionaris interins o contractats laborals temporals.

Segona. En tant es porti a efecte la nova classificació dels llocs a què es refereix la clàusula preliminar sisena, els llocs de treball amb nivell de complement de destí 26, per raó del seu caràcter directiu i/o especial responsabilitat, seran coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

Tercera. Aquest Acord de Condicions Laborals pels funcionaris de l'Ajuntament de Barcelona 2004-2007, no es podrà modificar, sinó és prèvia negociació de les parts signants o per modificació legal.

Quarta. Les parts signants acorden la creació d'una Comissió paritària per a la dignitat i la no discriminació en el treball.

Aquesta Comissió paritària i estable, depenent del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, estarà formada per representants de l'Administració i per igual nombre de representants dels treballadors, hi formarà part el Cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

L'objectiu de la comissió serà analitzar i proposar mesures preventives envers els assetjaments de caire moral, sexual i d'altres situacions de discriminació. Per tal de facilitar el treball de la comissió, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals articularà els mitjans tècnics i personal necessaris.

Cinquena. Les parts sotasignats acorden que les modificacions legals en relació a qüestions relatives a la conciliació familiar, seran objecte d'aplicació immediata prèvia consulta a la comissió de seguiment.

Sisena. El personal de la Banda Municipal enquadrat a la categoria de tècnics superiors de Música que percep els seus havers amb l'estructura salarial establerta en el Capítol I segons el complement específic d'equiparació corresponent al mòdul retributiu A2 procedent dels anteriors Acords, adaptarà l'import d'aquest concepte retributiu, al llarg dels quatre exercicis d'aquest Acord, a les quanties establertes amb caràcter general pel grup A, de forma fraccionada, progressiva i conforme amb el seu mòdul de jornada, fins aconseguir la plena equiparació a l'any 2007.

Setena. L'Ajuntament continuarà abonant, amb el caràcter d'extingir, la subvenció de 30,05 euros i 42,07 euros mensuals reconegudes per anteriors pactes o acords als seus jubilats pel sistema de la MUNPAL dels grups professionals D i E entre l'1 de gener de 1980 i el 31 de març de 1993.

ANNEX 1
TAULES SALARIALS PER AL 2005
Imports mensuals

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE / CATEGORIES
Jornada completa 37,5 h setmanals (en cursiva i en posició inferior 32,5 h)

<i>Mòdul</i>	<i>Categories</i>	<i>Grup</i>	<i>Sou</i>	<i>Nivell d'ascens</i>	<i>Compl. Destí</i>	<i>C. Específic Equiparació</i>	<i>Total euros</i>
A	Tècnics d'Administració General Tècnics superiors d'Administració Especial (1)	A	1.069,62	22	494,29	775,32 491,33	2.339,23 2.055,24
Trienni: 41,10 / Gratificació, valor hora: 8,33							
B-1	Tècnics mitjans d'Arquitectura, Enginyeria i Informàtica	B	907,80	20	426,29	442,25 225,58	1.776,34 1.559,67
Trienni: 32,89 / Gratificació, valor hora: 6,36							
B-2	Gestors d'Administració General Tècnics mitjans d'Administració Especial, excepte els del mòdul B1	B	907,80	20	426,29	375,92 175,83	1.710,01 1.509,92
Trienni: 32,89 / Gratificació, valor hora: 6,14							
C1	Tècnics auxiliars d'Educació Puericultura (a extingir)	C	676,70	16	339,24	437,43 261,77	1.453,37 1.277,71
Trienni: 24,69 / Gratificació, valor hora: 5,54							
C2	Administratius d'Administració General Tècnics auxiliars d'Administració Especial, excepte els del mòdul C1 Encarregats (2)	C	676,70	16	339,24	409,37 240,68	1.425,31 1.256,62
Trienni: 24,69 / Gratificació, valor hora: 5,54							
D1	Auxiliars pràctics d'Arquitectura Enginyeria (a extingir)	D	553,32	14	295,69	478,44 320,26	1.327,45 1.169,27
Trienni: 16,50 / Gratificació, valor hora: 5,09							
D2	Auxiliars d'Administració General Auxiliars pràctics d'Administració Especial Mestres / capatassos (3)	D	553,32	14	295,69	440,43 284,88	1.289,44 1.133,89
Trienni: 16,50 / Gratificació, valor hora: 5,09							
E	Subalterns d'Administració General Ajudants d'Oficis d'Administració Especial	E	505,15	12	252,12	433,29 291,01	1.190,56 1.048,28
Trienni: 12,38 / Gratificació, valor hora: 4,62							

- (1) Per als professors de la Banda el complement específic d'equiparació es regula en la disposició transitòria sisena.
(2) Els encarregats tenen assignat com grau d'ascens el nivell 18.
(3) Els mestres / capatassos tenen assignat com grau d'ascens el nivell 16.

Nota: Per al complement personal al grup D, l'ajut a la manutenció i la resta de plusos, veure la taula corresponent.

TAULA RETRIBUTIVA ESPECIAL GUÀRDIA URBANA i SPEIS

Mòdul	Categories	Grup	Sou	Compl. Destí	Equipar.	Respons.	Dedicació	Total euros	Trienni
A-26	Intendent GU	A	1.069,62	676,93		861,29	480,84	3.088,68	41,10
B-24	Inspector GU	B	907,80	565,16		776,65	404,40	2.654,01	32,89
C-22	Oficial SPEIS	C	676,70	494,29	408,54	483,94	369,77	2.433,24	24,69
C-22	Sotsinspector GU	C	676,70	494,29		731,63	329,64	2.232,26	24,69
C-20	Sergents GU i SPEIS	C	676,70	426,29		499,18	302,67	1.904,84	24,69
D-18	Caporals GU i SPEIS	D	553,32	382,74	412,34	71,48	266,21	1.686,09	16,50
D-16	Agents GU i Bombers	D	553,32	339,24	412,34		232,48	1.537,38	16,50

D'altres complements específics (plusos) d'aplicació, si s'escau, al personal operatiu de la GU i de l'SPEIS, en funció del seu torn:

Guàrdia Urbana:

Perillositat	PP1	60,58	Tots els torns
Emergències socials	PEG	55,53	Tots els torns
Incompatibilitat	PGI	203,51	Tots els torns
Festivitat	PFX	70,60	Tots els torns excepte Unitats C i D
Nocturnitat	PN1	52,92	Torn de tarda amb encavalcament
Nocturnitat	PNG	204,30	Torn de nit amb lliurança complementària
Nocturnitat	PNU	269,35	Torn de nit sense lliurança complementària i Unitat C
Festivitat Unitat C	PFC	141,20	Unitat C
Festivitat Unitat D	PFD	205,00	Unitat D
Nocturnitat Unitat D	PN2	103,37	Unitat D
Disponibilitat Unitats C i D	PUC	195,17	Unitat C i Unitat D

SPEIS:

Perillositat	PP1	60,58
Emergències socials	PEO	80,75
Festivitat	PFX	70,60
Nocturnitat	PNB	103,37
Jornada	PSP	169,17

COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT:

	Tarifes	Imports
PLUS DE FESTIVITAT		
1. Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	7,56
2. Per a mitjanes anuals de 6 a 10	PF2	16,08
3. Per a mitjanes anuals d'11 a 15	PF3	24,58
4. Per a mitjanes anuals de 16 a 20	PF4	33,13
5. Per a mitjanes anuals de 21 a 25	PF5	41,63
6. Per a mitjanes anuals de 26 a 30	PF6	50,16
7. Per a mitjanes anuals de 31 a 35	PF7	58,69
8. Per a mitjanes anuals de més de 36	PF8	70,60
9. Aplicació específica Guàrdia Urbana i SPEIS	PFX	70,60
10. Aplicació específica Unitat C de la Guàrdia Urbana	PFC	141,20
11. Aplicació específica Unitat D de la Guàrdia Urbana	PFD	205,00
PLUS DE NOCTURNITAT		
1. Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	52,92
2. Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	PN2	103,37
3. Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	PN3	153,84
4. Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	204,30

	Tarifes	Imports
5. Torn nit Guàrdia Urbana amb lliurança suplementària	PNG	204,30
6. Altres torn de nit de la Guàrdia Urbana	PNU	269,35
7. Aplicació específica torns de l'SPEIS	PNB	103,37
PLUS D'AJUT A LA MANUTENCIÓ	PAM	36,36
PLUS DE DESPLAÇAMENT	PD1	38,07
PLUS DE MENYSAPTE DE DINERS	PQ1	20,63
PLUS D'EMERGÈNCIES SOCIALS		
1. Aplicació genèrica	PEO	80,75
2. Aplicació específica Guàrdia Urbana	PEG	55,53
PLUS DE DISPONIBILITAT UNITATS C i D Guàrdia Urbana	PUC	195,17
PLUS DE JORNADA SPEIS	PSP	169,17
COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PERILLOSITAT:		
1. Tarifa màxima	PP1	60,58
2. Tarifa ordinària	PP2	31,51
COMPLEMENT ESPECÍFIC INCOMPATIBILITAT GUÀRDIA URBANA:	PGI	203,51
COMPLEMENT PERSONAL EN EL GRUP D:	CPD	31,06

ANNEX 2 SECTORIAL DE LA GUÀRDIA URBANA

1. Classificació professional

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

- Intendent: grup A, nivell 26
- Inspector: grup B, nivell 24
- Sotsspector: grup C, nivell 22
- Sergent: grup C, nivell 20
- Caporal: grup D, nivell 18
- Agent: grup D, nivell d'accés 14 i d'ascens 16

Els agents de la Guàrdia Urbana accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat segons la regulació genèrica establerta a l'article 18, passant en conseqüència de forma automàtica a aquest nivell a partir de l'1 de gener de 2005, inclosos els agents en pràctiques.

2. Carrera professional

a) El règim d'accés i la carrera professional de la Guàrdia Urbana s'ajusta al que disposen específicament la Llei 16/1991 de Polícies locals de Catalunya i el seu Reglament d'accés, promoció i mobilitat (Decret 233/2002). Les convocatòries de promoció interna a les categories del grup C tindran especialment

en compte la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel d'antiguitat en els termes legalment previstos.

b) L'Administració municipal es compromet a aplicar amb la major celeritat que sigui compatible amb la gestió administrativa del procediment el possible canvi al grup C dels agents i caporals i al grup B dels comandaments intermedis en quan sigui reformada, en aquest sentit, la Llei 16/91 de Polícies locals de Catalunya.

3. Condicions econòmiques específiques

a) El personal de la Guàrdia Urbana té assignat el complement específic d'incompatibilitat en raó de la seva especial exigència d'incompatibilitat superior a la genèrica d'aplicació a tot el personal municipal. El seu import apareix en les taules salarials amb el codi de nòmina PGI.

b) El personal de la Guàrdia Urbana rebrà, a més, en concepte de complement específic, els diferents factors que els resultin d'aplicació segons les taules generals i l'article 4 d'aquest acord. En concret, i en quant als factors de dedicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan en compleixin les exigències, els conceptes següents:

- Específic de dedicació per jornada perllongada (quantia en taules salarials).
- Específic de perillositat en la seva tarifa 1 (codi PP1).
- Específic d'emergències socials en la seva tarifa 2 (codi PEG).

- Específic de festivitat en la seva tarifa 9 (codi PFX), a excepció del que s'indica respecte del personal de les Unitats C i D.
- Específic de nocturnitat quan correspongui pel que fa al torn realitzat, essent d'aplicació als torns de nit les tarifes 5 (PNG) i 6 (PNU) segons el que es disposa en l'article 4 d'aquest annex, aplicant-se al torn d'encavalcament de tarda la tarifa 1 (PN1) i a la Unitat D la tarifa 2 (PN2).

c) El personal adscrit a la Unitat Operativa C (caps de setmana/nits) percebrà, addicionalment a les retribucions complementàries pròpies de la GUB i en virtut del règim especial de dedicació previst per aquesta Unitat en l'article 4.c d'aquest annex, un complement específic de festivitat (PFC) que tindrà una quantia doble a la prevista de manera general pel personal de la GUB, el complement específic de nocturnitat amb el règim de prestació corresponent a la tarifa 6 (PNU) i un complement d'especial disponibilitat (PUC).

d) El personal adscrit a la Unitat Operativa D percebrà, addicionalment a les retribucions complementàries pròpies de la GUB i en virtut del Règim especial de dedicació previst per aquesta Unitat en l'article 4.d d'aquest annex, un complement específic de festivitat de tarifa especial (PFD), el complement específic de nocturnitat corresponen a la tarifa 2 (PN2), i el mateix complement d'especial disponibilitat de la Unitat C (PUC).

e) Plus d'emergències socials: S'entén com emergència social en el context dels serveis de la GUB tota amenaça, situació catastròfica o contingència greu, de caràcter natural o excepcional, que pugui suposar un estat de risc o perill greu per a la convivència ciutadana o per a les persones o els béns.

En aquesta situació tota la plantilla de la GUB que percep el plus d'emergències socials estarà obligada a presentar-se a la seva unitat o a posar-se en contacte per qualsevol mitjà (telèfon, correu electrònic, fax, telegrama, etc.) amb els seus caps i es posarà a disposició del comandament corresponent. En aquest sentit tota la plantilla està obligada a facilitar i actualitzar les seves dades personals, adreça i telèfon de contacte.

Aquest plus s'ajustarà en els seus imports i previsions al que es preveu en l'article 9.6.

f) Les retribucions dels anys 2006 i 2007 s'ajustaran al que es derivi de l'aplicació de les corresponents Llei de Pressupostos de l'Estat, afegint-se els increments establerts en l'article 9.5 i 9.6

4. Jornada i horaris

a) El personal de la Guàrdia Urbana està adscrit al règim de jornada perllongada amb un còmput anual de 1.728 hores.

b) El personal de la Guàrdia Urbana en jornada ordinària realitzarà les seves 1.728 hores anuals repartides en 216 dies de treball a raó de 8 hores diàries en horari continuat, d'acord amb la instrucció 24/2003.

D'aquest còmput, que incorpora la totalitat de la prestació, s'haurà de reduir, si procedeix, el gaudir de les llicències i permisos previstos en l'article 14 d'aquest Acord.

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

Torns	Horari normal	Horari d'encavalcament
Matí	7 a 15	6 a 14
Tarda	14 a 22	15 a 23
Nit	22 a 6	23 a 7

c) Unitat Operativa C (caps de setmana - nit): Aquesta unitat treballarà de les 21 a les 7 hores tots els dijous, divendres i dissabtes de l'any, i les vigílies de festius intersetmanals. La resta d'hores fins completar 1.728 hores de prestació anual efectiva constituirà una bossa d'hores a usar, fins el seu esgotament, en cas de prolongacions de jornada i altres situacions que es demandin amb el corresponent previ, sempre respectant un descans mínim de 12 hores entre jornades. La realització d'aquestes hores de bossa en diumenge o festiu, excepte en cas de prolongació de jornada, es computarà a raó de dues hores per cada hora efectivament treballada.

L'adscripció del personal a aquesta Unitat Operativa C (caps de setmana-nit) serà voluntària. Una vegada produïda l'adscripció, hi romandrà assignat un període no inferior a dos anys.

d) Unitat Operativa D: Aquesta Unitat treballarà dotze hores per jornada en dissabtes, diumenges i festius intersetmanals. La resta d'hores fins completar 1.728 hores de prestació anual efectiva constituirà una bossa d'hores a usar, fins el seu esgotament, en cas de prolongacions de jornada i altres situacions que es demandin amb el corresponent previ, sempre respectant un descans mínim de 12 hores entre jornades. La realització d'aquestes hores de bossa en diumenge o festiu, excepte en cas de prolongació de jornada, es computarà a raó de dues hores per cada hora efectivament treballada.

L'adscripció del personal a aquesta Unitat Operativa D serà voluntària. Una vegada produïda l'adscripció, hi romandrà assignat un període no inferior a dos anys.

e) El personal no policial (administratiu, tècnic, etc.) adscrit a GUB treballarà d'acord amb l'horari definit per el mateix en l'apartat corresponent del present Acord.

f) L'horari pel personal policial dels nuclis tècnics és d'aplicació al personal adscrit a nuclis de suport organitzatiu que no inclourà a les oficines ni a la Central de comandament, i l'horari del personal "staff" s'establirà en funció de les activitats de les diferents unitats.

g) En cas de supressió de la lliurança en un dia festiu (diumenge o festiu oficial) la lliurança serà recuperada en un altre dia festiu o, en el seu defecte i a sol·licitud de l'interessat, en un dia laborable.

h) Al personal que no realitzi el règim de reducció estival previst en aquest acord li serà d'aplicació la reducció de 24 hores com a fórmula compensatòria, aquell personal que no disposi de bossa d'hores podrà gaudir d'aquestes hores en fraccions horàries d'acord amb les necessitats del servei.

Es mantindrà aquesta clàusula en tant es mantingui en l'Acord general de l'Ajuntament el sistema de reducció horària general per l'estiu, desapareixent en cas contrari o minorant-se proporcionalment en cas que s'aminori la reducció horària d'estiu.

i) Durant el període de descans anual per vacances estivals tindran caràcter recuperable les festes que superin la vuitena.

j) El personal adscrit al torn de nit previst en l'apartat b d'aquest article percebrà el complement específic de nocturnitat previst en les Clàusules Econòmiques d'aquest Annex d'acord amb una de les modalitats següents:

PNG: El personal adscrit al torn de nit que percebi aquest plus disposarà d'un dia mensual de lliurança suplementària.

PNU: El personal adscrit al torn de nit que percebi aquest plus no disposarà dels dies de lliurança suplementària previstos en el paràgraf anterior pels perceptors del plus PNG.

El personal adscrit al torn de nit previst en l'apartat b d'aquest article optarà voluntàriament per una o altre modalitat, que haurà de mantenir-se per un període mínim d'un any.

5. Perllongament de jornada

Per als supòsits de perllongament de jornada per sobre de l'horari habitual s'estableix, a partir de l'aprovació del present acord i durant tot el període de vigència d'aquest, un mòdul retribuït de 13,52 euros / hora d'acord amb els criteris següents:

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

Aquesta quantitat serà incrementada en els anys successius de vigència de l'Acord, amb l'increment de la LGPE.

Aquest increments seran efectius a partir de la signatura del present Acord.

6. Serveis extraordinaris

Es garanteix el dret a gaudir del descans setmanal en la data preestablerta, sense perjudici de la realització de serveis extraordinaris, que en tot cas s'intentaran cobrir al 100% amb personal voluntari.

Es tendirà a la reducció del volum de serveis extraordinaris, limitant-los als imprescindibles, adequant la dotació al mínim necessari i optimitzant al màxim possible l'aprofitament del personal que realitzi servei ordinari.

Els imports dels preus a abonar per hora realitzada en servei extraordinari i per hores extraordinàries s'actualitzaran a partir del 2006 amb el percentatge que es derivi de l'aplicació de les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

7. Formació

Els programes de reciclatge i formació, inclosos els relatius a educació física, seran impartits per personal amb la capacitat tècnica i professional adequada, dins la jornada laboral.

La Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana, en sessió monogràfica tindrà coneixement del programa de formació abans de la seva publicació. Així mateix, l'esmentada Mesa, es reunirà com a mínim dues vegades l'any una per aprovació del programa de formació i l'altre per l'avaluació del grau de compliment.

L'Ajuntament col·laborarà amb l'Escola de Policia de Catalunya en tots els plans formatius que aquesta desenvolupi i que estiguin relacionats amb la carrera professional de la Guàrdia Urbana, per la seva aplicació. Així mateix mantindrà permanentment informada a la representació sindical de les gestions que es realitzin en aquest sentit.

8. Salut laboral

L'activitat preventiva en el si de la GUB es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en l'article 34 d'aquest pacte de condicions socials.

Durant la vigència de l'Acord es redactarà el Pla de Prevenció Integral de la Guàrdia Urbana, d'acord amb la llei 54/2003 de 12 de desembre. El Servei de Prevenció destinarà un tècnic per dissenyar, redactar i executar la redacció de l'esmentat Pla de Prevenció. Així mateix i en l'àmbit del Pla es realitzarà un estudi sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el lloc de treball.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà de forma monogràfica per tractar temes de vestuari, material, equipament i Equips de Protecció Individual, independentment de les reunions mensuals ja programades.

Les revisions mèdiques es realitzaran dins l'horari laboral.

9. Serveis de patrulla

Els serveis de vigilància nocturna així com els efectuats en llocs conflictius seran efectuats per parelles.

10. Traslats

Els representants sindicals de la Mesa tècnica coneixeran les previsions en matèria de trasllats així com les sol·licituds que es rebin en aquest sentit i participaran en l'establiment de criteris generals sobre canvis d'unitat.

11. Assessoria jurídica

L'Administració assumeix el compromís de racionalitzar i potenciar els serveis d'assessoria jurídica de la Guàrdia Urbana.

12. Responsabilitat civil

Es discutiran en la Mesa tècnica els casos de discrepància sobre l'abonament de sancions judicials de naturalesa pecuniària per supòsits que hagin tingut lloc en acte de servei. En aquest sentit la reunió de la Mesa tècnica es farà amb la celeritat suficient perquè no es produeixi la prescripció dels procediments.

13. Comunicacions de falta

Les incoacions de falta que afectin algun membre de la Guàrdia Urbana seran comunicades als afectats de forma immediata i per escrit.

14. Personal subaltern procedent de la Guàrdia Urbana

Al personal integrat en la categoria de subaltern procedent de la Guàrdia Urbana li serà de plena aplicació les condicions econòmiques establertes en la normativa específica de segona activitat.

15. Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta resta constituïda una Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana com a àmbit descentralitzat de seguiment dels presents acords i amb competència en totes les matèries derivades dels esmentats acords que afectin al personal de la GUB.

La Mesa tindrà reunions ordinàries de caràcter mensual i extraordinàries quan les parts així ho acordin. De totes les reunions s'estendrà acta signada pels assistents.

16. Vacances

Les vacances es distribuïran segons la proporció següent:

Vacances d'estiu: juliol: 40%, agost: 40%. Fora d'aquest període i de comú acord: 20% restant.

Nadal: es realitzaran en dos tornos amb un 40% del personal a cada un. El 20% restant les farà fora del període i de mutu acord.

Setmana Santa: es realitzaran en dos tornos amb un 40% del personal a cada un. El 20% restant les farà fora del període i de mutu acord.

Es realitzaran tornos rotatius anuals per a la concessió de les vacances en els tres períodes (Estiu/Nadal/Setmana Santa).

17. Personal segona activitat

La comissió de seguiment de GUB, es reunirà semestralment per tal de mantenir actualitzat el catàleg de segona activitat i estudiar les mesures correctores oportunes.

Els llocs de segona activitat es cobrirà amb el personal que es trobi en aquesta situació, així com les seves suplències, en cas de no poder cobrir tot el catàleg i si fos necessari, es cobriran en primer lloc per personal de primera B i posteriorment s'oferiran als agents de major edat que estiguin en les diferents unitats, on calgui cobrir el lloc.

18. Assistència a judicis

En el supòsit que la citació a judici coincideixi amb hores lliures de servei, es compensarà al personal d'acord amb el barem econòmic següent:

Dia amb una citació: 36,06 euros.

Dia amb dues citacions: 48,08 euros.

Dia amb tres citacions o més: 54,09 euros.

En cas de que les citacions coincideixin amb dies de lliurança segons el calendari de cada policia, els imports seran els següents:

Dia amb una citació: 42,07 euros.

Dia amb dues citacions: 54,09 euros.

Dia amb tres citacions o més: 60,10 euros.

A partir de la signatura d'aquest acord aquestes quanties s'incrementaran en 3 euros addicionals per el que resta del 2005 i en altres 3 euros en el 2006.

El personal de cada unitat podrà optar per un descans compensatori alternatiu a la percepció d'aquesta compensació econòmica en les condicions regulades actualment.

No es podran variar els dies de lliurança amb la finalitat de fer-les coincidir amb citacions a judici.

19. Descans intersetmanal

Amb l'objectiu de regular el sistema de descans intersetmanal s'estableixen les normes següents en la cadència de festius:

1. La cadència de festius es mantindrà tot l'any (inclòs els períodes vacacionals).
2. Les vacances d'estiu es podran realitzar de l'1 de gener a 31 de desembre, no coincidint amb d'altres períodes de llicència Setmana Santa, Nadal i altres.
3. En el còmput de les vacances independentment dels períodes en què es gaudeixin, com a mínim haurà de coincidir 1 dissabte i 1 diumenge, i com a màxim 2 dissabtes i 2 diumenges en dies de treball marcats en el seu calendari.

4. Periòdicament es realitzarà el seguiment del grau d'acompliment del 2x1 en la mesa tècnica de GUB.

5. Les festes a treballar en festius intersetmanals seran 4 anualment.

6. Els festius de reforç a treballar anualment serà 1.

7. Ambdues parts es comprometen a revisar a la mesa tècnica, en el 2006, la possibilitat de suprimir el dia de reforç anual per realitzar 5 festius intersetmanals.

8. Tot el descrit restarà condicionat a que els percentatges mínims de servei ho permetin, sense que impliqui l'augment de caps de setmana a treballar (els mínims només es variaran per motius excepcionals).

9. Qualsevol incidència excepcional es tractarà de forma individual per la prefectura.

Article 20. Conciliació familiar

L'aplicació dels acords referits, establerts al Capítol II d'aquest Acord, a la conciliació familiar es regularà per circular interna.

ANNEX 3

SECTORIAL DEL SERVEI DE PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT (SPEIS)

1. Classificació professional

El personal funcionari de l'SPEIS s'integra en la plantilla municipal dins de la "Sotsestada de serveis especials de l'Administració especial" i, mentre es procedeix a la seva ordenació definitiva, s'estructura en les categories professionals següents, amb indicació, per a cada una d'elles, del grup de titulació i del nivell de complement de destinació dels llocs de treball procedents:

- Oficial del grup C, nivell 22 (per adaptació de la categoria de sotsoficial a l'escala tècnica establerta en la Llei 5/1994, de regulació dels Serveis de prevenció i extinció d'incendis de Catalunya).
- Sergent: grup C, nivell 20
- Caporal: grup D, nivell 18
- Bomber: grup D, nivell d'accés 14 i d'ascens 16

Els Bombers accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat segons la regulació genèrica de l'article 18, passant en conseqüència de forma automàtica a aquest nivell a partir de l'1 de gener de 2005, inclosos els Bombers en pràctiques.

2. Carrera professional

El règim d'accés i carrera professional de l'SPEIS s'ajusta a les normes legals i reglamentàries corresponents, tenint-se especialment en compte en les convocatòries d'accés a les categories del grup C la possibilitat de substitució del requisit de titulació pel de l'antiguitat en els termes legalment previstos.

Les places vacants de cada categoria d'ascens es cobriran en cadència anual sempre que s'acumuli un mínim de cinc vacants i biennalment en cas contrari.

3. Condicions econòmiques específiques

El personal de l'SPEIS rebrà en concepte de complement específic els diferents factors que els resultin

d'aplicació segons les taules generals i l'article 4 d'aquest acord. En concret, i quant als factors de dedicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan compleixin les seves exigències, els conceptes següents:

- Específic de dedicació per jornada perllongada (quantia en taules salarials).
- Específic de perillositat en la seva tarifa 1 (PP1).
- Específic d'emergències socials en la seva tarifa 1 (PEO).
- Específic de festivitat en la seva tarifa 9 (PFX).
- Específic de nocturnitat en la seva tarifa 7 (PNB).
- Específic de jornada per SPEIS (PSP).

Les retribucions dels anys 2006 i 2007 s'ajustaran al que es derivi de l'aplicació de les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat, afegint-se el increment establert en l'article 9.5 i 7.

4. Jornada i horaris

a) El personal de l'SPEIS està adscrit al règim de jornada en còmput anual de 1.728 hores.

b) L'activitat operativa de l'SPEIS es desenvolupa mitjançant cinc tornos, a excepció del període de vacances en què l'activitat es desenvoluparà en 4 tornos.

c) Els tornos comprendran 24 hores consecutives de treball, realitzant-se els relleus a les 8 hores del matí, en els que resulten inclosos i compensats els dies de lliure disposició, al marge de les lliurances que corresponguin per vacances i eventuais permisos.

d) No podran realitzar-se més de 24 hores seguides de treball, excepte els eventuais perllongaments de jornada a què es refereix el punt 6.

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

5. Vacances

El període de vacances de l'SPEIS es fixa de juny a setembre. Dins d'aquest període es garanteix que tot el personal pugui gaudir d'una quinzena entre juliol i agost. Fins a un 10% del personal podrà realitzar les vacances fora del període regulat.

6. Perllongament de jornada

Per als supòsits de perllongament de treball per sobre de l'estricta horari habitual de cada torn motivats per necessitats peremptòries d'atenció a emergències o de finalització d'una intervenció, s'estableix un mòdul retribuït per valor de 13,52 euros/hora d'acord amb els criteris següents:

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

Aquesta quantitat serà incrementada en els anys successius de vigència de l'acord, amb l'increment de la LGPE.

Aquests increments seran efectius a partir de la signatura del present acord.

7. Formació

Abans del 30 de setembre de 2005 la Direcció de l'SPEIS presentarà a la Mesa tècnica un nou model de gestió de la formació.

Tanmateix s'acorden els continguts formatius següents:

A) S'establirà en la Mesa tècnica de l'SPEIS els programes de formació permanents (pràctiques) en tots els parcs per al manteniment del nivell professional de la plantilla operativa d'intervenció. Aquesta actuació es coordinarà amb la Comissió mixta de formació.

B) S'establirà un pla de formació específica per a tot el personal tècnic no operatiu d'intervenció.

C) La Mesa tècnica establirà un pla de formació bi-anual, de caràcter obligatori per tota la plantilla operativa d'intervenció, que reculli tres eixos formatius:

1. Acció formativa a partir de la reformulació de tots els protocols d'intervenció.
2. Formació dirigida a prevenir els riscos laborals associats a les activitats laborals de l'SPEIS.
3. Formació permanent dirigida a l'actualització dels coneixements en relació als equips de protecció individual, eines de treball, tècniques professionals, noves tecnologies, noves tècniques operatives d'intervenció i d'altres elements associats a les funcions de la plantilla operativa.

Per afavorir al màxim l'aprofitament dels recursos destinats a la formació i tenint en compte les situacions d'emergència a les què es troba sotmesa la plantilla operativa d'intervenció de l'SPEIS, resulta imprescindible establir uns mòduls formatius a realitzar de forma independent del nombre de guàrdies establertes per a la cobertura del servei ordinari i permanent.

És per això que en l'àmbit del Pla de Formació específic per a tot el personal operatiu d'intervenció de l'SPEIS es crearan mòduls formatius que, no excedint de 24 hores anuals, es puguin distribuir en un màxim de tres jornades formatives, de 8 hores cada una, al llarg de cada any de vigència del Acord.

Les tres jornades de formació seran planificades i conegudes per els membres de l'SPEIS com a màxim el 31 de gener de cadascun dels anys de vigència del present acord.

8. Mesa sectorial de l'SPEIS

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta, es constitueix una Mesa tècnica de l'SPEIS com a àmbit descentralitzat de negociació sectorial amb competència en totes les matèries que li siguin específiques i, en concret, sobre les que en aquest mateix annex s'assenyalen.

La Mesa tindrà reunions ordinàries de caràcter trimestral i extraordinàries quan les parts així ho acordin per raons d'urgència. De totes les reunions s'estendrà acta signada pels assistents.

9. Seguretat i salut laboral a l'SPEIS

L'activitat preventiva en el si de l'SPEIS es desenvoluparà a partir dels acords generals recollits en l'article 34 d'aquest Acord de condicions socials.

El Comitè de Seguretat i Salut de l'SPEIS, juntament amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament, elaborarà la proposta formativa que sigui necessari dur a terme en relació a la seguretat i salut laboral de la plantilla operativa de l'SPEIS.

Aquestes propostes s'integraran en el pla específic de formació per el personal de l'SPEIS, en l'àmbit de la Comissió Mixta de Formació.

En un període no superior a tres mesos, des de la firma de l'Acord, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals estarà en disposició de redactar el Pla de

Prevençió Integral de l'SPEIS, d'acord amb la llei 54/2003 de 12 de desembre. El Servei de Prevençió destinarà un tècnic per dissenyar, redactar i executar la redacció de l'esmentat Pla de Prevençió. Així mateix i en l'àmbit del Pla es realitzarà un estudi sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el lloc de treball.

10. Conciliació familiar

L'aplicació dels acords referits, establerts al Capítol

II d'aquest Acord, a la conciliació familiar es regularà per circular interna.

Disposició transitòria

El Departament de personal planificarà amb antelació suficient la previsió de cobertura del personal operatiu d'intervenció de cada parc facilitant, en la mesura del possible, la mobilitat temporal entre parcs a fi de donar estabilitat organitzativa a cadascun d'ells.

Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral 2004-2007

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. Àmbit funcional i personal

El present Conveni serà d'aplicació als treballadors contractats en règim laboral de l'Ajuntament de Barcelona i als treballadors contractats en règim laboral dels organismes autònoms municipals i ens instrumentals municipal adherits, d'acord amb el disposat en la clàusula preliminar cinquena. Resta exclòs el personal directiu, així com els laborals que desenvolupen llocs de treball amb complement de destinació 28 o superior.

Segona. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir del dia següent al de la seva publicació, amb caràcter retroactiu, en les qüestions retributives expressament indicades en el conveni, des de l'1 de gener de 2004, i la seva durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2007.

Si arribada la data del seu venciment no es produeix cap denúncia, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals.

La denúncia podrà efectuar-se per qualsevol de les parts signants i s'haurà de formalitzar amb una antelació mínima de noranta dies naturals respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga.

Un cop presentada la denúncia, la mesa de negociació es constituirà dintre dels trenta dies següents.

Tercera. Clàusula de garantia

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest conveni 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*.

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

Quarta. Comissió de seguiment i comissions tècniques

Resta constituïda una comissió de seguiment que tindrà les comeses següents:

- a) Interpretar els continguts de l'acord.
- b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.
- c) Desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest acord i s'assenyalin en ell expressament.

Aquesta comissió estarà composta per sis membres integrants del Comitè d'Empresa més el seu president que seran designats per les seccions sindicals en proporció a la seva representativitat tot i garantint la presència d'un membre com a mínim de cada or-

ganització, tanmateix l'Ajuntament nomenarà igual nombre de representants.

La seva constitució formal es portarà a terme dintre del mes següent a l'entrada en vigor d'aquest acord.

La comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral, i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de qualsevol de les representacions.

Sempre que per ambdues representacions es consideri necessari la comissió de seguiment d'aquest conveni podrà realitzar les seves reunions amb identitat d'acte amb la corresponent comissió de seguiment que es pugui derivar de l'acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament.

La comissió de seguiment podrà preveure la constitució de comissions tècniques per al seguiment específic dels preceptes d'aquest Conveni que hagin de ser d'aplicació a sectors i col·lectius que s'estableixin de comú acord entre els representants de la Corporació i els representants de les organitzacions sindicals per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessari l'adaptació de les normes generals a les seves peculiaritats.

La comissió de seguiment podran preveure la constitució d'altres comissions tècniques per al seguiment posterior d'alguns aspectes d'aquest Conveni a tots o a alguns organismes i ens instrumentals dependents o vinculats a l'Ajuntament de Barcelona, en atenció a les peculiaritats del sector o sectors concrets d'activitat local en el què presten serveis els treballadors.

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

- a) 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 de seguiment ni plantejar en aquests àmbits temes que s'hagin resolt en la comissió de seguiment general.
- b) Criteri de complementarietat, mitjançant el qual les comissions tècniques, quan abordin una matèria ja tractada a la comissió de seguiment, no podran modificar allò que s'hagi acordat, limitant-se exclusivament a complementar o adaptar els criteris establerts.

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre a la comissió de seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local.

Cinquena. Conveni marc

El present Conveni se signa amb la voluntat de constituir un marc de referència per als organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament que no negociïn un conveni propi i subscriuïn aquest en la seva totalitat per expressa voluntat dels òrgans de direcció i repre-

sentació expressada a la corresponent comissió negociadora. En aquest supòsit l'acord d'adhesió haurà de preveure expressament un determinat contingut mínim referit a la delimitació de l'àmbit d'aplicació, identificació de les parts signants i altres elements instrumentals al Conveni d'adhesió.

Tanmateix l'adhesió a aquest Conveni marc per part dels organismes i ens instrumentals de l'Ajuntament es podrà realitzar mitjançant els acords de la corresponent comissió negociadora, la qual es reserva la introducció de pactes complementaris del Conveni de l'Ajuntament de Barcelona en forma d'annex al Conveni d'adhesió. En tot cas l'adhesió al Conveni marc comportarà sempre l'aplicació a tot el personal de l'àmbit adherit dels mecanismes d'accés, promoció i mobilitat orgànica i funcional previstos en el conveni de l'Ajuntament de Barcelona.

L'adhesió implicarà també la constitució, si s'escau, en el àmbit de cada organisme adherit, de la corresponent comissió de seguiment de les normes contingudes en l'annex del conveni d'adhesió, amb coherència i harmonia amb les normes generals i els criteris de desenvolupament que sobre els mecanismes generals pugui establir la comissió de seguiment del Conveni de l'Ajuntament de Barcelona. La seva composició serà paritària i s'ajustarà al criteri de proporcionalitat en relació amb la presència sindical a la comissió negociadora del Conveni d'adhesió.

Per tal de coordinar el seguiment del Conveni marc, la comissió de seguiment del Conveni, esmentada en la Disposició Preliminar Quarta comptarà amb la participació de fins a vuit representants designats, d'entre els seus membres, per les comissions de seguiment dels organismes i ens instrumentals adherits, d'ells quatre en representació sindical i els altres quatre en representació de la direcció d'organismes.

Sisena. Indivisibilitat de l'acord

El present Conveni forma un tot orgànic i indivisible restant les parts vinculades al mateix en la seva totalitat i s'haurà de considerar globalment i en còmput anual als efectes de comparació amb d'altres normatives d'aplicació. En el supòsit que alguna part o precepte de l'acord fos anul·lat per la jurisdicció competent, la mesa negociadora establirà, sempre que sigui possible i es consideri convenient, una nova redacció.

Setena. Reclassificació de llocs de treball

No havent estat possible arribar a l'objectiu d'establir una nova classificació general de llocs de treball, s'adopten en aquest Conveni diverses mesures expressament adreçades a facilitar en el futur la efectiva consecució d'aquest objectiu i s'assumeix el compromís de donar un nou i definitiu impuls a les negociacions en aquesta matèria, que seran assumides per una nova comissió paritària integrada per set representants de l'Ajuntament i altres set de la representació social, cinc designats per cadascuna de les seccions sindicals acreditades en la Junta de Personal i Comitè d'Empresa, més els presidents d'ambdós òrgans.

La indicada comissió reiniciarà les negociacions l'octubre de 2005, amb l'objectiu de proposar una nova estructura i classificació de llocs de treball, amb la determinació de les seves funcions, requisits essencials, condicions de treball, i formes de provisió,

així com adoptar les mesures que es considerin adients en ordre a les eventuais reformes a introduir en el sistema retributiu i en la carrera professional. La comissió haurà de finalitzar la seva proposta abans del 30 de setembre de 2007.

L'aplicació del nou model que es proposi s'efectuarà amb les modalitats i calendaris que a l'efecte es pactin en el proper Conveni de Condicions Laborals, a reserva de les adaptacions que, en caràcter d'avançament i/o preparació i per no tenir repercussions econòmiques directes, puguin aplicar-se en l'exercici 2007.

En el supòsit que durant el període de vigència d'aquest Conveni prosperessin les gestions legislatives respecte de l'Estatut de l'Empleat Públic previst, o de qualsevol altre normativa bàsica similar, la indicada comissió reorientarà les seves propostes els aspectes puntuals que es considerin mes peremptoris i aquells altres de previsible vigència indiscutible, demorant qualsevol modificació de caire global o estructural fins a la definitiva consolidació del nou ordenament legal que finalment resulti aplicable a l'Ajuntament.

CAPÍTOL 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 i, en particular, els resultants del Reial Decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990).

Article 2. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques (sou i triennis), així com els seus imports, són les legalment establertes en funció de la classificació en cinc grups (A, B, C, D i E) d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

Article 3. Complement de destinació

1. És el concepte retributiu que es deriva de la classificació dels llocs de treball per nivells (de l'1 al 30), amb un import que és el que per cada nivell s'estableix legalment.

2. Els nivells dels llocs de treball a desenvolupar en funció de la procedència professional dels seus titulars s'ajusten als intervals següents:

- Grup A 20 a 30
- Grup B 18 a 26
- Grup C 14 a 22
- Encarregats (grup C) 16 a 22
- Grup D 12 a 18
- Mestres/capatassos (grup D) 14 a 18
- Subalterns i ajudants d'oficial d'oficis (grup E) 10 a 14

Els esmentats intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent als llocs base de cada categoria professional i el nivell màxim que resulta factible assolir en funció concreta de les característiques i exigències peculiars de cada lloc.

3. La consolidació, com a grau personal, de nivells superiors al de partida pot efectuar-se, al marge dels procediments habituals de promoció professional

(ocupació de llocs de superior nivell), a través de l'específica carrera del grau que, mitjançant l'establiment d'un nivell d'accés i un altre d'ascens, es regula a l'article 18.

Article 4. Complement específic

1. L'àmbit d'aquesta retribució complementària integra els diferents factors d'equiparació, responsabilitat i dificultat tècnica, dedicació, penositat, perillositat i incompatibilitat. Els imports es fixen a les taules salarials, a excepció del factor de responsabilitat i dificultat tècnica que es reflecteix al catàleg de llocs de treball.

2. El complement específic d'equiparació s'atribueix, en funció de la categoria professional, segons els diversos mòduls i imports previstos a aquest efecte a les taules salarials, que tanmateix estableixen una assignació especial per aquest concepte quan afecta prestacions de jornades simplificades.

Aquest concepte, derivat dels anteriors acords, es considera provisionalment subsistent, amb les compactacions i modulacions que s'assenyalen a l'article 9 i que responen al objectiu d'aconseguir una progressiva unificació dels seus diferents mòduls i quanties que facilitin en el futur la refundició d'aquest factor del complement específic amb el de responsabilitat i dificultat tècnica en un únic complement de llocs de treball.

3. El complement específic de responsabilitat i dificultat tècnica s'atribueix als llocs de treball expressament identificats en el catàleg de llocs de treball.

4. El complement específic de dedicació s'atribueix als llocs de treball amb jornada superior a la bàsica o completa, afectant els llocs de plena dedicació (codi PDE) i els llocs de jornada perllongada de la Guàrdia Urbana i de l'SPEIS.

5. El complement específic de penositat inclou els subfactors (plusos) següents:

a) Plus de festivitat. Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular de dies festius.

Es distribueix en les tarifes següents:

- Tarifa 1: per mitjanes fins a 5 festius/any. Codi PF1.
- Tarifa 2: per mitjanes entre 6 i 10 festius/any. Codi PF2.
- Tarifa 3: per mitjanes entre 11 i 15 festius/any. Codi PF3.
- Tarifa 4: per mitjanes entre 16 i 20 festius/any. Codi PF4.
- Tarifa 5: per mitjanes entre 21 i 25 festius/any. Codi PF5.
- Tarifa 6: per mitjanes entre 26 i 30 festius/any. Codi PF6.
- Tarifa 7: per mitjanes entre 31 i 35 festius/any. Codi PF7.
- Tarifa 8: per mitjanes de més de 36 festius/any. Codi PF8.

b) Plus de nocturnitat. Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, entenent com a tals les compreses entre les 22 i les 6 hores. Es distribueix en les tarifes següents:

- Tarifa 1: per mitjanes diàries de 2 hores nocturnes. Codi PN1.
- Tarifa 2: per mitjanes diàries entre 2 i 4 hores nocturnes. Codi PN2.

- Tarifa 3: per mitjanes diàries entre 4 i 6 hores nocturnes. Codi PN3.

- Tarifa 4: per mitjanes diàries superiors a 6 hores nocturnes. Codi PN4.

c) Plus de desplaçament. Afecta el personal dels llocs de treball que es trobin situats en centres no coberts per la xarxa urbana de transports, així com, de manera específica, el personal amb minusvalidesa quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a la seva minusvalidesa.

- Modalitat única. Codi PD1.

d) Plus de menyscapse de diners. Afecta el personal dels llocs de treball que requereixin la prestació habitual de funcions de caixa i recaptació.

- Modalitat única. Codi PQ1.

e) Plus d'emergències socials. Afecta el personal dels llocs de treball que figuren adscrits específicament a la cobertura permanent de situacions de risc i emergència.

- Tarifa 1: d'aplicació genèrica. Codi PEO.

f) Plus d'ajut a la manutenció. Afecta al personal de l'escala de l'Administració General, sotsescales tècniques, de comeses especials i d'oficis que prestin jornades completes i desenvolupin les seves funcions en horari de regim comú o en horaris especials que impliquin la permanència en el lloc de treball en fraccions temporals anteriors i posteriors a les 15 hores, així com aquells altres que per les especials característiques de penositat així s'estableixi. En el supòsit de reducció provisional de jornada per motius de conciliació familiar, els titulars d'aquest plus prorrogaran la seva percepció amb les disminucions retributives corresponents.

- Modalitat única. Codi PAM.

6. El complement específic de perillositat afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat o toxicitat.

S'atribueix a les dues modalitats següents, d'acord amb la intensitat reconeguda de perillositat, de major a menor:

- Tarifa 1: Codi PP1.
- Tarifa 2: Codi PP2.

Article 5. Complement de productivitat, assistència i puntualitat

En concepte de productivitat, assistència i puntualitat l'Ajuntament abonarà un complement, d'import una mensualitat íntegra, que serà pagat en la nòmina del mes d'abril.

Es regeix pels criteris següents:

a) Cobrada totalment, la prima puja a una mensualitat íntegra de l'any anterior al pagament efectiu.

b) La prima es paga anualment, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra o quan es fa la liquidació a la finalització de la relació laboral; el còmput s'ha de fer per dotzenes parts, a cada una de les quals correspon l'assistència i el compliment de l'horari d'un mes.

c) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i el compliment de l'horari, sens perjudici de la penalització que les faltes per aquests conceptes puguin comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament i el que determina aquest Acord.

d) Cadascun dels conceptes d'assistència i de compliment d'horari computa un 50% de la prima mensual; es pot establir un tercer component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i l'aprovació de l'estudi de control de resultats amb aplicació globalitzada a tots els treballadors.

e) Pel concepte d'assistència es computa i s'abona tota la prima d'assistència si el treballador no falta cap dia al treball.

Es perd el 100% de la prima mensual d'assistència per qualsevol absència diària del lloc de treball, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies següents:

- Vacances i dies de lliure disposició.
- Aquells permisos i llicències que, segons es detalla a l'article 14, es declaren explícitament exempts de detraccions per aquest concepte.
- Baixes per maternitat, accidents laborals i malalties professionals en tota la seva extensió.
- Les baixes per malaltia, fins al desè dia inclòs, o per intervenció quirúrgica, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.
- Una absència per indisposició a l'any.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la supressió de la part mensual corresponent.

f) Pel concepte de compliment d'horari es computa i s'abona totalment la corresponent prima quan el treballador compleix els requisits establerts per a la jornada i l'horari, amb els marges tolerats, segons s'autoritza a l'apartat 5 de l'article 12.

Es perd el 100% de la prima mensual de compliment d'horari si també es perd la prima d'assistència i sempre que s'ultrapassi, una vegada i per qualsevol motiu, la tolerància esmentada, excepte en els casos d'incompliment que no superen els 15 minuts, en què es considera prorratejada per dies hàbils la part corresponent de la prima referent a incompliment horari, i els retards en transports públics documentalment justificats.

g) Les hores recuperables a què es refereix l'apartat 7 de l'article 12 no provoquen pèrdua de la prima d'assistència i puntualitat. En el mateix sentit, no afecten la prima ni es computen com a indisposats aquelles absències posteriors a la incorporació al lloc de treball sobrevingudes per indisposició, sempre que l'afectat sol·liciti la consideració del temps restant fins a la finalització de la jornada com a horari recuperable, o quan, si escau presentí baixa mèdica des de la mateixa data de la indisposició.

h) En el cas de vaga legal, únicament es descompta l'import de la prima proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

Article 6. Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador. Els seus imports s'estableixen en les taules salarials en quanti-

es que s'han d'incrementar en un 40% per les hores extraordinàries prestades en horari nocturn entre les 10 de la nit i les 6 del matí o en diumenges o en dies declarats expressament festius en cada calendari laboral.

Les hores extraordinàries que s'han de fer 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.

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries per temps de descans retribuit de duració equivalent, excepció feta de les hores extraordinàries fetes 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 extraordinàries i d'acord amb les necessitats del servei.

Article 7. Pagues extraordinàries

Es pagaran 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, segons apareixen en les taules salarials, afegint-se igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

Article 8. Dietes i quilometratge

S'aplicarà el sistema de dietes vigent per als funcionaris a qualsevol treballador 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 funcionaris.

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

Si el desplaçament per motius de feina és amb mitjans públics, s'abonarà al personal el preu del mitjà de transport col·lectiu emprat.

Article 9. Incrementos retributius

1. L'increment general de retribucions durant tots els anys de vigència del Conveni serà el que resulti d'allò disposat en els corresponents lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

2. Amb la finalitat d'unificar progressivament els diversos mòduls del complement específic d'equiparació, es fixen per aquest concepte de la taula salarial general les quanties següents i previsió durant el període de vigència del conveni:

- Exercici 2004. Imports mensuals:
 - Mòdul B1: 433,58 euros.
 - Mòdul B2: 336,03 euros.
 - Mòdul C1: 426,49 euros.
 - Mòdul C2: 385,22 euros.
 - Mòdul D1: 469,06 euros.
 - Mòdul D2: 430,90 euros.
 - Mòdul E: 420,40 euros.

- Exercici 2005: Els imports assignats a cadascun del mòduls són els que figuren en la taula retributiva general de l'annex 1.
- Exercici 2006: S'aplicarà l'increment percentual disposat en la corresponent Llei pressupostària i addicionalment i per sobre del mateix s'afegirà els mòduls B2, C1, C2, D2 i E la meitat de les diferències que a cadascun d'ells els hi manqui per arribar al import atribuït al mòdul B1.
- Exercici 2007: Un cop aplicat l'increment general corresponent a aquesta anualitat en el mòdul B1 i D1 s'assignarà a la resta de mòduls el mateix import que correspongui al mòdul B1, de manera que, amb les excepcions relatives als auxiliars pràctics d'Arquitectura i Enginyeria a extingir, la quantia de l'específic d'equiparació serà la mateixa per a tots els altres col·lectius de la taula salarial general.

Els imports relacionats fan referència a les tarifes de l'específic d'equiparació assignades a la jornada completa, aplicant-se per la jornada simplificada increments i previsions iguals.

3. Amb caràcter provisional s'estableix per a tot el personal amb plaça d'auxiliar administratiu, auxiliar pràctic, auxiliar pràctic d'Arquitectura i Enginyeria a extingir i mestres/capatassos que disposin d'una antiguitat mínima de 10 anys de servei en el grup D un complement personal de modalitat única que serà objecte d'absorció en cas d'accés del seu titular al grup C i que tindrà les quanties següents:

- Exercici 2004: 15,22 euros.
- Exercici 2005: 31,06 euros.
- Exercici 2006: 46,57 euros més l'actualització corresponent a l'increment d'aquest any.
- Exercici 2007: 62,13 euros més les actualitzacions acumulades corresponents.

4. El plus d'ajut a la manutenció tindrà durant aquest període els imports mensuals següents:

- Exercici 2004: 18 euros.
- Exercici 2005: 36,36 euros.
- Exercici 2006: 54 euros més l'actualització corresponent a l'any.
- Exercici 2007: 72 euros més les actualitzacions acumulades corresponents.

Article 10. Domiciliació i pagament de la nòmina

1. L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

2. 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.

CAPÍTOL II CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Article 11. Jornada

1. La jornada de treball queda fixada en les modalitats següents:

- a) Jornada completa, amb el caràcter de dedicació bàsica i amb una prestació setmanal de 37 hores i mitja o mitjana anual equivalent.
- b) Es reconeix una jornada simplificada amb prestació setmanal de 32 hores i mitja o mitjana anual

equivalent i, excepcionalment, altres reduccions de jornada en proporcions diverses.

c) Jornada perllongada, amb el caràcter d'especial.

2. La jornada laboral incideix en la retribució a través dels mòduls salarials de les categories professionals o llocs base, als efectes dels quals la jornada simplificada té la corresponent diferenciació emmarcada en el complement específic d'equiparació i la jornada perllongada apareix compensada mitjançant l'assignació d'un complement específic de dedicació. Les jornades reduïdes implicaran, per la seva part, la reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions corresponents a la jornada bàsica completa.

3. La reducció de jornada en els supòsits legalment previstos d'atenció a fills menors d'edat, disminuïts o de guarda legal es regula en els apartats 7 i 8 de l'article 14.

4. A l'últim trimestre de cada any la Comissió de seguiment fixarà el calendari de festes per a l'anualitat següent.

Article 12. Horari

1. Als efectes de distribució de la jornada laboral, es distingeix entre l'horari laboral de règim comú i els horaris especials.

2. L'horari laboral 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, queda fixat de dilluns a divendres entre les 8 i les 15 hores als matins i des de les 15.45 i les 20,15 hores a les tardes, amb la distribució i marges de flexibilitat que a continuació s'estableixen.

El personal amb jornada simplificada (32 hores i mitja setmanals) complirà la seva dedicació als matins, a raó de sis hores i mitja de treball efectiu cada dia, amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 8.45 hores o a les sortides entre les 14.30 i les 15.15 hores.

El personal amb jornada completa (37 hores i mitja setmanals), complirà la seva dedicació als matins, a raó d'un mínim de sis hores i un màxim de sis hores i mitja de treball efectiu, amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 9 o a les sortides entre les 14,30 i les 15 hores. Les hores restants es realitzaran durant dues tardes a raó d'un mínim de dues hores i mitja i un màxim de tres hores i quaranta cinc minuts de treball efectiu cadascuna d'elles, entre les 15.45 i les 20.15 hores, amb flexibilitat a les entrades entre les 15.45 i les 16.30. En tots els casos el còmput horari serà setmanal. Als efectes del compliment dels períodes de tardes, cada dependència establirà els corresponents dies de prestació, garantint, en aquells centres d'obertura continuada al públic i en aquells altres en què es consideri necessària la cobertura permanent, el servei totes les tardes de dilluns a divendres, mitjançant els pertinents sistemes de repartiment i distribució en dues tardes setmanals.

El personal subjecte a aquest règim gaudirà de tots els dissabtes com a dies vacants i així mateix de tots els dies declarats festius al calendari laboral vigent per a cada any a la ciutat de Barcelona.

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.

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

Es constituirà una mesa tècnica, en un període no superior als tres mesos des de la publicació de l'acord de condicions de treball, per tractar els horaris especials.

La mesa tècnica prioritzarà l'ordenació dels horaris de Centres Cívics, Biblioteques, Institut de Cultura de Barcelona i Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.

Els horaris especials s'atindran, si escau, als criteris següents:

- a) Els horaris que de forma habitual incloguin la prestació del treball en període nocturn o en dies festius seran objecte de la corresponent contraprestació en el complement específic de penositat en els termes establerts a l'article 4,5.
- b) 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.
- c) Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent caldrà que hi hagi un mínim de 12 hores, excepció feta del personal de neteja que, per raons inevitables del servei, no pot acollir-se a aquesta limitació, i d'aquells altres col·lectius en què així s'acordi negociadament.

4. La modificació i/o aplicació dels horaris establerts en els punts anteriors, atinent a les seves peculiaritats, s'inclouran en la negociació sectorial a què fa referència la clàusula preliminar 4 d'aquest acord.

5. Per a tot tipus d'horaris s'estableix un marge d'incompliment a l'hora d'entrada de fins a 5 minuts diaris, llevat de quatre vegades al mes, com a màxim, en què es tolerarà un incompliment de jornada de fins a 15 minuts, i una interrupció de la jornada laboral de fins a 30 minuts diaris, amb caràcter no recuperable, que han de quedar reflectits, si escau, en els corresponents controls d'entrades i de sortides, i en la seva realització caldrà atènyer-se a les necessitats de cada servei, evitant en tot cas els moments de màxima exigència laboral.

6. El personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, gaudirà d'un règim especial de flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí 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 el mateix dia.

El gaudiment d'aquest marge de flexibilitat horària especial, la concessió del qual correspondrà a la prefectura de personal corresponent prèvia acreditació de les circumstàncies expressades en el paràgraf anterior, no es podrà acumular als altres règims de flexibilitat recollits en el punt 2 d'aquest article, ni amb el règim especial de 60 hores recuperables contemplat en el punt 7 d'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.

7. S'estableix el dret a 20 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilitza-

ció d'aquestes hores es farà de comú acord amb la prefectura immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes d'una hora diària i màximes de cinc. La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes d'una hora.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, incrementant-se el límit de 20 fins a les 60 trimestrals, per als pares/mares de menors de 10 anys, pel personal amb fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per als treballadors que convisquin amb cònjuge, pare o mare incapaç i que igualment requereixi assistència especial, excepte quan, en tots aquests supòsits, el cònjuge no treballi i, si ambdós treballen a l'Ajuntament o Instituts Municipals acollits al Conveni Marc, només en gaudirà un d'ells. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb la prefectura immediata, tenint en compte les necessitats del servei i en fraccions mínimes de trenta minuts i màximes de cinc hores. La recuperació es realitzarà abans que finalitzin els dos mesos següents al mes en què han estat utilitzades, de comú acord amb la prefectura i en fraccions mínimes de trenta minuts.

La recuperació d'hores que s'estableix en aquest article no podrà realitzar-se dins l'interval per dinar a migdia previst, en el seu cas, en cada règim de prestació horària, excepte el personal acollit al règim especial d'utilització de 60 hores trimestrals per motius de conciliació familiar que s'estipula en el paràgraf anterior.

Els treballadors que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho posaran en coneixement prèviament a la prefectura de personal corresponent a l'efecte de programar la forma i els horaris habituals de recuperació. Una vegada comprovada l'aplicació que es faci d'aquesta nova fórmula i les necessitats que es detectin, la Comissió de seguiment procedirà a una avaluació dels resultats i establirà de comú acord els criteris de la seva futura regulació.

8. Es reconeix un règim especial estival de reducció i concentració horària des de la festa de Sant Joan (24 de juny) fins a la Mare de Déu de la Mercè (24 de setembre).

Per al personal d'horari comú, aquest règim comportarà la reducció de 2 hores i mitja setmanals, de forma que el qui faci jornada completa eliminarà durant tot aquest període l'horari de tardes i concentrarà l'horari restant (35 hores setmanals) als matins en què, en conseqüència, prestarà servei continuat de set hores entre les 8 i les 15.15, i el personal acollit a la jornada simplificada reduirà el seu horari a sis hores diàries (30 hores setmanals) a realitzar entre les 8 i les 15 amb flexibilitat de 8 a 9 i de 14 a 15.

Aquest règim especial estival de reducció no és d'aplicació al personal amb dedicació plena ni a les jornades inferiors a 32,5 hores setmanals, llevat de les que puguin derivar-se de l'aplicació de l'article 14.7.

El personal d'horaris especials, així com el d'horari comú que per circumstàncies específiques del servei no pugui acollir-se a l'indicat sistema, gaudirà a canvi, com a fórmula alternativa, de l'assignació compensatòria de 3 dies de lliure disposició suplementaris als que estableix l'article 13.

Pel que fa al personal de jornada perllongada, s'aplicarà en aquest punt allò que específicament s'estableix per a ell en els annexos corresponents.

Article 13. Vacances i dies de lliure disposició

1. Les vacances anuals tindran una durada de 31 dies naturals, els quals s'han de fer, amb caràcter indicatiu, segons la distribució següent: el 75% de personal en el mes d'agost; el 10% en el mes de juliol, i el 15% restant en altres dates de l'any.

2. El sistema establert en el paràgraf anterior podrà modificar-se solament en casos excepcionals i per causes justificades, a petició de l'interessat, amb períodes mínims en tot cas de 7 dies naturals.

3. El còmput de les vacances es realitzarà des del seu dia inicial, que en cap cas coincidirà amb la festa setmanal, fins a l'últim dia natural anterior a la incorporació.

4. S'exceptua del règim general de distribució mensual previst en el paràgraf primer, el personal d'aquelles dependències en què, per raons del servei, no resulti factible la reducció de la plantilla en els termes esmentats. En aquests casos, per als torns en què excepcionalment i per aquestes raons de necessitats del servei, les vacances hagin de gaudir-se, per indicació de la prefectura o quan així estigui precisament acordat, en períodes diferents als mesos de juliol i agost, s'estableix una prima d'un dia addicional de vacances per cada fracció de quinze dies realitzats fora d'aquests mesos.

5. Els torns de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han de ser coneguts pel personal afectat dins el mes de març del mateix any.

6. Si durant les vacances d'estiu es produeix una malaltia o un accident que comporti més de 10 dies de durada, les vacances s'interrompen, un cop ha estat presentada la baixa o el certificat facultatiu. El treballador pot reprendre el període de vacances quan obté l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances és supeditada al fet que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, i que la recuperació es faci en el mateix any natural. Per als col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predeterminades, la recuperació, si escau, només es pot fer dins d'aquest període.

7. Per Nadal i Setmana Santa s'estableixen dos torns de lliurança complementària, de quatre dies laborables per cadascun d'ells.

8. Es podrà disposar de fins a dos dies, corresponents a cada un dels períodes indicats (vacances i dies de lliure disposició de Nadal i de Setmana Santa) per a la seva realització en dates diferents, atenent a les necessitats del servei.

Article 14. Permisos i llicències

1. Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, previ avís i justificació i entenent que els dies a que es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius i que el fet causant ha de estar inclòs dins del període de la llicència. Alternativament i en els supòsits de defunció, accident o hospitalització imprevista succeïts coincidint amb la jornada laboral del personal, aquest podrà optar entre computar l'inici de la llicència a partir del dia del succés o subs-

tituir-lo per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12.7 i 5 g), tot iniciant el permís l'endemà:

- Matrimoni: 15 dies.
- Matrimoni de fills, germans o pares: 1 dia.
- Matrimoni de néts, avis o cunyats: el temps indispensable. Detreu la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat. Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12,7 i 5,g.
- Naixement de fill: 5 dies independentment de la localitat on tingui lloc el naixement, excepte si és fora de Catalunya que correspondran 6 dies.
- Adopció o acolliment permanent o preadoptiu: 5 dies comptats a partir de la decisió administrativa o judicial.
- Defunció de cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats: 3 dies quan el succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona; 5 dies si és en una altra província de Catalunya i 6 dies fora de Catalunya.
- Malaltia greu, hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de cònjuge, pares, germans, fills, sogres: 3 dies quan els succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Barcelona; 5 dies si és en una altra província de Catalunya i 6 dies fora de Catalunya. Aquest permís es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família. En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.
- Malaltia greu, hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata d'avis, néts, gendres o cunyats: 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella. Detreu la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat.
- Trasllat de domicili: 1 dia en la mateixa localitat; 2 dies dins de l'àmbit metropolità; 3 fora d'aquest àmbit i dins de la província de Barcelona i 4 fora d'aquesta província.
- Deures inexcusables de caràcter personal: el temps indispensable. Detrau la part corresponent de la prima d'assistència i puntualitat. Aquest permís pot substituir-se per la utilització d'hores recuperables amb els requisits i el règim previst a l'efecte als articles 12,7 i 5,g.
- Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable.
- Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques: el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.
- Exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials, 1 dia; i per a proves de promo-

ció a l'Administració pública, el temps indispensable per a la seva realització.

- Visita mèdica: el temps indispensable. Aquest supòsit inclou la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques. Quant a la seva repercussió sobre la prima d'assistència i puntualitat, únicament procedeix la detracció corresponent en els casos en què així aparegui expressament indicat.

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial. Així mateix seran també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns d'aquelles noves parelles de fet provinents de processos de divorci d'ambdós conjugues.

2. Es podran concedir llicències, amb pèrdua de sou i prima, per a assumptes propis condicionats a les necessitats del servei, durant un màxim acumulable de sis mesos cada dos anys, i per a l'atenció de familiars fins a segon grau en casos de malaltia greu, durant tres mesos, prorrogables excepcionalment per altres tres.

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

3. Els permisos i llicències per formació, representació i funcions sindicals es basen en el que es disposa al capítol de condicions sindicals i en les normes legals corresponents.

4. En els casos de maternitat, les treballadores tenen dret a un permís (amb els havers corresponents i inclosa la prima) de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare. No obstant això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar a que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare, a menys que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

5. En els casos d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants disca-

pacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents (amb els haver corresponents i la prima inclosa).

En el cas que la mare i el pare treballin el permís s'ha de distribuir a elecció dels interessats, que el poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment.

Quan es tracti d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen, es podrà iniciar 4 setmanes abans de la resolució.

6. El pare té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. Aquest permís es podrà gaudir de forma simultània amb el de la mare o bé de forma successiva a partir de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que es tingui la guarda legal.

Aquestes quatre setmanes són independents de les setze setmanes de la mare i és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, a la qual s'haurà de renunciar de forma expressa en cas que es tingués concedida.

7. El personal amb un fill o filla menor de 9 mesos té dret, sense minva de les retribucions ni de la prima d'assistència i puntualitat, a una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada. El personal amb jornada completa podrà acumular tot el període de reducció en dues fraccions setmanals, cada una d'elles de dues hores i mitja que, en els casos d'horari comú, es poden aplicar a les dues tardes reglamentàries de prestació laboral. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret, i el sol·licitant haurà de manifestar expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

8. El personal que per raó de guarda legal que tingui cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també el que té a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, té dret a les reduccions alternatives següents:

- Per tenir cura d'infants fins a 1 any: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del 100% de la retribució.
- Per tenir cura d'infants d'1 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/3 de la jornada diària amb percepció del 80% de la retribució.
- Per tenir cura d'infants de 0 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més del 65%: reducció d'1/2 de la jornada diària amb percepció del 60% de la retribució.
- Per tenir cura d'infants d'1 a 6 anys i de persones disminuïdes o familiars amb incapacitats de més

del 65%: reducció de la jornada assignada a 37,5 o 32,5 hores setmanals amb aplicació de les taules retributives corresponents.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, el personal té dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a que fa referència l'apartat 5 d'aquest article.

En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial de cònjuge, pares, fills, sogres i gendres, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els funcionaris que tenen a càrrec directe seu cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats, que requereixin una dedicació especial. En aquests casos també podran acollir-se a les jornades de 37,5 o 32,5, amb aplicació de les taules retributives corresponents.

La concessió d'aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció.

9. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

10. Es pot atorgar al personal amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb els centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. La utilització d'aquest permís no retreu de la prima d'assistència i puntualitat.

En el supòsit que dues persones que presten llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret als permisos i reduccions detallats en els punts 4 a 10 d'aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

CAPÍTOL III CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 15. Sistema de selecció i accés

El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal és el vigent legalment i s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Es reserva un percentatge general del 5% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o

superior al 33%. El nombre concret de places reservades en cada convocatòria s'ha d'adequar a les característiques i les peculiaritats dels llocs de treball objecte del procés selectiu corresponent. Si no es poden cobrir, aquestes places s'inclouran a les de torn lliure.

L'òrgan de representació del personal ha de negociar la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació i pot també intervenir en els processos selectius, segons el procediment establert en l'article 42,7.

Article 16. Promoció interna

1. La promoció interna del personal de plantilla, que consisteix en el canvi de la categoria professional, s'ha de fer únicament segons els termes i els procediments legals vigents en cada moment.

En atenció al fet que la promoció es conceptua com un dels instruments indispensables en un model avançat de carrera i amb l'objectiu d'aconseguir tant un major grau de professionalització de la plantilla com un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics, es potenciaran tots els mecanismes legalment procedents de promoció, de comú acord en cada exercici amb les representacions del personal.

2. Als efectes previstos en el paràgraf anterior, quan la convocatòria d'accés a la categoria sigui lliure, s'ha d'establir un torn de promoció interna al qual s'ha d'assignar les màximes places que en cada moment aconselli la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de treball i les característiques dels llocs que s'han de cobrir; cal reservar, en tots els casos i sempre que sigui possible, un mínim del 20% de les places de cada convocatòria que es pugui considerar d'ascens.

Malgrat això, l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció que es desenvoluparan en convocatòries independents separades de les d'ingrés quan pel seu volum així es justifiqui. El sistema a utilitzar serà el concurs-oposició i en la fase concursal es valorarà, entre d'altres, els mèrits relacionats amb la carrera administrativa i llocs de treball ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat; en la fase d'oposició els exercicis s'adequaran a les exigències professionals de la categoria objecte de la convocatòria, i s'eliminarà el tempri administratiu d'aplicació comuna als processos selectius ordinaris. 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 llista definitiva de seleccionats pel tribunal.

3. Als efectes de la promoció interna, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit abans d'acabar el curs 75/76 amb el títol de graduat escolar i totes aquelles altres equivalències de titulació procedents legalment o reglamentàriament, així com, en les convocatòries de promoció al grup C, la possibilitat de substitució del requisit de la titulació pel de l'antiguitat en els termes legalment previstos.

4. Durant la vigència del present acord s'estableix una quota general de 480 places de promoció interna. La seva distribució en grups i categories, així com el seu calendari i desenvolupament, serà determinat anualment per la comissió de seguiment.

Article 17. Promoció professional

1. Es cobriran mitjançant concursos interns amb convocatòria pública tots els llocs de treball singularitzats inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Acord amb l'excepció dels adscrits a l'Alcaldia, Tinències d'Alcaldia i Regidories, les Assessories Tècniques adscrites directament a les Gerències, les Secretaries de llocs directius, així com d'altres als que es fa referència en la disposició transitòria segona.

La determinació individual del sistema de provisió dels llocs de treball singularitzats recollits en el paràgraf anterior i la que es derivi de la reclassificació general de llocs prevista en la clàusula preliminar sisena es veurà reflectida en el Catàleg de llocs de treball que aprovi el Ple de la Corporació.

2. Forma part de la Junta de valoració de cada concurs, amb veu i sense vot, un delegat designat per l'òrgan de representació corresponent.

En aplicació de les directrius generals sobre foment de la carrera administrativa establertes en l'article anterior, l'Ajuntament negociarà amb l'òrgan de representació les reformes que calgui introduir en els sistemes i barems vigents de provisió de llocs de treball mitjançant concursos interns.

3. Els treballadors que, en els termes legalment previstos, resultin remoguts dels llocs de treballs obtinguts per concurs seran adscrits provisionalment a altres llocs corresponents a la seva escala i categoria professional, amb el nivell de complement de destí que hagin pogut consolidar com a grau personal i amb el complement específic de responsabilitat que, en el seu cas, tinguin assignat els nous llocs. En els casos en què la remoció sigui motivada per causes diferents a les de rendiment inadequat o insuficient conservaran, a més, les diferències perdudes en el concepte de complement específic com a complement personal transitori.

4. Els treballadors remoguts de llocs de lliure designació seran reintegrats al lloc que ocupaven amb anterioritat o, si això no fos possible, a altre del mateix nivell adequat a la seva escala i categoria professional amb dret, en aquest últim cas i si el complement específic assignat al nou lloc esdevingués inferior al atribuït al lloc que ocupava amb anterioritat a la lliure designació, a la percepció d'aquesta diferència com a complement personal transitori, tot allò al marge del nivell de complement de destí que hagin pogut consolidar com a grau personal.

Article 18. Carrera de grau personal

Provisionalment i mentre no s'arribi a la prevista reclassificació general de llocs de treball o no aparegui una nova regulació al respecte, l'Ajuntament prorrogarà l'assaig, derivat dels anteriors acords, d'una específica fórmula de carrera professional –al marge de la promoció interna per canvi de grup o categoria professional i de la promoció professional per modificació de lloc de treball– consistent en l'establiment d'un primer grau d'ascens de complement de destinació com a progressió del grau personal, de caràcter horitzontal.

A aquest efecte, el personal que, un cop complert el període de dos anys de permanència efectiva en la seva respectiva categoria professional com a fix en la plantilla municipal, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial o de partida assignat a la seva categoria

d'enquadrament professional, passarà a obtenir com a grau personal consolidat el complement de destinació immediatament superior en dos nivells. Malgrat això, a partir de l'1 de gener de 2005 i amb caràcter general, el nivell d'ascens serà d'aplicació automàtica i universal per a tots els treballadors amb independència de la seva antiguitat.

Article 19. Formació

1. El personal afectat per aquest Conveni tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional.

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

2. Anualment s'aprovarà un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents.

L'Ajuntament, mitjançant el Centre de Normalització Lingüística de Barcelona, continuarà proporcionant els instruments adequats per potenciar el coneixement de la llengua i cultura catalanes, facilitarà l'accés a cursos per a l'obtenció del títol de certificat o graduat escolar, proves d'accés a la universitat per a majors de 25 anys i cursos d'accés a mòduls de formació professional, i preveurà de forma específica la formació per a la promoció interna, segons les directrius contingudes en aquest Acord, dins de les possibilitats legals d'actuació.

Aquest Pla de formació global es complementa amb els plans específics de formació per a la Guàrdia Urbana i el Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament.

3. La Comissió mixta de formació participarà en l'elaboració del Pla de formació anual i intervindrà en el seu seguiment i en els criteris per a la concessió d'ajudes o finançament dels cursos de postgrau.

4. Es mantindrà el compromís de continuïtat en la Corporació per a aquells supòsits de cursos de formació de llarga duració pel personal directiu.

5. El personal temporal de llarga durada podrà tenir accés als cursos de formació quan les seves característiques així ho aconsellin.

Article 20. Aprofitament dels recursos propis

1. L'Ajuntament ha d'aprofitar al màxim els serveis tècnics municipals i ha de recórrer a encàrrecs professionals a personal no municipal en casos excepcionals.

Article 21. Participació democràtica

Per millorar la qualitat i la transparència de les gestions de centres i serveis, el personal i la Corporació es comprometen a promoure conjuntament la participació democràtica de tots els àmbits adequats.

Article 22. Canvi del mode de gestió

L'Ajuntament ha d'informar i negociar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten situacions de personal municipal.

Article 23. Personal temporal

1. L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària i mitjançant els mètodes legalment establerts, les absències temporals dels llocs de treball del personal subjecte a aquest Conveni. Les dotacions econòmiques per a aquesta finalitat es fixen anualment en 240.000 euros anuals, amb les quals es cobriran tots els supòsits de substitució en l'Administració municipal directa, prioritàriament en els serveis d'atenció directa al ciutadà.

2. L'Ajuntament recorrerà, mitjançant els procediments legals corresponents, a l'ocupació temporal per aquells casos de suplències previstos en l'apartat anterior, així com per la cobertura de situacions urgents o de programes estrictament temporals que no puguin ésser atesos per personal fix ni puguin esperar a la propera oferta pública d'ocupació.

3. Les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal seran úniques per l'Ajuntament i Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adherits a aquest Conveni.

A aquests efectes, i per la cobertura de places en aquelles categories professionals de més freqüent demanda, es crearan borses específiques a partir dels processos d'oferta pública amb el personal que havent superat les proves selectives no hagi obtingut plaça.

Si aquestes borses així constituïdes no fossin suficients per cobrir la demanda existent, o es tractés de places de categories en les que no s'hagués celebrat oferta prèvia o no s'hagués previst la constitució d'una bossa específica, es procedirà de forma extraordinària a la constitució de la corresponent borsa mitjançant processos selectius específics.

Durant la vigència d'aquest Conveni les borses de treball temporal que es derivin de les convocatòries d'oferta pública s'afegiran en el seu cas a les borses establertes en anterioritat, prioritzant l'antiguitat, i exclouent en qualsevol cas aquell personal que no es presenti a les respectives convocatòries.

En el termini de tres mesos es constituirà una comissió per elaborar un document de criteris per la gestió de borses.

Article 24. Traslats i mobilitat

1. Correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada dotació dels seus 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 les seves retribucions i condicions essencials de treball i sense que aquests trasllats puguin considerar-se canvis de lloc sinó de mera ubicació física per al desenvolupament de les mateixes funcions.

2. En el supòsit que sigui necessària la cobertura d'un nombre plural d'efectius per a un o determinats centres, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de trasllats entre el personal que reuneixi les característiques del llocs requerits i només després d'aquesta operació i si restessin places vacants es procediria a la redistribució d'ofici. Així mateix, la Corporació podrà utilitzar igualment aquestes convocatòries 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 ingrès.

3. Quan es tracti d'una redistribució que afecti a un conjunt de treballadors d'un mateix centre, es tindran en compte les preferències dels afectats en ordre a la seva reubicació en els nous destins, sempre que això sigui possible i es considerin idonis per als mateixos, procedint-se alternativament a la redistribució d'ofici d'acord amb criteris d'idoneïtat i d'antiguitat a l'Ajuntament.

4. El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per a una millor optimització dels 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.

5. L'Ajuntament posarà en coneixement de la Comissió de seguiment del present Acord les previsions de mobilitat derivades dels paràgrafs anteriors així com d'allò realitzat en aquesta matèria amb caràcter trimestral.

6. En el cas d'establiment de "Planes de empleo" o de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i negociarà el seu contingut amb els òrgans de representació del personal.

Article 25. Modificació de la relació de treball

L'Ajuntament no pot modificar unilateralment la relació de treball amb el seu personal, sinó que, si escau, ha de recollir l'acord de les persones interessades.

CAPÍTOL IV CONDICIONS SOCIALS

Article 26. Pla de pensions

Les aportacions assignades per l'Ajuntament al Pla de pensions durant la vigència d'aquest Conveni són les següents:

Per a l'any 2005, una aportació 733.029,45 euros més una aportació extraordinària de 718.616,33 euros.

Per als anys 2006 i 2007 una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a l'ordinària de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent llei de Pressupostos de l'Estat per a cadascú dels exercicis.

Aquestes quantitats es distribuïran entre el personal adscrit al Pla de pensions de l'Ajuntament o el personal funcionari i laboral que, procedent de l'Ajuntament, presti els seus serveis en els instituts següents: Institut Municipal d'Informàtica, Institut Municipal d'Educació de Barcelona, Institut de Cultura de Barcelona, Institut Municipal d'Urbanisme, Institut Municipal de Persones amb Disminució, Consorci de Biblioteques, Institut Municipal de Mercats, Agència Salut Pública, Hisenda, Paisatge Urbà, Patronat Municipal de l'Habitatge, Esports i formi part dels plans de pensions respectius, entenen que les aportacions corresponents al personal no procedent de l'Ajuntament en els referits instituts correspondrà, si escau, als propis organismes autònoms.

En aquells organismes que, per qualsevol motiu, no disposessin en l'actualitat de Pla de Pensions propi, l'aportació corresponent es mantindria en reserva fins la constitució d'aquells.

Article 27. Subvenció per minusvalidesa

1. La subvenció per als treballadors pares/mares de fills/es disminuïts físics, psíquics o sensorials es fixa per a l'exercici del 2005 en 250 euros mensuals que s'incrementaran pels anys 2006 i 2007 amb els percentatges de l'IPC corresponents. Per al supòsit que es demani, per prescripció mèdica degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter onerós, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades, i caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de les despeses.

2. La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el treballador.

3. Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà acreditar que la minusvalidesa ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi, o aliè, o sigui receptor de pensió, contributiva o no, a càrrec d'un règim públic, diferent de la pensió d'orfanat, excepte per a aquells que tinguin una minusvalidesa igual o superior al 65%, que percebran en qualsevol cas la subvenció establerta en l'apartat primer d'aquest article.

Tanmateix percebran l'esmentada subvenció els disminuïts que tinguin una minusvalidesa igual o superior al 65%, amb l'única excepció d'aquells que treballen per compte propi o d'altri i percebin ingressos superiors al salari mínim interprofessional.

També percebran l'esmentada subvenció els disminuïts amb minusvalidesa d'entre el 33 i 64% que es trobin subjectes a treball per compte d'altri en centres especials de treball i/o centres ocupacionals, sempre i quan la retribució que rebien per aquest concepte no superi el salari mínim interprofessional.

Article 28. Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei

El personal afectat per aquest Conveni té dret a una indemnització alçada de 24.040,48 euros en cas de mort o d'invalidesa absoluta per accident produït en acte de servei. En cas que el treballador mort en acte de servei deixi orfes en edat escolar, s'ha d'establir una altra indemnització addicional de 6.010,12 euros

Article 29. Permís de conduir

1. Al personal amb funcions de conductor que li sigui retirat el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, l'Ajuntament li ha d'abonar una quantitat de 24 euros diaris durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís és a causa d'una acció o una omissió contrària a la Llei de trànsit o als reglaments que la desenvolupen, directament imputable al conductor i que pot constituir delictes.

2. Al personal amb categoria de conductor que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria

professional, l'Ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció. Aquest import inclourà les modificacions de les taxes públiques.

Article 30. Bestretes reintegrables

Durant la vigència d'aquest Conveni 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, incrementant la quantia fins a dues mensualitats íntegres de les retribucions corresponents a la categoria professional del sol·licitant segons apareix en la taula retributiva general de llocs base – categories.

Article 31. Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la Corporació que s'indica a continuació té dret als premis següents:

- Als 25 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 35% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 30 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 40% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 35 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.
- Als 40 anys de servei, una quinzena addicional de vacances i una paga especial consistent en el 60% d'una mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, un mes addicional de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei, podent-se ajornar a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adheritats a aquest Conveni.

D'aquests premis quedaran exclosos els treballadors municipals que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els quatre anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

Article 32. Assistència jurídica i responsabilitat civil

1. L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Conveni que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

2. L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

Article 33. Fons de cultura i esports

Es dota amb 9.720 euros l'any 2005 i una subvenció extraordinària de 9.105,66 pel Comitè d'Empresa.

La quantitat de 9.720 euros serà revisada en l'any 2006 i 2007 segons l'IPC estatal.

Article 34. Salut laboral

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a promoure i a aplicar la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupant les mesures preventives necessàries per tal de garantir la seguretat i la salut dels funcionaris i contractats laborals, conscients de l'interès personal i social que té en l'àmbit de les activitats professionals.

L'adaptació a les especials característiques de l'Administració i el personal municipal es recull en la regulació específica aprovada en el sí del Comitè de Seguretat i Salut, plasmada en el reglament aprovat el 3 d'octubre de 1997, i que es considera part complementària d'aquest Acord.

Les especials característiques de l'Administració Pública, en quan a les tipologies de riscos associats a la pròpia activitat professional, fan necessària la constitució formal, d'acord a la llei 31/1995 de 8 de novembre, dels Comitès de Seguretat i Salut específics de la Guàrdia Urbana i del Servei de Prevenció i Extinció d'Incendis.

La creació d'aquests comitès ve a desenvolupar l'article 3.1 del reglament aprovat, en el sí del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, el 3 d'octubre de 1997.

En aplicació de l'article 35.1, 2 i 3 de la Llei de prevenció de riscos laborals de 8 de novembre de 1995, la composició dels comitès de seguretat i salut serà la següent:

- CSS Ajuntament: 8 representants Corporació
8 delegats de Prevenció
- CSS Guàrdia Urbana: 6 representants Corporació
6 delegats de Prevenció
- CSS SPEIS: 4 representants Corporació
4 delegats de Prevenció

Es crearà una comissió de coordinació formada pels 18 representants de la Corporació i els 18 delegats de Prevenció dels tres comitès esmentats. Aquesta comissió es reunirà amb caràcter semestral per tal de debatre i aprovar els eixos fonamentals de l'actuació preventiva a l'Ajuntament de Barcelona.

Durant la vigència d'aquest Conveni es desenvoluparan com prioritats els Plans de Prevenció, a més d'incidir en els processos de protocolització i de formació.

Article 35. Incapacitat transitòria

En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de las retribucions del treballador mentre continuï en aquesta situació d'IT o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per continuar-hi.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

Article 36. Personal amb minusvalidesa

El personal municipal amb minusvalidesa serà objecte per part de l'Ajuntament d'una especial adaptació i flexibilitat de les seves condicions de treball en la mesura procedent, a fi d'aconseguir una adequada correlació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.

En matèria de seguretat i salut, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors amb discapacitats, procedint, dins de les campanyes a realitzar progressivament, a l'eliminació de barreres i obstacles arquitectònics i a la gradual adaptació de les dependències de treball.

Article 37. Jubilació

El personal es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa reguladora de la funció pública.

CAPÍTOL V CONDICIONS SINDICALS

Article 38. Capacitat

L'òrgan de representació –Comitè d'Empresa– té 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 39. Garanties i facultats dels membres del comitè d'empresa

Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:

- a) Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.
- b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- d) Garantia de no ser discriminat en la promoció economicoprofessional per raó, precisament, 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.

e) La disponibilitat fins a un total màxim de 40 hores mensuals de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

La utilització d'hores s'ha de justificar pel procediment establert.

f) L'acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.

g) Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar al 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 relació.

Article 40. Acumulació d'hores sindicals

Els representants sindicals elegits poden fer acumulació d'hores sindicals, però han d'especificar els cedents i els cessionaris; en aquest cas, els cedents veuen disminuït el crèdit en el mateix nombre de les hores cedides. Les cessions s'han d'establir i comunicar amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 41. 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, a tal efecte es lliurarà en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar les quantitats següents:

Comitè d'Empresa l'any 2005 3.780 euros i una aportació extraordinària de 3.521,94 euros.

El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment. Per als anys 2006 i 2007, l'esmentada quantitat s'incrementarà percentualment amb els respectius IPC.

Article 42. Competències de l'òrgan de representació

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest Conveni té entre d'altres les competències següents:

1. Rebre informació en els assumptes de personal que afectin al conjunt o un o diversos col·lectius i que comportin variacions respecte al règim existent anteriorment, així com de les detraccions de la prima de productivitat, assistència i puntualitat.

2. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la comunicació llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en el termini més breu, en els casos següents:

- Acords plenaris en matèria de personal.
- Acords i resolucions que comporten la modificació del règim jurídic de premis i sancions.
- Acords i resolucions que comporten la modificació del règim general de prestació del servei.
- Qualsevol altre model d'expedient en matèria de personal que comporti la modificació del règim jurídic vigent.

3. Conèixer els models dels contractes laborals.

4. Rebre mensualment les estadístiques de trasllats elaborats pel Servei de Recursos Humans, i les altres estadístiques que es puguin elaborar sobre trasllats amb una altra periodicitat.

5. Negociar la preparació i el disseny de l'oferta pública anual de treball i proposar el tant per cent del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

6. Conèixer prèviament, llevat els 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.

7. Designar, entre els seus components, per a cada prova selectiva i prèviament a la realització d'aquesta, dos observadors, titular i suplent, que

podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels tribunals de les respectives convocatòries. A aquest efecte, són deslliurats, si s'escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a que tenen dret.

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.

8. Formular les observacions que estimi pertinents als projectes de bases per als concursos de proveïment de llocs de treball i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la junta de valoració dels concursos, amb veu i sense vot.

9. Rebre informació sobre les places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball.

10. 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 seva aprovació per l'òrgan municipal corresponent.

Article 43. Negociació col·lectiva

1. La representació dels membres de la Comissió negociadora s'ha d'ajustar a la representativitat que les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en el Consistori tenen dins de l'òrgan de representació.

Hi pot participar un assessor per central sindical, amb veu però sense vot.

2. Les hores dedicades a negociació col·lectiva 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 totes les que comprenen cadascuna de les jornades laborables dels membres de l'òrgan de representació que assisteixen a les sessions de negociació.

Article 44. Obligacions sindicals

L'òrgan de representació, 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:

1. Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.

2. Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en totes les matèries que la Corporació els comuniqui confidencialment.

3. Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Article 45. Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals i professionals amb presència en l'òrgan de representació:

1. 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.

2. 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.

3. Garantir la no discriminació en la seva promoció economicoprofessional per raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació.
4. Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos en l'article 50.
5. Disposar d'un crèdit de 120 hores mensuals repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dins del Comitè d'Empresa. Per poder disposar d'aquestes hores, cal designar mensualment les persones que han de fer ús. El nombre mínim d'aquestes hores a distribuir per persona i mes serà de cinc hores. Aquest paràgraf no és d'aplicació als Organismes Autònoms i Ens Instrumentals municipals adherits a aquest Conveni.

Article 46. 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 47. Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

1. Els representants del personal que pertanyin a sindicats legalment més representatius a l'Ajuntament d'acord amb el previst a l'article 7 de la Llei orgànica de llibertat sindical i que ostentin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un número d'hores addicionals per atendre aquesta representació 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 de la prima d'assistència i compliment d'horari.

2. El president i el secretari de l'òrgan de representació tenen la mateixa consideració a aquests efectes que l'establerta per a càrrecs nacionals.

Article 48. Serveis mínims

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

Article 49. Garantia personal

Es considera accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present Conveni, 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 50 Assemblees

1. L'òrgan de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.

2. Són requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca.

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) Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.
- c) Únicament podrà convocar assemblees de caràcter general en hores de treball el President de l'òrgan unitari de representació.
- d) Les seccions sindicals amb presència a l'òrgan unitari podran convocar assemblees sectorials en hores de treball amb un màxim de 2 hores al mes del total mensual.
- e) Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial són computables a l'efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Les Ofertes Públiques d'Ocupació que anualment aprovi, si s'escau, la Corporació integraran, amb caràcter general, la cobertura indistinta de les vacants de les plantilles de l'Ajuntament, Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adherits al Conveni Marc.

Dites ofertes inclouran de forma especial tots els llocs i places de caràcter estructural que en els corresponents Instituts es trobin ocupats durant un temps superior a dos anys per contractats laborals temporals.

Segona. En tant es porti a efecte la nova classificació dels llocs a què es refereix la clàusula preliminar setena, els llocs de treball amb nivell de complement de destí 26, per raó del seu caràcter directiu i/o especial responsabilitat, seran coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

Tercera. Aquest Conveni 2004-2007, no es podrà modificar, sinó és prèvia negociació de les parts signants o per modificació legal.

Quarta. Les parts signants acorden la creació d'una Comissió paritària per a la dignitat i la no discriminació en el treball. Aquesta Comissió paritària i estable depenent del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, estarà formada per representants de l'Administració i d'igual nombre de representants dels treballadors, a més hi formarà part el Cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, l'objectiu de la comissió serà analitzar i proposar mesures preventives envers els assetjaments de caire moral, sexual i d'altres situacions de discriminació.

Per tal de facilitar el treball de la comissió, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals articularà els mitjans tècnics i personal necessaris.

Cinquena. Les parts sotassignats acorden que les modificacions legals, en relació a qüestions relatives a la Conciliació Familiar pels funcionaris

públics, seran objecte d'aplicació immediata al personal laboral prèvia consulta a la comissió de seguiment.

ANNEX 1
TAULES SALARIALS PER AL 2005 (Personal laboral)
Imports mensuals

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES
Jornada completa 37,5 h setmanals (en cursiva i en posició inferior 32,5 h)

<i>Mòdul</i>	<i>Categories</i>	<i>Grup</i>	<i>Sou</i>	<i>Nivell d'ascens</i>	<i>Compl. Destí</i>	<i>C. Específic Equiparació</i>	<i>Total euros</i>
B-1	Tècnics mitjans Informàtica	B	907,80	20	426,29	442,25 225,58	1.776,34 1.559,67
	Trienni: 32,89 / valor hora extraordinària: 6,36						
B-2	Tècnics mitjans d'Administració Especial, excepte els del mòdul B1	B	907,80	20	426,29	375,92 175,83	1.710,01 1.509,92
	Trienni: 32,89 / valor hora extraordinària: 6,14						
C1	Tècnics auxiliars d'Educació Puericultura (a extingir)	C	676,70	16	339,24	437,43	1.453,37
	Trienni: 24,69 / valor hora extraordinària: 5,54						
C2	Tècnics auxiliars d'Administració Especial, excepte els del mòdul C1 Encarregats (1)	C	676,70	16	339,24	409,37 240,68	1.425,31 1.256,62
	Trienni: 24,69 / valor hora extraordinària: 5,54						
D1	Auxiliars pràctics d'Arquitectura Enginyeria (a extingir)	D	553,32	14	295,69	478,44	1.327,45
	Trienni: 16,50 / valor hora extraordinària: 5,09						
D2	Auxiliars pràctics d'Administració Especial Mestres / capatassos (2)	D	553,32	14	295,69	440,43 284,88	1.289,44 1.133,89
	Trienni: 16,50 / valor hora extraordinària: 5,09						
E	Subalterns d'Administració General Ajudants d'Oficis d'Administració Especial	E	505,15	12	252,12	433,29 291,01	1.190,56 1.048,28
	Trienni: 12,38 /valor hora extraordinària: 4,62						

(1) Els encarregats tenen assignat com grau d'ascens el nivell 18.

(2) Els mestres / capatassos tenen assignat com grau d'ascens el nivell 16.

Nota: Per al complement personal del grup D, l'ajut a la mantenició i la resta de plusos, veure la taula corresponent.

COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT:

	<i>Tarifes</i>	<i>Imports</i>
PLUS DE FESTIVITAT		
1. Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	7,56
2. Per a mitjanes anuals de 6 a 10	PF2	16,08
3. Per a mitjanes anuals d'11 a 15	PF3	24,58
4. Per a mitjanes anuals de 16 a 20	PF4	33,13
5. Per a mitjanes anuals de 21 a 25	PF5	41,63
6. Per a mitjanes anuals de 26 a 30	PF6	50,16
7. Per a mitjanes anuals de 31 a 35	PF7	58,69
8. Per a mitjanes anuals de més de 36	PF8	70,60
PLUS DE NOCTURNITAT		
1. Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	52,92
2. Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	PN2	103,37
3. Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	PN3	153,84
4. Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	204,30
PLUS D'AJUT A LA MANUTENCIÓ	PAM	36,36
PLUS DE DESPLAÇAMENT	PD1	38,07
PLUS DE MENYSCAPTE DE DINERS	PQ1	20,63
PLUS D'EMERGÈNCIES SOCIALS Aplicació genèrica	PEO	80,75
COMPLEMENT ESPECÍFIC DE PERILLOSITAT:		
1. Tarifa màxima	PP1	60,58
2. Tarifa ordinària	PP2	31,51
COMPLEMENT PERSONAL EN EL GRUP D:	CPD	31,06

ANNEX 2 CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL

Apartat 1. Condicions generals del personal laboral

1.1. Període de prova

Tot el personal laboral de nou ingrés restarà sotmès, excepte pacte contrari, a un període de prova de la durada següent:

- Treballador qualificat, tres mesos.
- Personal no qualificat, 15 dies laborables.

1.2. Funcions d'inferior retribució

Quan l'Ajuntament encarrega a un treballador funcions inferiors a les de la seva categoria professional, li mantindrà la seva retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i ho comunicarà al Comitè d'Empresa.

1.3. Excedència voluntària

Com a opció al règim legalment previst, es podrà concedir excedència voluntària als treballadors quan ho sol·licitin per interès particular. Aquesta situació no es pot declarar fins a haver completat tres anys de prestació efectiva de serveis, des de l'anterior excedència en el seu cas, i no s'hi podrà estar més de 10 anys continuats ni menys de dos. Els treballadors excedents no cobren remuneracions ni els hi és computable el temps que resten en aquesta situació als efectes d'ascensos i triennis.

El treballador en excedència voluntària només conserva el dret preferent a reintegrar-se a l'Ajuntament en les vacants de la mateixa categoria que hi hagin, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de caducar el període d'excedència. Si el treballador no sol·licita el reingrés abans d'acabar l'excedència, causarà baixa definitiva en l'Ajuntament.

1.4. Preavis de cessament

El treballador que vulgui cessar voluntàriament en l'Ajuntament de Barcelona haurà de comunicar-ho per escrit a la Direcció de Recursos Humans amb l'antelació mínima següent:

- Personal qualificat. Un mes.
- Personal no qualificat. 15 dies.

L'incompliment d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat de preavisar.

Apartat 2. Contractació temporal

2.1. El Comitè d'Empresa participarà en tots els tribunals de selecció de la contractació temporal.

2.2. L'Ajuntament efectuarà la tramitació dels contractes a través dels seus serveis de Personal i farà arribar a l'òrgan de representació la còpia bàsica dels contractes, la proposta de liquidació per cessament de cada treballador i les previsions trimestrals i anu-

als de contractació amb el número i tipologia de contractes per àmbits i serveis.

2.3. Modalitats contractuals

Per a l'aplicació dels contractes temporals es tindrà en compte els criteris següents:

- Contractes d'obra i servei: s'utilitza per a serveis determinats amb autonomia i substantivat dins l'Ajuntament. Es determinarà en la Comissió de seguiment les característiques del servei.
- Contracte eventual per circumstàncies de la producció en casos d'exigència circumstancial de mercat, acumulació de feines o excés de comandes: s'utilitzarà quan hi hagi un increment puntual i extraordinari en l'activitat d'un servei o es produïxi acumulació de feina en els serveis propis de l'Ajuntament.
- Contracte de interinitat per a substituir a treballadors en dret a reserva de lloc de treball o per cobrir temporalment una plaça vacant fins a la seva provisió reglamentària.
- Contracte de rellevament.
- Contracte de formació: l'Ajuntament l'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació amb la Comissió de seguiment.
- Contracte en pràctiques: l'Ajuntament l'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació amb la Comissió de seguiment.
- Contracte a temps parcial: mai no serà inferior a 12 hores setmanals o 48 mensuals. En el cas de prestació en dies festius o hores nocturnes, es cobriran els plusos corresponents.

2.4. Quan es produeixi alguna modificació de la normativa general reguladora dels contractes temporals, si suposa que el conjunt d'aquesta regulació resultés més favorable que les condicions pactades, s'aplicarà aquella modificació.

2.5. Quan els contractes temporals es perllonguin més de dos anys i corresponguin a llocs d'estructura no inclosos en programes o plans subvencionats per altres Administracions, la Corporació integrarà aquestes places a l'Oferta Pública d'Ocupació, sempre que no puguin ser cobertes amb redistribució d'efectius. S'abonaran els triennis corresponents.

Apartat 3. Classificació professional

La classificació del personal laboral s'ajusta al sistema establert en la plantilla municipal seguint l'estructura d'escales i categories professionals derivades del Text refós de disposicions legals vigents en matèria de règim local (RDL 781/1986, articles 167 a 175) y del Reglament de Personal al Servei de les Entitats Locals (Decret de la Generalitat 214/1990, articles 38 i 39) i d'acord a la divisió en grups disposada en la legislació bàsica de la funció pública segons el nivell de titulació acadèmica exigida per al seu accés.

Les categories professionals previstes en general per al personal laboral, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, són les següents:

- Subaltern (Grup E): Fa feines de vigilància i custòdia interior d'oficines, i també missions de conserge, uixer, porter, ordenança o altres feines anàlogues, en edificis i serveis de la Corporació, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Ajudant d'oficial (Grup E): Tot i sabent i realitzant una o més feines pròpies de l'ofici sense un domini total, fa les feines que li demana l'oficial o el

mestre capatàs sota la seva direcció, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria, així com, en general les funcions que comportin primordialment l'aplicació d'esforç físic.

- Auxiliar pràctic (Grup D): Realitza les funcions següents segons les seves especialitats:
 - Oficial d'Oficis: Realitza les funcions pròpies d'un ofici determinat, com és ara pintor, fuster, ebenista, lampista, electricista, manyà, calderer, mecànic, etc., amb domini total, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Auxiliar pràctic sanitari: Realitza les funcions següents: recollida i trasllat de malalts, accidentats i cadàvers; atenció al públic i al telèfon; neteja, esterilització i preparació de l'instrumental i altres materials de sales de cura; maneig d'estris, equip, mobiliari i provisions; activitats de col·laboració material amb les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell, i funcions similars o anàlogues de col·laboració material en les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Auxiliar pràctic de Serveis Socials, Tècnics, Educatius i Culturals: És el col·laborador manual en les feines dels tècnics superiors i mitjans en les tasques de tramitació, organització i prestació dels serveis d'assistència social, tècnics, educatius i culturals, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Conductor: Conduïx els vehicles automòbils de l'Ajuntament i s'encarrega de la seva neteja, conservació i entreteniment ordinari, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Mestre o capatàs (Grup D): Com a mestres són els especialistes qualificats en l'exercici d'un determinat ofici, i com capatassos li corresponen les funcions següents: distribució de la feina entre els oficials i operaris, i també dels instruments, maquinària i materials necessaris per a la seva execució; direcció immediata dels treballs d'acord amb les ordres o instruccions rebudes dels seus superiors, els encarregats inclosos; comandament directe sobre el personal que estigui al seu càrrec; control de la quantitat i la qualitat de la feina realitzada i del temps invertit en la seva realització, i control de l'ús dels materials, instruments i maquinària, i funcions similar o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Auxiliar pràctic d'Arquitectura i Enginyeria, categoria a extingir (Grup D): Realitza activitats de caràcter pràctic que no exigeixin una preparació tècnica específica, consistents a vigilar, comprovar, inspeccionar i executar tasques relacionades amb obres i instal·lacions industrials de l'Ajuntament o particulars, amb subjecció a les ordres i instruccions que rebien dels tècnics superiors o mitjans, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Encarregat (Grup C): Sota la dependència dels tècnics superiors i mitjans, en general li correspon: distribució de la feina, maquinària, instruments i material entre les diferents brigades o seccions que formen l'equip; comandament directe

- sobre els capatassos o mestres caps de les diferents brigades o seccions; supervisió de la feina feta pel personal de les diferents brigades o seccions, dels resultats obtinguts, del temps invertit per fer-la i de l'aprofitament de la maquinària, instruments i materials; fiscalització de l'acompliment de les seves obligacions per part de tot el personal integrant de l'equip, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Tècnic auxiliar de Sanitat (Grup C): Règim laboral a extingir. Col·labora amb els tècnics superiors i mitjans en les especialitats i feines següents: laboratori, radiodiagnòstic, medicina nuclear, anatomia patològica, logopèdia, audiologia, pròtesi dental, infermeria, radioteràpia, estadística i enquestes epidemiològiques, inspecció sanitària d'habitatges i locals, reconeixement de carn i d'animals, vigilància del sacrifici de l'escorxador, control de la salubritat d'aliments alterables, vigilància de les condicions sanitàries d'establiments, magatzems i cambres d'alimentació i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Tècnic auxiliar d'Educació (Grup C). Règim laboral a extingir. Li correspon: ensenyament de matèries pràctiques i d'aquelles per a les quals no calgui títol facultatiu mitjà o superior, d'acord amb el RD 200/1978, de 17 de febrer, a les escoles de formació professional i a les de tasques i oficis de la dona. Col·laboració en les activitats docents, amb altres professors amb títol superior o mitjà. Activitats complementàries de les pedagògiques pròpies del centre en què prestin servei: inventari dels materials, eines i instrumental del centre, supervisió de la seva conservació i entreteniment; i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Tècnic auxiliar de Puericultura (Grup C). Règim laboral a extingir. Li correspon: desenvolupar la personalitat infantil, individual i social, i atorgar les primeres ensenyances, com és ara l'habilitat manual, domini corporal, ritme, llenguatge (expressió oral, compressió, preescriptura, prelectura), dibuix i pintura, iniciació a les matemàtiques i jocs, a les escoles bressol i centres de Serveis Socials o de Joventut. Observar l'actitud i el comportament infantil davant del professorat, dels companys i de les tasques realitzades. Inculcar l'aprenentatge correcte de diversos hàbits, com ara l'ordre, la neteja, la higiene i l'alimentació. Atenció i vigilància dels nens als jardins d'infància i parvularis, en col·laboració amb els professors i sola la seva direcció. Ajudar els nens en l'alimentació, neteja i vestit, i durant el son, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Tècnic auxiliar d'Institucions Culturals (Grup C): Poden realitzar les tasques següents: ajuda i col·laboració amb els tècnics superiors i mitjans en la realització de les pròpies dels centres culturals en particular de dibuixants i delineants auxiliars en biblioteques, conservació dels museus col·locant etiquetes, fitxes, diapositives, fotografies, restauració, tasques educatives, tenir cura d'un apiari o d'un formiguer, i funcions similar o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Tècnic auxiliar d'Activitats Socials (Grup C): Realitzen les tasques següents: informació general, organització de grups per a activitats, confecció de programes de laboroteràpia sota la direcció d'un especialista, direcció de centres petits (casal d'avis, col·lectius, miniresidències, centres oberts, etc.) col·laboració en feines educatives, atenció personal als ancians, inclosa l'administració de medicaments prescrits limitada a l'aplicació en pell i mucosa i en forma sòlida, semisòlida o líquida, per via oral (inclosa la sublingual) i per via rectal, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
 - Tècnic mitjà de Ciències Socials (Grup B). Règim laboral a extingir. Sota orientació, si escau, dels tècnics superiors, els correspon: elaboració de programes generals de treball social, joventut i esports; informació general sobre institucions socials juvenils i esportives; estudi de recursos i necessitats en el camp social, juvenil i esportiu a tots els nivells; assessorament en matèria de problemes socials, juvenils i esportius als òrgans municipals i ciutadans; coordinació i participació en programes interdisciplinaris de treball social; programació d'actuacions puntuals; tractament directe de problemes socials a nivell personal i familiar; coordinació de les accions concurrents en àmbits determinats; relació entre les famílies i les institucions en els centres municipals d'assistència; organització i direcció de centres o de programes i serveis; animació de grups acollits als centres municipals; connexió entre recursos disponibles i possibles usuaris; informe per a l'admissió als centres municipals d'assistència o per rebre altres ajudes, i supervisió de l'actuació dels tècnics auxiliars i altre personal que en depengui, i les funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Apartat 4. Faltes i sancions*
- 4.1. Faltes. Les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.
- 4.2. Faltes lleus
- Són faltes lleus:
- a) Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada i fins a tres dies.
 - b) La falta d'assistència sense causa justificada.
 - c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
 - d) La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
 - e) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat el termini de prescripció indicat en el punt 4.5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.
 - f) La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.
 - g) L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.

- h) La no tramitació del part de baixa per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat d'haver-ho fet.
 - i) La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'Ajuntament.
 - j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.
 - k) L'incompliment lleu de deures professionals per negligència o descurança.
 - l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
 - m) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions, quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
 - n) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.
 - o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
 - p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.
- 4.3. Faltes greus
- Són faltes greus:
- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu en dos anys, sempre que no sigui la de puntualitat.
 - b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
 - c) L'abandó del lloc de treball, si aquest perjudiqués el municipi o els seus ciutadans.
 - d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
 - e) La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
 - f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
 - g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
 - h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.
 - i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
 - j) La falta de l'obligat secret pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
 - k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
 - l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.
 - m) L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions, amb el degut respecte a la deontologia professional, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
 - n) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.
 - o) L'embriaguesa en hores de servei.
 - p) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

4.4. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència cometent falta greu en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
- b) Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos, o vint en un any.
- c) Més de tres faltes injustificades a la feina en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any.
- d) La indisciplina o desobediència al treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballin a l'Ajuntament, o als familiars que convisquin amb ells.
- f) La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
- i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.

4.5. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies hàbils, les faltes greus al cap de vint dies hàbils, i les faltes molt greus al cap de seixanta dies hàbils a comptar des de la data en què l'Ajuntament hagi tingut coneixement que s'hagin comès i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-les comès.

4.6. Sancions

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

4.7. Sancions per faltes lleus

Seràn les següents:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies

4.8. Sancions per faltes greus

Les faltes greus se sancionaran amb suspensió de sou i feina de cinc a vint dies.

4.9. Sancions per faltes molt greus

Seràn les següents:

- a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.
- b) Acomiadament.

4.10. Procediment

- a) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant tres dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les al·legacions que convinguin al seu dret. S'interrompran els terminis previstos de prescripció per tot el període comprès entre la data de comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els tres dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, es podrà depassar en més de deu dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

- b) Les sancions de les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

PREU DE SUBSCRIPCIÓ:
Barcelona, anual 9,02 €
Número corrent 0,30 €

ADMINISTRACIÓ I SUBSCRIPCIÓ:
GASETA MUNICIPAL
Pl. Sant Miquel, s/n