

GASETA MUNICIPAL

SUMARI

Acord de condicions de treball per al personal funcionari 2000-2003

Clàusules preliminars	1226
Capítol I. Condicions econòmiques	1226
Capítol II. Condicions de dedicació	1229
Capítol III. Condicions professionals	1232
Capítol IV. Condicions socials	1234
Capítol V. Condicions sindicals	1236
Disposicions transitòries	1238
Disposició final	1238
Annex 1. Taules salarials per al 2001	1239
Annex 2. Sectorial de la Guàrdia Urbana	1242
Annex 3. Sectorial del Servei de Prevenció Extinció d'incendis i salvament (SPEIS)	1247

Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral 2000-2003

Clàusules preliminars	1249
Capítol I. Condicions econòmiques	1249
Capítol II. Condicions de dedicació	1252
Capítol III. Condicions professionals	1254
Capítol IV. Condicions socials	1257
Capítol V. Condicions sindicals	1258
Disposicions transitòries	1260
Disposició final	1261
Annex 1. Taules salarials per al 2001	1261
Annex 2. Condicions específiques	1264

Acord de condicions de treball per al personal funcionari 2000-2003

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. Àmbit funcional i personal

Aquest Acord afecta els funcionaris de carrera i interins de l'Ajuntament de Barcelona. Així mateix serà d'aplicació als funcionaris de l'Ajuntament adscrits als Organismes autònoms municipals, mentre aquests no tinguin un acord propi, així com, si correspon, al personal d'altres administracions en situació de comissió de serveis a l'Ajuntament.

En resten exclosos el personal d'alta direcció i els funcionaris que ocupen llocs de treball de nivell de complement de destinació 28 o superior, així com el personal eventual.

Segona. Àmbit temporal

La durada d'aquest Acord serà de quatre anys i s'estén fins al 31 de desembre de 2003.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, l'Acord resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de noranta dies naturals a l'acabament d'aquest acord, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents.

Tercera. Clàusula de garantia "ad personam"

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 ací s'estableix.

Quarta. Comissió d'Interpretació i de Seguiment i Comissions Sectorials

1. Resta constituïda una Comissió de seguiment, control i desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest Acord. Aquesta Comissió estarà composta per tretze membres de la Comissió negociadora de la Junta de Personal més el seu president, i pels representants que en el mateix nombre l'Ajuntament designi. Si hi ha desacord, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral i amb caràcter extraordinari, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

2. Es reconeix un àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva per a 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 taules sectorials podran traslladar la negociació de determinades matèries, totalment o parcialment, als nuclis específics afectats.

Quinta. Acord marc

El present Acord constitueix l'Acord marc d'aplicació als Instituts municipals dependents de la Corporació que, no tenint Acord propi, s'acullin a aquest per expressa determinació dels seus òrgans de direcció i de representació sindical.

L'adhesió a aquest Acord marc es realitzarà mitjançant la signatura dels corresponents protocols i de l'adaptació, si així s'establís i procedeix, de l'Acord marc a les peculiaritats dels Instituts municipals adherents mitjançant els respectius annexes que s'afegiran a aquest Acord.

L'adhesió a l'Acord marc comportarà, en tot cas, l'aplicació a tot el personal dels Instituts adherents dels mecanismes d'accés, promoció i mobilitat orgànica i funcional previstos en aquest Acord.

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 següents intervals:

– 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
– Operaris (grup E)	8 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 mar-

ge dels procediments habituals de promoció professional (ocupació de llocs de superior nivell), a través de la 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.

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 del SPEIS.

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

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.

b) Plus de nocturnitat. Afecta el personal dels llocs de treball que exigeixen un horari laboral amb inclusió regular d'hores nocturnes, i es consideren com a tal 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 del 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 minsvàlues quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no disposi de mesures d'accessibilitat adequades a les seves minsvàlues.

- 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 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.

Es distribueix en dues modalitats:

- Tarifa 1: d'aplicació genèrica. Codi PEO.
- Tarifa 2: d'aplicació específica a la Guàrdia Urbana. Codi PEG.

f) Plus de la Unitat Centralitzada C de la Guàrdia Urbana. Afecta al personal enquadrat en aquesta Unitat.

- Modalitat única. Codi PUC.

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

- Modalitat única. Codi PSP.

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 següents dues modalitats, 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 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 amb hospitalització, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a deu 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 6 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

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més de l'horari habitual de cada treballador. Els seus imports s'estableixen en les taules salarials en quanties que han d'incrementar-se 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 dies declarats expressament festius en cada calendari laboral anual.

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 retribuït 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 percebran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-s'hi igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

Article 8. Dietes i quilometratge

S'aplicarà el règim 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.

Article 9. Increments 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'incentivar una millora de la productivitat i aconseguir un increment en la qualitat de la funció pública, es dota un fons de 310 milions destinat a una prima especial de productivitat per l'any 2000.

3. Amb efectes des de l'1 de gener de 2001 i durant tot aquest exercici, s'aplicaran els conceptes retributius fixos i periòdics en els termes i quanties que expressament s'estableixen a les taules salarials que s'adjunten a l'annex.

4. Per als exercicis 2002 i 2003, i amb el compromís mutu de revisar i simplificar la classificació

retributiva amb la finalitat d'aconseguir una més gran coherència i equitat entre la situació de les diferents categories professionals i llocs de treball de l'estructura laboral, que eviti descompensacions entre els diferents sectors i procuri un més gran homogeneïtat dels diversos esglaons de la carrera administrativa, s'adopten les mesures complementàries següents:

- a) Reestructurar esglaonadament els actuals complements específics d'equiparació assignats a les categories professionals en el sentit de reduir la diversitat de mòduls aplicats en la taula salarial general en cada un dels grups de classificació. Amb aquest objectiu, és tendirà a compactar en una única quantia en l'any 2003, procedint-se a la reducció de les seves actuals diferències a la meitat en el 2002, en allò referit en els següents mòduls retributius actuals:
 - En el grup B, el mòdul B3 (corresponents als Tècnics Mitjans de Sanitat) en el B2.
 - En el grup C, el mòdul 1 (Encarregats) en el C3.
 - En el grup D, els mòduls D1 (Mestres - Capatassos), D4 (Auxiliars Administratius i Auxiliars Pràctics de Serveis Socials), D5 (Radiotelefonistes), D6 (Oficials d'Oficis) i D7 (Auxiliars Pràctics de Serveis Tècnics, Auxiliars de Clínica i Pràctics Sanitaris), en el mòdul D3.
 - En el grup E, el mòdul E2 (operaris) en l'E1. Aquesta operació es podrà completar amb un reajustament de l'actual estructura de plantilla procedint a una nova classificació de les categories professionals incloses en la classe de Comeses especials de la Subescala de serveis especials de l'Administració especial amb criteris de racionalització, compactació i polivalència.
- b) Per al sector de la Guàrdia Urbana i SPEIS es procedirà a les reestructuracions retributives que s'indiquen en els annexos corresponents.
- c) Per als sectors restants, creació d'uns fons addicionals de 173 milions per a cada un dels exercicis 2002 i 2003 amb l'objectiu de dotar les mesures de racionalització del sistema retributiu previstes i les que de forma negociada s'acordin per a cada exercici en la Mesa de seguiment.

Article 10. Domiciliació i pagament de la nòmina

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

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

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 6 i 7 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 i les 19 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 de fins a mitja hora a les entrades entre les 8 i les 8,30 o a les sortides entre les 14,30 i les 15 hores.

El personal amb jornada completa (37 hores i mitja setmanals) complirà l'horari de forma que 32 hores i mitja de la seva prestació es facin als matins, en la mateixa manera indicada per a la jornada simplificada, i les cinc hores restants durant dues tardes a raó de 2 hores i mitja de treball efectiu cadascuna d'elles, entre les 15,45 i les 19 hores, amb flexibilitat entre les 15,45 i les 16,30 i les 18,15 i les 19 hores. 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 faran festa 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.

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

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

- 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.
- 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.
- 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, atenent a les seves peculiaritats, s'inclouran en la negociació sectorial a què fa referència la clàusula preliminar 4.2 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. 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 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, incrementant-se el límit de 20 fins a les 60 trimestrals, per als pares/mares de menors de 8 anys o de fills amb disminució que requereixin assistència especial 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 tots dos treballen, només un d'ells. Els treballadors que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho han de posar 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 Co-

missió de seguiment procedirà a una avaluació dels resultats i establirà de comú acord els criteris de la seva futura regulació.

7. 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.

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 2 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, en períodes mínims en tot cas de set 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 deu 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 recu-

peració, 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 a 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.

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:

- Matrimoni: 15 dies.
- Defunció de cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats, així com malaltia greu i hospitalització de cònjuge, pares, germans, fills, sogres i naixement de fill: 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. El supòsit de malaltia greu i hospitalització 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 d'avis, néts, gendres o cunyats: 2 dies en la mateixa localitat i 4 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.
- 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 12.6 i 5.g.
- Deures inexcusables de caràcter personal: 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 12.6 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, també per al 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.

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 per part múltiple fins a 18 setmanes. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare. Malgrat això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar perquè 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 d'aquests períodes 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 pre-adoptius com permanents, de menors fins a 6 anys i també quan es tracti de més grans de 6 anys amb disminució física o psíquica o que per circumstàncies o experiències especials o per provenir de l'estranger tinguin problemes d'inserció social o familiar, el treballador té dret a un permís de 16 setmanes (amb els havers corresponents i la prima inclosa), comptades a la seva elecció a partir de la decisió administrativa o judicial. 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 successi-

va, sempre en períodes ininterromputs. Quan es tracti d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen, es podrà iniciar quatre setmanes abans de la resolució.

6. El treballador amb fill menor de 9 mesos té dret, sense minva de les retribucions ni de la prima, a una reducció de jornada d'una hora diària, que pot fraccionar-se en dues parts o bé substituir-se per la reducció de jornada en dues hores i mitja setmanals, ampliables a dos períodes d'aquesta duració per als treballadors de jornada completa. En conseqüència, els treballadors amb aquesta dedicació completa podran optar entre reduir la jornada en una hora diària, dividir aquesta hora en dues parts o bé 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 exercir aquest dret, i haurà de manifestar el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

7. El treballador que per raó de guarda legal s'ocupa directament d'un menor de 6 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret, amb la pèrdua proporcional de les retribucions, a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, acollint-se a les diverses prestacions reduïdes usuals a l'Ajuntament. La concessió d'aquesta reducció de jornada per raó de guarda legal és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció. Tindrà el mateix dret i en les mateixes condicions qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retributiva. Pot condicionar-se l'exercici d'aquests permisos en els supòsits que, per raó de prefectura, afecti el rendiment d'altres treballadors, o quan dos o més treballadors sol·licitin aquesta reducció pel mateix subjecte 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 de treball 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 professio-

nal, 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 temari 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 l'any 2001 es portaran a terme els següents processos de promoció interna restringida, segons relació que inclou les places pendents de convocatòria d'anteriors compromisos i al marge de les promocions internes específiques de la Guàrdia Urbana i del SPEIS, la dotació i distribució de les quals es decidirà en les mesos corresponents:

- 25 Tècnics Superiors de Gestió (A).
- 15 Tècnics Superiors de Psicologia (A).
- 11 Tècnics Superiors d'Història (Arxivística i Documentació) (A).
- 10 Tècnics Superiors d'Arquitectura i Enginyeria (A).
- 10 Tècnics Superiors de Dret (A).
- 5 Tècnics Superiors d'Economia (A).
- 50 Gestors d'Administració General (B).
- 10 Tècnics Mitjans de Ciències Socials (B).
- 75 Administratius d'Administració General (C).
- 30 Tècnics Auxiliar d'Arquitectura i Enginyeria (C).
- 30 Tècnics Auxiliar d'Activitats Socials (C).
- 25 Auxiliars Pràctics de Serveis Socials (D).

Per als exercicis següents, es dedicaran 100 places cada any a aquest tipus de promoció interna, la seva distribució serà determinada en el seu moment en 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 quals 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 comissió tècnica prevista en la disposició transitòria primera 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 destinació 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 un 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 això al marge del nivell de complement de destinació que hagin pogut consolidar com a grau personal.

Article 18. Carrera de grau personal

Provisionalment i mentre no aparegui nova regulació al respecte, l'Ajuntament continuarà durant la vigència d'aquest Acord l'assaig 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, i a partir de la data que s'indica a la disposició transitòria tercera, 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.

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, els quals 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 més grans 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, 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. Suplències

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 20 milions de pessetes 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.

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 el personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en tot 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 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 a aquests llocs, 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 destinació 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 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 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 Acord són les següents:

- Per a l'exercici de 2000, una aportació de 110.468.218 pessetes
- Per a l'any 2001 i successius, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a la 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 distribuïràn 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: IMI, IMEB, ICUB, IMU, Mercats, Salut Pública, Hisenda i Paisatge Urbà, 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.

Article 27. Subvenció per minusvàlua

1. La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics es fixa per a l'exercici del 2001 en 36.000 pessetes mensuals que s'incrementaran pels anys 2002 i 2003 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 oneros, 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 minusvàlua 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 minusvàlua 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.

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 quatre milions de pessetes 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 d'un milió de pessetes.

Article 29. Permis 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 4.000 pessetes diàries durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís sigui 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 pugui 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.

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.

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, 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, però es pot ajornar a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis anteriors als Organismes autònoms de la Corporació.

D'aquests premis, en 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 per l'any de 2000 amb la quantitat de 5.185.789 pessetes. Aquesta quantitat es revaloritzarà els exercicis següents amb els increments dels IPC corresponents.

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 si 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, quant 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 si 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 |

Per tal de fer operatiu lo anterior les parts es comprometen, en un termini màxim de sis mesos comptadors des de la signatura del present acord, a modificar, en tot allò que es contradigui amb aquest article, el reglament de 3 d'octubre del 1997 i a elaborar i aprovar els reglaments específics per als Comitès de Guàrdia Urbana i SPEIS.

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 minusvàlua

El personal municipal amb minusvàlues 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 de l'òrgan de representació

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

- Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.
- Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.
- Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- 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.

- 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.
- L'acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.
- Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

Article 40. Acumulació d'hores sindicals

Els representants sindicals elegits poden fer acumulació d'hores sindicals, però n'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.

L'Ajuntament ha de lliurar a la Junta de Personal 2.248.174 pessetes en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar. El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment. Per als anys 2002 i 2003, 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 Acord té entre altres les competències següents:

- Rebre informació en els assumptes de personal que afecten el conjunt o un o diversos col·lectius i que comporta variacions respecte al règim existent anteriorment, així com de les detracions de la prima de productivitat, assistència i puntualitat.
- 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.
- Conèixer els models de nomenaments funcionaris.
- 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 prova, 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 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 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 econòmicoprofessional 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 n'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 Instituts municipals que s'adhereixin 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 als sindicats legalment més representatius a l'Ajuntament d'acord amb el previst en l'article 7 de la Llei orgànica de llibertat sindical i que tinguin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un nombre 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 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:
- Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.
 - 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:
- La convocatòria s'ha de referir a tot el personal de què es tracti.
 - Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.
 - Únicament podrà convocar assemblees de caràcter general en hores de treball el president de l'òrgan unitari de representació.
 - 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.
 - 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. Classificació de llocs de treball

L'Ajuntament i la representació sindical constituiran durant els sis mesos posteriors a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple de l'Ajuntament una comissió paritària que tindrà com a objectiu elaborar una proposta de treball que permeti millorar i adaptar el sistema de classificació dels llocs de treball, tant a les necessitats de l'organització com a l'actual marc normatiu i a les seves previsions de modificació, a fi d'obtenir un sistema de retribucions equitatiu i vinculat a les funcions i tasques atribuïdes als diversos llocs de treball de la Corporació. La proposta haurà d'orientar-se cap a un sistema de classificació de llocs, amb descripcions de les seves funcions i tasques essencials, en els diversos nivells i sectors que es considerin oportuns.

La comissió desenvoluparà un reglament de funcionament per a portar a terme la proposta de treball esmentada en el punt anterior, incorporant els elements de transparència, participació dels representants sindicals, racionalitat, equitat, polivalència i flexibilitat que facin compatibles els objectius abans citats així com permetre adaptar l'organització als canvis i a les demandes ciutadanes, sense minva de la capacitat autoorganitzativa de la Corporació i de les competències que en matèria de creació, modificació i supressió de llocs de treball tinguin o puguin tenir els diferents òrgans municipals.

La comissió paritària estarà composta per sis persones designades per l'Ajuntament i d'altres sis designades per la representació sindical.

Aquesta comissió paritària haurà de tenir redactada la proposta de treball abans del 31 de desembre de 2002 amb la finalitat de que pugui començar a implementar-se durant el període de vigència del present acord.

Segona

Mentre no es porti a efecte la nova classificació dels llocs a què es refereix la disposició transitòria anterior, els llocs de treball amb nivell de complement de destinació 26, per raó del seu caràcter directiu i/o especial responsabilitat, seran coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

Tercera

El nou termini de dos anys per a la consolidació del grau d'ascens previst en l'article 18 tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2001.

Quarta

De conformitat amb el que està previst en la clàusula preliminar quinta referida a l'Acord Marc, l'Oferta pública d'ocupació, que anualment aprovi, si escau, el Ple de la Corporació integrarà, amb caràcter general, la cobertura indistinta de les vacants de les plantilles de l'Ajuntament i dels corresponents organismes autònoms afectats. Tanmateix, les borses de treball que es formen en compliment de la previsió reglamentària respecte al treball temporal seran úniques per a tot l'esmentat àmbit, distribuïdes per grups i especialitats professionals.

Cinquena

Mentre no es procedeixi a l'increment del complement específic d'equiparació assignat a la categoria d'Operaris (E2), unificant-lo amb l'atribuït a les categories de Subalterns i Ajudants d'Oficials d'Oficis (E1), segons el que s'estableix a l'efecte en l'article 9.4.a, penúltim paràgraf, romandrà vigent provisionalment, i en la mesura necessària, el plus d'operàries de neteja (codi PPO) previst en anteriors acords, mentre sigui absorbit pel nou específic d'equiparació.

Sisena

L'Ajuntament continuarà abonant, amb el caràcter d'extingir, la subvenció de 5.000 i 7.000 pessetes mensuals reconegudes per anteriors pactes o acords als seus jubilats pel sistema de la Mupal dels grups professionals D i E entre l'1 de gener de 1980 i el 31 de març de 1993.

DISPOSICIÓ FINAL

Al marge d'allò previst en la disposició transitòria primera sobre classificació de llocs de treball, es procedirà a les següents mesures, totes efectives a partir de primer de gener de 2001:

- Creació dels llocs de treball de "Tècnic Mitjà d'Assistència Primària" i "Tècnic Mitjà dels Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència", classificats en el nivell 18 de complement de destinació i retribuïts en el 2001 amb l'específic de responsabilitat corresponent a la posició 18Z i en el 2002 amb l'assignat a la posició 18T, i de "Tècnic Superior d'Assistència Primària" i "Tècnic Superior dels Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència", classificats en el nivell 20 i retribuïts en un i altre exercici amb un específic de responsabilitat en igual quantia que els establerts per al lloc anterior.
- Increment de l'específic de responsabilitat del lloc de recepcionista de Centres de Serveis Socials assignant-li el corresponent a la posició 16X.
- Assignació del nivell 22 del complement de destinació al lloc de Tècnic Mitjà de Sanitat del SPEIS.

ANNEX 1
TAULES SALARIALS PER AL 2001

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES
Retribucions mensuals 2001 en pessetes
(Jornada completa 37,5h/s. *Per 32,5h/s, imports en cursiva i en posició inferior*)

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total Pessetes
A-1	Tècnics d'Administració General i Tècnics Superiors (excepte els del mòdul A-2)	Accés 20	164.410	65.525	114.409 <i>71.391</i>	344.344 <i>301.326</i>
		Ascens 22	164.410	75.976	114.409 <i>71.391</i>	354.795 <i>311.777</i>
	Trienni: 6.315 Hora extra: 1.281					
A-2	Tècnics Superiors de Música i d'Educació Secundària	Accés 20	164.410	65.525	71.735 <i>34.051</i>	301.670 <i>263.986</i>
		Ascens 22	164.410	75.976	71.735 <i>34.051</i>	312.121 <i>274.437</i>
	Trienni: 6.315 Hora extra: 1.111					
B-1	Tècnics Mitjans d'Arquitectura, Enginyeria, Informàtica i Estadística	Accés 18	139.540	58.830	64.342 <i>31.521</i>	262.712 <i>229.891</i>
		Ascens 20	139.540	65.525	64.342 <i>31.521</i>	269.407 <i>236.586</i>
	Trienni: 5.053 Hora extra: 978					
B-2	Gestors d'Administració General, Tècnics Mitjans de Ciències, Ciències Socials, Art i Història, Bibliografia, Educació i Mestres	Accés 18	139.540	58.830	44.225 <i>13.918</i>	242.595 <i>212.288</i>
		Ascens 20	139.540	65.525	44.225 <i>13.918</i>	249.290 <i>218.983</i>
	Trienni: 5.053 Hora extra: 944					
B-3	Tècnics Mitjans de Sanitat	Accés 18	139.540	58.830	40.286 <i>10.471</i>	238.656 <i>208.841</i>
		Ascens 20	139.540	65.525	40.286 <i>10.471</i>	245.351 <i>215.536</i>
	Trienni: 5.053 Hora extra: 937					
C-1	Encarregats	Accés 16	104.017	52.141	52.435 <i>26.377</i>	208.593 <i>182.535</i>
		Ascens 18	104.017	58.830	52.435 <i>26.377</i>	215.282 <i>189.224</i>
	Trienni: 3.792 Hora extra: 863					
C-2	Tècnics Auxiliars d'Educació i de Puericultura	Accés 14	104.017	45.448	63.548 <i>36.939</i>	213.013 <i>186.404</i>
		Ascens 16	104.017	52.141	63.548 <i>36.939</i>	219.706 <i>193.097</i>
	Trienni: 3.792 Hora extra: 876					
C-3	Administratius d'Administració General, Tècnics Auxiliars d'Arquitectura i Enginyeria, Informàtica, Institucions Culturals, Activitats Socials i Sanitat	Accés 14	104.017	45.448	55.038 <i>29.491</i>	204.503 <i>178.956</i>
		Ascens 16	104.017	52.141	55.038 <i>29.491</i>	211.196 <i>185.649</i>
	Trienni: 3.792 Hora extra: 851					
D-1	Mestres-capatassos	Accés 14	85.052	45.448	61.206 <i>37.260</i>	191.706 <i>167.760</i>
		Ascens 16	85.052	52.141	61.206 <i>37.260</i>	198.399 <i>174.453</i>
	Trienni: 2.533 Hora extra: 788					
D-2	Auxiliars Pràctics d'Arquitectura i Enginyeria	Accés 12	85.052	38.751	70.847 <i>46.533</i>	194.650 <i>170.336</i>
		Ascens 14	85.052	45.448	70.847 <i>46.533</i>	201.347 <i>177.033</i>
	Trienni: 2.533 Hora extra: 805					
D-3	Conductors i Sanitaris Conductors	Accés 12	85.052	38.751	64.809 <i>41.249</i>	188.612 <i>165.052</i>
		Ascens 14	85.052	45.448	64.809 <i>41.249</i>	195.309 <i>171.749</i>
	Trienni: 2.533 Hora extra: 781					

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total Pessetes
D-4	Auxiliars d'Administració General i Auxiliars Pràctics de Serveis Socials Trienni: 2.533 Hora extra: 763	Accés 12	85.052	38.751	63.107 <i>39.760</i>	186.910 <i>163.563</i>
		Ascens 14	85.052	45.448	63.107 <i>39.760</i>	193.607 <i>170.260</i>
D-5	Radiotelefonistes Trienni: 2.533 Hora extra: 759	Accés 12	85.052	38.751	54.732 <i>32.431</i>	178.535 <i>156.234</i>
		Ascens 14	85.052	45.448	54.732 <i>32.431</i>	185.232 <i>162.931</i>
D-6	Oficials d'Oficis Trienni: 2.533 Hora extra: 756	Accés 12	85.052	38.751	51.750 <i>29.822</i>	175.553 <i>153.625</i>
		Ascens 14	85.052	45.448	51.750 <i>29.822</i>	182.250 <i>160.322</i>
D-7	Auxiliars Pràctics de Serveis Tècnics, Auxiliar de Clínica i Pràctics Sanitaris Trienni: 2.533 Hora extra: 746	Accés 12	85.052	38.751	49.274 <i>27.654</i>	173.077 <i>151.457</i>
		Ascens 14	85.052	45.448	49.274 <i>27.654</i>	179.774 <i>158.154</i>
E-1	Subalterns d'Administració General i Ajudants d'Oficials d'Oficis Trienni: 1.900 Hora extra: 709	Accés 10	77.646	32.062	62.835 <i>41.284</i>	172.543 <i>150.992</i>
		Ascens 12	77.646	38.751	62.835 <i>41.284</i>	179.232 <i>157.681</i>
E-2	Operaris Trienni: 1.900 Hora extra: 667	Accés 8	77.646	28.712	56.227 <i>35.913</i>	162.585 <i>142.271</i>
		Ascens 10	77.646	32.062	56.227 <i>35.913</i>	165.935 <i>145.621</i>

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES
Retribucions mensuals 2001 en euros
(Jornada completa 37,5h/s. *Per 32,5h/s, imports en cursiva i en posició inferior*)

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total euros
A-1	Tècnics d'Administració General i Tècnics Superiors (excepte els del mòdul A-2) Trienni: 37,95 Hora extra: 7,70	Accés 20	988,12	393,81	687,61 <i>429,07</i>	2.069,55 <i>1.811,01</i>
		Ascens 22	988,12	456,62	687,61 <i>429,07</i>	2.132,36 <i>1.873,82</i>
A-2	Tècnics Superiors de Música i d'Educació Secundària Trienni: 37,95 Hora extra: 6,68	Accés 20	988,12	393,81	431,14 <i>204,65</i>	1.813,07 <i>1.586,59</i>
		Ascens 22	988,12	456,62	431,14 <i>204,65</i>	1.875,88 <i>1.649,40</i>
B-1	Tècnics Mitjans d'Arquitectura, Enginyeria, Informàtica i Estadística Trienni: 30,37 Hora extra: 5,88	Accés 18	838,65	353,58	386,70	1.578,93
		Ascens 20	838,65	393,81	386,70 <i>189,45</i>	1.619,17 <i>1.421,91</i>
B-2	Gestors d'Administració General, Tècnics Mitjans de Ciències, Ciències Socials, Art i Història, Bibliografia, Educació i Mestres Trienni: 30,37 Hora extra: 5,67	Accés 18	838,65	353,58	265,80 <i>83,65</i>	1.458,03 <i>1.275,88</i>
		Ascens 20	838,65	393,81	265,80 <i>83,65</i>	1.498,26 <i>1.316,11</i>
B-3	Tècnics Mitjans de Sanitat Trienni: 30,37 Hora extra: 5,63	Accés 18	838,65	353,58	242,12 <i>62,93</i>	1.434,35 <i>1.255,16</i>
		Ascens 20	838,65	393,81	242,12 <i>62,93</i>	1.474,59 <i>1.295,40</i>

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total euros
C-1	Encarregats	Accés 16	625,15	313,37	315,14 158,53	1.253,67 1.097,06
		Ascens 18	625,15	353,58	315,14 158,53	1.293,87 1.137,26
Trienni: 22,79 Hora extra: 5,19						
C-2	Tècnics Auxiliars d'Educació i de Puericultura	Accés 14	625,15	273,15	381,93 222,01	1.280,23 1.120,31
		Ascens 16	625,15	313,37	381,93 222,01	1.320,46 1.160,54
Trienni: 22,79 Hora extra: 5,26						
C-3	Administratius d'Administració General, Tècnics Auxiliars d'Arquitectura i Enginyeria, Informàtica, Institucions Culturals, Activitats Socials i Sanitat	Accés 14	625,15	273,15	330,79 177,24	1.229,09 1.075,55
		Ascens 16	625,15	313,37	330,79 177,24	1.269,31 1.115,77
Trienni: 22,79 Hora extra: 5,11						
D-1	Mestres-Capatassos	Accés 14	511,17	273,15	367,86 223,94	1.152,18 1.008,26
		Ascens 16	511,17	313,37	367,86 223,94	1.192,40 1.048,48
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,74						
D-2	Auxiliars Pràctics d'Arquitectura i Enginyeria	Accés 12	511,17	232,90	425,80 279,67	1.169,87 1.023,74
		Ascens 14	511,17	273,15	425,80 279,67	1.210,12 1.063,99
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,84						
D-3	Conductors i Sanitaris Conductors	Accés 12	511,17	232,90	389,51 247,91	1.133,58 991,98
		Ascens 14	511,17	273,15	389,51 247,91	1.173,83 1.032,23
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,69						
D-4	Auxiliars d'Administració General i Auxiliars Pràctics de Serveis Socials	Accés 12	511,17	232,90	379,28 238,96	1.123,35 983,03
		Ascens 14	511,17	273,15	379,28 238,96	1.163,60 1.023,28
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,59						
D-5	Radiotelefonistes	Accés 12	511,17	232,90	328,95 194,91	1.073,02 938,99
		Ascens 14	511,17	273,15	328,95 194,91	1.113,27 979,24
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,56						
D-6	Oficials d'Oficis	Accés 12	511,17	232,90	311,02 179,23	1.055,09 923,30
		Ascens 14	511,17	273,15	311,02 179,23	1.095,34 963,55
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,54						
D-7	Auxiliars Pràctics de Serveis Tècnics, Auxiliars de Clínica i Pràctics Sanitaris	Accés 12	511,17	232,90	296,14 166,20	1.040,21 910,27
		Ascens 14	511,17	273,15	296,14 166,20	1.080,46 950,52
Trienni: 15,22 Hora extra: 4,48						
E-1	Subalterns d'Administració General i Ajudants d'Oficials d'Oficis	Accés 10	466,66	192,70	377,65 248,12	1.037,00 907,48
		Ascens 12	466,66	232,90	377,65 248,12	1.077,21 947,68
Trienni: 11,42 Hora extra: 4,26						
E-2	Operaris	Accés 8	466,66	172,56	337,93 215,84	977,16 855,07
		Ascens 10	466,66	192,70	337,93 215,84	997,29 875,20
Trienni: 11,42 Hora extra: 4,01						

TAULA RETRIBUTIVA ESPECIAL GUÀRDIA URBANA I SPEIS
Retribucions mensuals 2001 en pessetes

Grup Nivell	Categories	Sou	Complem. destinació	Complements específics			Total pessetes	Trienni	Hora Extra
				Equiparació	Responsab.	Dedicació			
A-26	Intendent Guàrdia Urbana	164.410	104.051		113.613	73.913	455.987	6.315	1.111
B-24	Inspector Guàrdia Urbana	139.540	86.869		100.604	62.163	389.176	5.053	987
C-22	Oficial SPEIS	104.017	75.976	53.316	65.093	56.839	355.241	3.792	863
C-22	Sotsinspector Guàrdia Urbana	104.017	75.976		93.682	50.672	324.347	3.792	863
C-20	Sergents Guàrdia Urbana i SPEIS	104.017	65.525		53.050	46.526	269.118	3.792	833
D-18	Caporals Guàrdia Urbana i SPEIS	85.052	58.830	44.602	10.990	40.919	240.393	2.533	781
D-16	Agents Guàrdia Urbana i Bombers Nivell d'ascens	85.052	52.141	44.602		35.735	217.530	2.533	769
D-14	Agents Guàrdia Urbana i Bombers Nivell d'accés	85.052	45.448	44.602		35.735	210.837	2.533	769

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

Guàrdia Urbana:

Perillositat	PP1	9.312	Tots els torns
Emergències socials	PEG	4.664	Tots els torns
Incompatibilitat	PGI	31.283	Tots els torns
Festivitat	PFX	10.853	Tots els torns excepte Unitat C
Nocturnitat	PN1	8.133	Torn de tarda amb encavalcament
Nocturnitat	PNG	31.403	Torn de nit amb lliurança complementària
Nocturnitat	PNU	41.403	Torn de nit sense lliurança complementària i Unitat C
Festivitat Unitat C	PFC	21.706	Unitat C
Disponibilitat Unitat C	PUC	30.000	Unitat C

SPEIS:

Perillositat	PP1	9.312
Emergències socials	PEO	12.414
Festivitat	PFX	10.853
Nocturnitat	PNB	15.888
Jornada	PSP	22.131

TAULA RETRIBUTIVA ESPECIAL GUÀRDIA URBANA I SPEIS
Retribucions mensuals 2001 en euros

Grup Nivell	Categories	Sou	Complem. destinació	Complements específics			Total euros	Trienni	Hora Extra
				Equiparació	Responsab.	Dedicació			
A-26	Intendent Guàrdia Urbana	988,12	625,36		682,83	444,23	2.740,54	37,95	6,68
B-24	Inspector Guàrdia Urbana	838,65	522,09		604,64	373,61	2.338,99	30,37	5,93
C-22	Oficial SPEIS	625,15	456,62	320,44	391,22	341,61	2.135,04	22,79	5,19
C-22	Sotsinspector Guàrdia Urbana	625,15	456,62		563,04	304,54	1.949,36	22,79	5,19
C-20	Sergents Guàrdia Urbana i SPEIS	625,15	393,81		318,84	279,63	1.617,43	22,79	5,01

Grup Nivell	Categories	Sou	Complem. destinació	Complements específics			Total euros	Trienni	Hora Extra
				Equiparació	Responsab.	Dedicació			
D-18	Caporals Guàrdia Urbana i SPEIS	511,17	353,58	268,06	66,05	245,93	1.444,79	15,22	4,69
D-16	Agents Guàrdia Urbana i Bombers Nivell d'ascens	511,17	313,37	268,06		214,77	1.307,38	15,22	4,62
D-14	Agents Guàrdia Urbana i Bombers Nivell d'accés	511,17	273,15	268,06		214,77	1.267,16	15,22	4,62

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

Guàrdia Urbana:

Perillositat	PP1	55,97	Tots els torns
Emergències socials	PEG	28,03	Tots els torns
Incompatibilitat	PGI	188,01	Tots els torns
Festivitat	PFX	65,23	Tots els torns excepte Unitat C
Nocturnitat	PN1	48,88	Torn de tarda amb encavalcament
Nocturnitat	PNG	188,74	Torn de nit amb lliurança complementària
Nocturnitat	PNU	248,84	Torn de nit sense lliurança complementària i Unitat C
Festivitat Unitat C	PFC	130,46	Unitat C
Disponibilitat Unitat C	PUC	180,30	Unitat C

SPEIS:

Perillositat	PP1	55,97
Emergències socials	PEO	74,61
Festivitat	PFX	65,23
Nocturnitat	PNB	95,49
Jornada	PSP	133,01

COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT, PERILLOSITAT I INCOMPATIBILITAT ANY 2001
Imports mensuals en pessetes

Plus de festivitat

1.	Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	1.162
2.	Per a mitjanes anuals de 6 a 10	PF2	2.471
3.	Per a mitjanes anuals d'11 a 15	PF3	3.779
4.	Per a mitjanes anuals de 16 a 20	PF4	5.092
5.	Per a mitjanes anuals de 21 a 25	PF5	6.400
6.	Per a mitjanes anuals de 26 a 30	PF6	7.711
7.	Per a mitjanes anuals de 31 a 35	PF7	9.020
8.	Per a mitjanes anuals de més de 36	PF8	10.853
9.	Aplicació específica Guàrdia Urbana i SPEIS	PFX	10.853
10.	Aplicació específica Unitat C de la Guàrdia Urbana	PFC	21.706

Plus de nocturnitat

1.	Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	8.133
2.	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	PN2	15.888
3.	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	PN3	23.646
4.	Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	31.403
5.	Torn nit Guàrdia Urbana amb festa suplementària	PNG	31.403
6.	Altres torn de nit de la Guàrdia Urbana	PNU	41.403
7.	Aplicació específica torns del SPEIS	PNB	15.888

Plus de desplaçament

PD1 5.852

Plus de menyscapte de diners

PQ1 3.171

Plus d'emergències socials

1.	Aplicació genèrica	PEO	12.414
2.	Aplicació específica Guàrdia Urbana	PEG	4.664

Plus d'operàries de neteja

PPO 4.319

Plus de disponibilitat Unitat C Guàrdia Urbana

PUC 30.000

Plus de jornada SPEIS	PSP	22.131
Complement específic de perillositat		
1. Tarifa màxima	PP1	9.312
2. Tarifa ordinària	PP2	4.843
Complement específic incompatibilitat Guàrdia Urbana	PGI	31.283

COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT, PERILLOSITAT I INCOMPATIBILITAT ANY 2001
Imports mensuals en euros

Plus de festivitat		
1. Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	6,98
2. Per a mitjanes anuals de 6 a 10	PF2	14,85
3. Per a mitjanes anuals d'11 a 15	PF3	22,71
4. Per a mitjanes anuals de 16 a 20	PF4	30,60
5. Per a mitjanes anuals de 21 a 25	PF5	38,46
6. Per a mitjanes anuals de 26 a 30	PF6	46,34
7. Per a mitjanes anuals de 31 a 35	PF7	54,21
8. Per a mitjanes anuals de més de 36	PF8	65,23
9. Aplicació específica Guàrdia Urbana i SPEIS	PFX	65,23
10. Aplicació específica Unitat C de la Guàrdia Urbana	PFC	130,46
Plus de nocturnitat		
1. Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	48,88
2. Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	PN2	95,49
3. Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	PN3	142,12
4. Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	188,74
5. Torn nit Guàrdia Urbana amb festa suplementària	PNG	188,74
6. Altres torn de nit de la Guàrdia Urbana	PNU	248,84
7. Aplicació específica torns del SPEIS	PNB	95,49
Plus de desplaçament	PD1	35,17
Plus de menyscapte de diners	PQ1	19,06
Plus d'emergències socials		
1. Aplicació genèrica	PEO	74,61
2. Aplicació específica Guàrdia Urbana	PEG	28,03
Plus d'operàries de neteja	PPO	25,96
Plus de disponibilitat Unitat C Guàrdia Urbana	PUC	180,30
Plus de jornada SPEIS	PSP	133,01
Complement específic de perillositat		
1. Tarifa màxima	PP1	55,97
2. Tarifa ordinària	PP2	29,11
Complement específic incompatibilitat Guàrdia Urbana	PGI	188,01

ANNEX 2:
SECTORIAL DE LA GUÀRDIA URBANA

1. *Classificació professional*

El personal funcionari de la Guàrdia Urbana s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala 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:

- Superintendent: grup A, nivell 30.
- Intendent major: grup A, nivell 28.
- Intendent: grup A, nivell 26.
- Inspector: grup B, nivell 24.
- Sotsinspector: grup C, nivell 22.
- Sergent: grup C, nivell 20.
- Caporal: grup D, nivell 18.
- Agent: grup D, nivell 14.

Els agents de la Guàrdia Urbana, una vegada complerts els dos anys de permanència efectiva en la seva categoria professional, accediran al nivell 16

com a grau personal consolidat, segons el que s'ha regulat genèricament en l'article 18 i disposició transitòria tercera.

2. Carrera professional

a) El règim d'accés i la carrera professional de la Guàrdia Urbana s'ajusta al que disposa específicament la Llei 16/1991 de policies locals de Catalunya. 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) Es confeccionarà per la prefectura un model de full de desenvolupament professional que haurà de ser complimentada periòdicament per cadascun dels caps amb comandament sobre els subordinats immediats. L'esmentat full tindrà serà rellevant en els processos de promoció interna i altres criteris d'adscripció per tal de determinar el grau d'idoneïtat del policia.

Els policies avaluats amb el sistema citat tindran accés al resultat de la seva avaluació individual i podran plantejar davant dels seus superiors les seves eventuals discrepàncies, així com posar-les en coneixement de la Mesa tècnica de la GUB, si ho creuen necessari.

La Mesa tècnica de la GUB coneixerà el model de full de desenvolupament i el sistema d'avaluació i farà el seguiment de la seva aplicació.

Els sistemes de promoció interna incorporaran aquestes avaluacions del desenvolupament professional així com la determinació i mesurament dels perfils necessaris i períodes de prova.

c) 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 policies 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 quant als factors de dedicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan en compleixin les exigències, els següents conceptes:

- 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 en el paràgraf següent respecte del personal de la Unitat C.

- 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 i aplicant-se al torn d'encavalcament de tarda la tarifa 1 (PN1).

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 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) Plus d'emergències socials: S'entén com a 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.

e) Les retribucions dels anys 2002 i 2003 s'ajustaran al que es derivi de l'aplicació de les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat, afegint-se un increment de 4.789 pessetes mensuals adaptant-se, en aquest sentit, els complements específics en les taules salarials de cadascun dels exercicis esmentats.

Adicionalment a aquest increment, els sergents tindran un augment de 5.000 pessetes mensuals l'any 2002.

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 farà les seves 1.728 hores anuals repartides en 216 dies de treball a raó de 8 hores diàries en horari continuat.

D'aquest còmput, que incorpora la totalitat de la prestació, s'haurà de reduir, si procedeix, el gaudiment 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 al seu esgotament, en cas de prolongacions de jornada i altres situacions que es demanin amb el corresponent preavís, 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 fins a finalització del termini del present Acord de condicions laborals.

- d) El personal no policial (administratiu, tècnic, etc.) adscrit a GUB treballarà d'acord amb l'horari definit per a ell en l'apartat corresponent del present Acord.
- e) L'horari del personal policial dels nuclis tècnics és d'aplicació al personal adscrit a nuclis de suport organitzatiu que no inclourà les oficines ni la Central de comandament, i l'horari del personal "staff" s'establirà en funció de les activitats de les diferents unitats.
- f) 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.
- g) 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, amb l'excepció del personal adscrit a la Unitat Operativa C (caps de setmana-nit).
Es mantindrà aquesta clàusula en tant es mantingui en l'Acord general de l'Ajuntament el sistema de reducció horària general per l'estiu, però desapareixerà en cas contrari o disminuirà proporcionalment en cas que es minori la reducció horària d'estiu.
- h) Durant el període de descans anual per vacances estivals tindran caràcter recuperable les festes que superin la vuitena.
- i) 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 següents modalitats:
- 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 altra 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 de cada torn motivat per necessitats del servei s'estableix, a partir de l'1-I-2001 i durant tot el període de vigència d'aquest acord, un

mòdul retribuït de 2.100 pessetes/hora d'acord amb els següents criteris:

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

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.

Trimestralment s'oferirà al personal la inscripció voluntària en un llistat per a la realització de serveis extraordinaris. L'assignació individual dels serveis es farà atenent les necessitats i peculiaritats de cada servei i, excepte en els casos en què sigui impossible per la urgència del servei, preavisada la seva realització amb una antelació mínima de 72 hores.

La inscripció voluntària en aquesta llista implicarà la disposició per a realitzar els serveis que s'assignin. La negativa a realitzar-los, excepte davant de situacions personals que ho impossibilitin, implicarà l'exclusió de llistats posteriors.

La Mesa tècnica de la GUB efectuarà el seguiment de l'aplicació efectiva dels compromisos indicats i dels criteris emprats.

Els imports dels preus a abonar per hora realitzada en servei extraordinari i per hores extraordinàries s'actualitzaran a partir del 2001 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.

La Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana tindrà coneixement dels plans de formació que siguin d'aplicació a la GUB. En aquests plans de formació s'inclouran tècniques d'intervenció policial de caràcter obligatori per al personal operatiu a la via pública.

8. Salut laboral

En matèria de salut laboral, es tindrà en compte el que es disposa en la Llei i en el Reglament de seguretat i salut.

9. Serveis de patrulla

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

10. Trasllats

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 el 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 faran en dos torns amb un 40% del personal a cada un. El 20% restant les farà fora del període i de mutu acord.
- Setmana Santa: Es faran en dos torns amb un 40% del personal a cada un. El 20% restant les farà fora del període i de mutu acord.

Es faran torns rotatius anuals per a la concessió de les vacances en els tres períodes (estiu/nadal/setmana santa).

17. Reglament de règim intern

S'establirà en el si de la Mesa tècnica una Comissió paritària específica per a la redacció d'una proposta de Reglament intern. La proposta serà sotmesa a informe de la representació unitària del personal.

18. Assistència a judicis

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

- Dia amb una citació, 4.000 pessetes.
- Dia amb dues citacions, 6.000 pessetes.
- Dia amb tres citacions més, 7.000 pessetes.

Aquestes quantitats seran les següents en cas que la citació coincideixi amb dia de lliurança segons el calendari de cada policia:

- Dia amb una citació, 5.000 pessetes
- Dia amb dues citacions, 7.000 pessetes.
- Dia amb tres citacions més, 8.000 pessetes

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 d'incrementar el gaudiment d'un major nombre de caps de setmana lliures per part de tot el col·lectiu de la GUB, l'Administració endegarà un estudi que permeti constatar la seva viabilitat.

L'Ajuntament es compromet a l'aplicació immediata dels resultats d'aquest estudi en cas que se'n despregui la seva factibilitat.

En aquest sentit i en un termini màxim de sis mesos comptadors des de la data de l'aprovació del present Acord per l'òrgan municipal competent, aquest estudi serà sotmès a consulta amb els sindicats al si de la Mesa tècnica de la Guàrdia Urbana amb caràcter previ a la seva eventual aplicació.

ANNEX 3

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

1. Classificació professional

El personal funcionari del SPEIS s'integra en la plantilla municipal dins de la "Subescala de serveis especials de l'Administració especial" i, mentre es procedeixi 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 A, nivell 24 (categoria a extingir).
- Oficial del grup C, nivell 22 (per adaptació de l'actual categoria de sots-oficial 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 14.

Els bombers, una vegada complerts dos anys de permanència efectiva en la seva categoria professional, accediran al nivell 16 com a grau personal consolidat, segons el que es regula genèricament en l'article 18 i disposició transitòria tercera.

2. Carrera professional

El règim d'accés i carrera professional del 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 del 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 de-

dicació, perillositat i penositat, als seus llocs de treball els resulta de genèrica aplicació, quan compleixin les seves exigències, els següents conceptes:

- 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 2002 i 2003 s'ajustaran al que es derivi de l'aplicació de les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat, afegint-se un increment de 4.789 pessetes mensuals adaptant-se, en aquest sentit, els complements específics en les taules salarials de cadascun dels exercicis esmentats.

Adicionalment a aquest increment, el sergents tindran un augment de 5.000 pessetes mensuals l'any 2002.

4. Jornada i horaris

- a) El personal del SPEIS està adscrit al règim de jornada en còmput anual de 1.728 hores. Per garantir la continuïtat i eficàcia de l'activitat operativa durant el termini del present Acord, el còmput anual s'estableix en 1.788 hores de presència operativa en el lloc de treball.
- b) L'activitat operativa del SPEIS es desenvolupa mitjançant quatre torns estables. Aquests torns horaris de nova implantació es posaran en funcionament a partir de que sigui tractat la seva concreció en la Comissió que recull la disposició transitòria i sempre atenent la funcionalitat del servei.
- c) Els torns 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 del 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

Pels 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 2.100 ptes/hora d'acord amb els següents criteris:

- 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.

7. Formació

- a) S'establiran en la Mesa tècnica del SPEIS els programes de formació permanents (pràctiques) en tots els parcs per al manteniment del nivell professional de la plantilla operativa. Aquesta actuació es coordinarà amb la Comissió mixta de formació.
- b) S'establirà un pla de formació específica per a tots els tècnics del SPEIS, de caràcter obligatori.

8. Mesa sectorial del SPEIS

De conformitat amb el que s'estableix en la clàusula preliminar quarta, es constitueix una Mesa tècnica del 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'entendrà acta signada pels assistents.

9. Seguretat i salut laboral al SPEIS

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

L'àmbit d'aplicació, funcions i competències del Comitè de Seguretat i Salut del SPEIS es definiran en el Reglament del propi Comitè.

Disposició transitòria de l'Annex 3

Es crea una comissió paritària, no vinculant, composta pels signats del pacte, com a òrgan de participació que té per objecte l'anàlisi d'aquelles qüestions relacionades amb el servei i que puguin afectar a les persones que integrin el mateix.

La primera tasca a realitzar per aquesta comissió serà l'elaboració d'un inventari de les qüestions que tinguin que ser objecte de debat, amb l'objectiu de realitzar propostes tendents a la prestació d'un millor servei al ciutadà.

Així mateix posarà en marxa aquells estudis i avaluacions que calguin per a possibilitar el procedir a la regularització de la jornada anual de forma esglaonada.

Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral 2000-2003

CLÀUSULES PRELIMINARS

Primera. Àmbit funcional i personal

Aquest Conveni s'aplicarà als treballadors de l'Ajuntament de Barcelona contractats d'acord amb la legislació laboral. En resten exclosos els contractats d'alta direcció i el personal designat per a llocs de confiança.

Segona. Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni serà de quatre anys i s'estén fins al 31 de desembre de 2003.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, el Conveni resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de noranta dies naturals a l'acabament d'aquest acord, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents.

Tercera. Clàusula de garantia "ad personam"

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, el seu origen o la seva denominació. Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixen del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament "ad personam". Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que ací s'estableixi.

Quarta. Comissió d'Interpretació i de Seguiment i Comissions Sectorials

1. Resta constituïda una Comissió de seguiment, control i desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest Conveni. Aquesta Comissió estarà composta per sis membres de la Comissió negociadora del Comitè d'Empresa més el seu president, i pels representants que en el mateix nombre l'Ajuntament designi. Si hi ha desacord, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral i amb caràcter extraordinari, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

2. Es reconeix un àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva per a 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:

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

Els acords adoptats per les taules sectorials podran traslladar la negociació de determinades matèries, totalment o parcialment, als nuclis específics afectats.

Quinta. Conveni marc

El present Conveni constitueix el Conveni marc d'aplicació als Instituts municipals dependents de la Corporació que, no tenint Conveni propi, s'acullin a aquest per expressa determinació dels seus òrgans de direcció i de representació sindical.

L'adhesió a aquest Conveni marc es realitzarà mitjançant la signatura dels corresponents protocols i de l'adaptació, si així s'establís i fos procedent, del Conveni marc a les peculiaritats dels Instituts municipals adherents mitjançant els respectius annexos que s'afegiran a aquest Conveni.

L'adhesió al Conveni marc comportarà, en qualsevol cas, l'aplicació a tot el personal dels Instituts adherents dels mecanismes d'accés, promoció i mobilitat orgànica i funcional previstos en aquest Conveni.

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
– Operaris (grup E)	8 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 nivell superior), 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.

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.

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

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, i es consideren com a tal 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 minusvàlues quan el corresponent transport urbà utilitzable per al trasllat al seu centre de treball no

disposi de mesures d'accessibilitat adequades a les seves minusvàlues.

- 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 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.

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 següents dues modalitats, 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 següents circumstàncies:

- 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 inclús, o per intervenció quirúrgica amb hospitalització, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques

superiors a deu 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 a 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 6 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

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més de l'horari habitual de cada treballador. Els seus imports s'estableixen en les taules salarials en quanties que han d'incrementar-se 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 dies declarats expressament festius en cada calendari laboral anual.

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 retribuït 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 percebran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-s'hi igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual.

Article 8. Dietes i quilometratge

S'aplicarà el règim 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.

Article 9. Increments 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'incentivar una millora de la productivitat i aconseguir un increment en la qualitat de la funció pública, es dota un fons de 310 milions destinat a una prima especial de productivitat per l'any 2000.

3. Amb efectes des de l'1 de gener de 2001 i durant tot aquest exercici, s'aplicaran els conceptes retributius fixos i periòdics en els termes i quanties que expressament s'estableixen a les taules salarials que s'adjunten a l'annex.

4. Per als exercicis 2002 i 2003 i amb el compromís mutu de revisar i simplificar la classificació retributiva amb la finalitat d'aconseguir una més gran coherència i equitat entre la situació de les diferents categories professionals i llocs de treball de l'estructura laboral, que eviti descompensacions entre els diferents sectors i procuri un més gran homogeneïtat dels diversos esglaons de la carrera administrativa, s'adopten les mesures complementàries següents:

- a) Reestructurar esglaonadament els actuals complements específics d'equiparació assignats a les categories professionals en el sentit de reduir la diversitat de mòduls aplicats en la taula salarial general en cada un dels grups de classificació. Amb aquest objectiu, és tendirà a compactar en una única quantia en l'any 2003, procedint-se a la reducció de les seves actuals diferències a la meitat en el 2002, en allò referit en els següents mòduls retributius actuals:

- En el grup B, el mòdul B3 (corresponents als Tècnics Mitjans de Sanitat) en el B2.
- En el grup C, el mòdul 1 (Encarregats) en el C3.
- En el grup D, els mòduls D1 (Mestres - Capatassos), D4 (Auxiliars Administratius i Auxiliars Pràctics de Serveis Socials), D5 (Radiotelefonistes), D6 (Oficials d'Oficis) i D7 (Auxiliars Pràctics de Serveis Tècnics, Auxiliars de Clínica i Pràctics Sanitaris), en el mòdul D3.
- En el grup E, el mòdul E2 (operaris) en l'E1.

Aquesta operació es podrà completar amb un reajustament de l'actual estructura de plantilla procedint a una nova classificació de les categories professionals incloses en la classe de Comeses

especials de la Subescala de serveis especials de l'Administració especial amb criteris de racionalització, compactació i polivalència.

- b) Creació d'uns fons addicionals de 173 milions per a cada un dels exercicis 2002 i 2003 amb l'objectiu de dotar les mesures de racionalització del sistema retributiu previstes i les que de forma negociada s'acordin per a cada exercici en la Mesa de seguiment.

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:

- Jornada completa, amb el caràcter de dedicació bàsica i amb una prestació setmanal de 37 hores i mitja o mitjana anual equivalent.
- 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.
- 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 6 i 7 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 i les 19 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 ma-

tins, a raó de sis hores i mitja de treball efectiu cada dia, amb flexibilitat de fins a mitja hora a les entrades entre les 8 i les 8,30 o a les sortides entre les 14,30 i les 15 hores.

El personal amb jornada completa (37 hores i mitja setmanals) complirà l'horari de forma que 32 hores i mitja de la seva prestació es facin als matins, en la mateixa manera indicada per a la jornada simplificada, i les cinc hores restants durant dues tardes a raó de 2 hores i mitja de treball efectiu cadascuna d'elles, entre les 15,45 i les 19 hores, amb flexibilitat entre les 15,45 i les 16,30 i les 18,15 i les 19 hores. 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 faran festa el 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.

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

- 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.
- 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.
- 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, atenent a les seves peculiaritats, s'inclouran en la negociació sectorial a què fa referència la clàusula preliminar 4.2 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. 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 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, incrementant-se el límit de 20 fins a les 60 trimestrals, per als pares/mares de menors de 8 anys o de fills amb disminució que requereixin assistència especial 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 tots dos treballen, només un d'ells. Els treballadors que tinguin la intenció de fer ús d'aquest règim especial ho han de posar 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.

7. 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.

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 2 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, en períodes mínims en tot cas de set 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'aque-

lles 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 deu 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 a 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 què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius:

- Matrimoni: 15 dies.
- Defunció de cònjuge, pares, avis, germans, néts, fills, sogres, gendres i cunyats, així com malaltia greu i hospitalització de cònjuge, pares, germans, fills, sogres i naixement de fill: 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. El supòsit de malaltia greu i hospitalització 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 d'avis, néts, gendres o cunyats: 2 dies en la mateixa localitat i 4 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.

- 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 12.6 i 5.g.
- Deures inexcusables de caràcter personal: 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 12.6 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, també per al 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.

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 per part múltiple fins a 18 setmanes. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare. Malgrat això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar perquè 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 incorpora-

ció 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 d'aquests períodes 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 pre-adoptius com permanents, de menors fins a sis anys i també quan es tracti de més grans de sis anys amb disminució física o psíquica o que per circumstàncies o experiències especials o per provenir de l'estranger tinguin problemes d'inserció social o familiar, el treballador té dret a un permís de 16 setmanes (amb els havers corresponents i la prima inclosa), comptades a la seva elecció a partir de la decisió administrativa o judicial. 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. Quan es tracti d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen, es podrà iniciar quatre setmanes abans de la resolució.

6. El treballador amb fill menor de 9 mesos té dret, sense minva de les retribucions ni de la prima, a una reducció de jornada d'una hora diària, que pot fraccionar-se en dues parts o bé substituir-se per la reducció de jornada en dues hores i mitja setmanals, ampliables a dos períodes d'aquesta duració per als treballadors de jornada completa. En conseqüència, els treballadors amb aquesta dedicació completa podran optar entre reduir la jornada en una hora diària, dividir aquesta hora en dues parts o bé 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 exercir aquest dret, i haurà de manifestar el sol·licitant expressament per escrit que l'altre no gaudeix del mateix dret.

7. El treballador que per raó de guarda legal s'ocupi directament d'algun menor de sis anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret, amb la pèrdua proporcional de les retribucions, a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, acollint-se a les diverses prestacions reduïdes usuals a l'Ajuntament. La concessió d'aquesta reducció de jornada per raó de guarda legal és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari objecte de la reducció. Tindrà el mateix dret i en les mateixes condicions qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retributiva. Pot condicionar-se l'exercici d'aquests permisos en els supòsits que, per raó de prefectura, afecti el rendiment d'altres treballadors, o quan dos o més treballadors sol·licitin aquesta reducció pel mateix subjecte 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 de treball 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 per a la funció pública.

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 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 l'any 2001 es portaran a terme els següents processos de promoció interna restringida, se-

gons relació que inclou les places pendents de convocatòria d'anteriors compromisos:

- 25 Tècnics Superiors de Gestió (A).
- 15 Tècnics Superiors de Psicologia (A).
- 11 Tècnics Superiors d'Història (Arxivística i Documentació) (A).
- 10 Tècnics Superiors d'Arquitectura i Enginyeria (A).
- 10 Tècnics Superiors de Dret (A).
- 5 Tècnics Superiors d'Economia (A).
- 50 Gestors d'Administració General (B).
- 10 Tècnics Mitjans de Ciències Socials (B).
- 75 Administratius d'Administració General (C).
- 30 Tècnics Auxiliar d'Arquitectura i Enginyeria (C).
- 30 Tècnics Auxiliar d'Activitats Socials (C).
- 25 Auxiliars Pràctics de Serveis Socials (D).

Per als exercicis següents, es dedicaran 100 places cada any a aquest tipus de promoció interna, i la seva distribució serà determinada en el seu moment en 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 quals 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 comissió tècnica prevista en la disposició transitòria primera 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 destinació 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 un 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 això al marge del nivell de complement de destinació que hagin pogut consolidar com a grau personal.

Article 18. Carrera de grau personal

Provisionalment i mentre no aparegui nova regulació al respecte, l'Ajuntament continuarà durant la vigència d'aquest Acord l'assaig 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, i a partir de la data que s'indica a la disposició transitòria tercera, 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.

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, els quals 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 més grans 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.

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 pro-

fessionals 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. Suplències

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 20 milions de pessetes 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.

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 el personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en tot 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 procedirà 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 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 a aquests llocs, 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 destinació 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 Acord són les següents:

- Per a l'exercici de 2000, una aportació de 110.468.218 pessetes.
- Per a l'any 2001 i successius, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a la 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: IMI, IMEB, ICUB, IMU, Mercats, Salut Pública, Hisenda i Paisatge Urbà, 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.

Article 27. Subvenció per minusvàlua

1. La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics es fixa per a l'exercici de 2001 en 36.000 pessetes mensuals que s'incrementaran pels anys 2002 i 2003 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 onerosos, 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 minusvàlua 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 minusvàlua ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenen 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'orfanat.

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 quatre milions de pessetes 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 d'un milió de pessetes.

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 4.000 pessetes diàries durant el període de privació, llevat dels casos en què la retirada del permís sigui 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 pugui 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.

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.

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, 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, però es pot ajornar a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis anteriors als Organismes autònoms de la Corporació.

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 per l'any de 2000 amb la quantitat d'1.383.162 pessetes. Aquesta quantitat es revaloritzarà els exercicis següents amb els increments dels IPC corresponents.

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 si 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, quant 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 si 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

Per tal de fer operatiu lo anterior les parts es comprometen, en un termini màxim de sis mesos comptadors des de la signatura del present acord, a modificar, en tot allò que es contradigui amb aquest article, el Reglament de 3 d'octubre del 1997 i a elaborar i aprovar els reglaments específics per als Comitès de Guàrdia Urbana i SPEIS.

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 minusvàlua

El personal municipal amb minusvàlues 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 –el 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 de l'òrgan de representació

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 el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

Article 40. Acumulació d'hores sindicals

Els representants sindicals elegits poden fer acumulació d'hores sindicals, però n'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.

L'Ajuntament ha de lliurar al Comitè d'Empresa 535.280 pessetes en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar. El lliurament s'ha de fer trimestralment amb justificació prèvia de la quantitat lliurada anteriorment. Per als anys 2002 i 2003, 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 Acord té entre altres les competències següents:

1. Rebre informació en els assumptes de personal que afecten el conjunt o un o diversos col·lectius i que comporta 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 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 prova, 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 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 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'ins-

trument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.

3. Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmic professional 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 de Personal Laboral. Per poder disposar d'aquestes hores, cal designar mensualment les persones que n'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 Instituts municipals que s'adhereixin 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 als sindicats legalment més representatius a l'Ajuntament d'acord amb el previst en l'article 7 de la Llei orgànica de llibertat sindical i que tinguin mandat en organitzacions d'àmbit regional o superior podran disposar d'un nombre 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 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:

- Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.
- 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 objecions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.

3. Dins l'horari laboral es poden fer assemblees amb les condicions següents:

- La convocatòria s'ha de referir a tot el personal de què es tracti.
- Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.
- Únicament podrà convocar assemblees de caràcter general en hores de treball el President de l'òrgan unitari de representació.
- 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.
- Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial són comptables a l'efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Classificació de llocs de treball

L'Ajuntament i la representació sindical constituïran durant els sis mesos posteriors a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple de l'Ajuntament una comissió paritària que tindrà com a objectiu elaborar una proposta de treball que permeti millorar i adaptar el sistema de classificació dels llocs de treball, tant a les necessitats de l'organització com a l'actual marc normatiu i a les seves previsions de modificació, a fi d'obtenir un sistema de retribucions equitatiu i vinculat a les funcions i tasques atribuïdes als diversos llocs de treball de la Corporació. La proposta haurà d'orientar-se cap a un sistema de classificació de llocs, amb descripcions de les seves funcions i tasques essencials, en els diversos nivells i sectors que es considerin oportuns.

La comissió desenvoluparà un reglament de funcionament per a portar a terme la proposta de treball esmentada en el punt anterior, incorporant els elements de transparència, participació dels representants sindicals, racionalitat, equitat, polivalència i flexibilitat que facin compatibles els objectius abans citats així com permetre adaptar l'organització als canvis i a les demandes ciutadanes, sense minva de la capacitat autoorganitzativa de la Corporació i de les competències que en matèria de creació, modificació i supressió de llocs de treball tinguin o puguin tenir els diferents òrgans municipals.

La comissió paritària estarà composta per sis persones designades per l'Ajuntament i d'altres sis designades per la representació sindical.

Aquesta comissió paritària haurà de tenir redactada la proposta de treball abans del 31 de desembre de 2002 amb la finalitat de que pugui començar a implementar-se durant el període de vigència del present acord.

Segona

Mentre no es porti a efecte la nova classificació dels llocs a què es refereix la disposició transitòria anterior, els llocs de treball amb nivell de complement de destinació 26, per raó del seu caràcter directiu i/o

especial responsabilitat, seran coberts pel sistema de lliure designació amb convocatòria pública.

Tercera

El nou termini de dos anys per a la consolidació del grau d'ascens previst en l'article 18 tindrà efectes a partir de 1 de gener de 2001.

Quarta

De conformitat amb el que està previst en la clàusula preliminar quinta referida al Conveni marc, l'Oferta pública d'ocupació, que anualment aprovi, si escau, el Ple de la Corporació integrarà, amb caràcter general, la cobertura indistinta de les vacants de les plantilles de l'Ajuntament i dels corresponents Organismes Autònoms afectats. Tanmateix, les borses de treball que es formen en compliment de la previsió reglamentària respecte al treball temporal seran úniques per a tot l'esmentat àmbit, distribuïdes per grups i especialitats professionals.

Cinquena

Mentre no es procedeixi a l'increment del complement específic d'equiparació assignat a la categoria d'operaris (E2), unificant-lo amb l'atribuït a les categories de subalterns i ajudants d'oficials d'oficis (E1), segons el que s'estableix a l'efecte en l'article 9.4.a, penúltim paràgraf, romandrà vigent provisionalment, i

en la mesura necessària, el plus d'operàries de neteja (codi PPO) previst en anteriors acords, mentre sigui absorbit pel nou específic d'equiparació.

DISPOSICIÓ FINAL

Al marge d'allò previst en la disposició transitòria primera sobre classificació de llocs de treball, es procedirà a les següents mesures, totes efectives a partir de primer de gener de 2001:

- Creació dels llocs de treball de "Tècnic Mitjà d'Assistència Primària" i "Tècnic Mitjà dels Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència", classificats en el nivell 18 de complement de destinació i retribuïts en el 2001 amb l'específic de responsabilitat corresponent a la posició 18Z i en el 2002 amb l'assignat a la posició 18T, i de "Tècnic Superior d'Assistència Primària" i "Tècnic Superior dels Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència", classificats en el nivell 20 i retribuïts en un i altre exercici amb un específic de responsabilitat en igual quantia que els establerts per al lloc anterior.
- Increment de l'específic de responsabilitat del lloc de recepcionista de Centres de Serveis Socials assignant-li el corresponent a la posició 16X.
- Assignació del nivell 22 del complement de destinació al lloc de Tècnic Mitjà de Sanitat del SPEIS.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS PER AL 2001

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES
Retribucions mensuals 2001 en pessetes
(Jornada completa 37,5h/s. Per 32,5h/s, imports en cursiva i en posició inferior)

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total Pessetes
B-2	Tècnics Mitjans de Ciències Socials Trienni: 5.053 Hora extra: 944	Accés 18	139.540	58.830	44.225 <i>13.918</i>	242.595 <i>212.288</i>
		Ascens 20	139.540	65.525	44.225 <i>13.918</i>	249.290 <i>218.983</i>
C-1	Encarregats Trienni: 3.792 Hora extra: 863	Accés 16	104.017	52.141	52.435 <i>26.377</i>	208.593 <i>182.535</i>
		Ascens 18	104.017	58.830	52.435 <i>26.377</i>	215.282 <i>189.224</i>
C-2	Tècnics Auxiliars d'Educació i de Puericultura Trienni: 3.792 Hora extra: 876	Accés 14	104.017	45.448	63.548 <i>36.939</i>	213.013 <i>186.404</i>
		Ascens 16	104.017	52.141	63.548 <i>36.939</i>	219.706 <i>193.097</i>
C-3	Tècnics Auxiliars d'Arquitectura i Enginyeria, Informàtica, Institucions Culturals, Activitat Socials i Sanitat Trienni: 3.792 Hora extra: 851	Accés 14	104.017	45.448	55.038 <i>29.491</i>	204.503 <i>178.956</i>
		Ascens 16	104.017	52.141	55.038 <i>29.491</i>	211.196 <i>185.649</i>
D-1	Mestres-Capatassos Trienni: 2.533 Hora extra: 788	Accés 14	85.052	45.448	61.206 <i>37.260</i>	191.706 <i>167.760</i>
		Ascens 16	85.052	52.141	61.206 <i>37.260</i>	198.399 <i>174.453</i>

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total Pessetes
D-2	Auxiliars Pràctics d'Arquitectura i Enginyeria Trienni: 2.533 Hora extra: 805	Accés 12	85.052	38.751	70.847 46.533	194.650 170.336
		Ascens 14	85.052	45.448	70.847 46.533	201.347 177.033
D-3	Conductors i Sanitaris Conductors Trienni: 2.533 Hora extra: 781	Accés 12	85.052	38.751	64.809 41.249	188.612 165.052
		Ascens 14	85.052	45.448	64.809 41.249	195.309 171.749
D-4	Auxiliars Pràctics de Serveis Socials Trienni: 2.533 Hora extra: 763	Accés 12	85.052	38.751	63.107 39.760	186.910 163.563
		Ascens 14	85.052	45.448	63.107 39.760	193.607 170.260
D-5	Radiotelefonistes Trienni: 2.533 Hora extra: 759	Accés 12	85.052	38.751	54.732 32.431	178.535 156.234
		Ascens 14	85.052	45.448	54.732 32.431	185.232 162.931
D-6	Oficials d'Oficis Trienni: 2.533 Hora extra: 756	Accés 12	85.052	38.751	51.750 29.822	175.553 153.625
		Ascens 14	85.052	45.448	51.750 29.822	182.250 160.322
D-7	Auxiliars Pràctics de Serveis Tècnics, Auxiliars de Clínica i Pràctics Sanitaris Trienni: 2.533 Hora extra: 746	Accés 12	85.052	38.751	49.274 27.654	173.077 151.457
		Ascens 14	85.052	45.448	49.274 27.654	179.774 158.154
E-1	Subalterns d'Administració General i Ajudants d'Oficials d'Oficis Trienni: 1.900 Hora extra: 709	Accés 10	77.646	32.062	62.835 41.284	172.543 150.992
		Ascens 12	77.646	38.751	62.835 41.284	179.232 157.681
E-2	Operaris Trienni: 1.900 Hora extra: 667	Accés 8	77.646	28.712	56.227 35.913	162.585 142.271
		Ascens 10	77.646	32.062	56.227 35.913	165.935 145.621

TAULA RETRIBUTIVA GENERAL DE LLOCS-BASE/CATEGORIES
Retribucions mensuals 2001 en euros
(Jornada completa 37,5h/s. Per 32,5h/s, imports en cursiva i en posició inferior)

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total euros
B-2	Tècnics Mitjans de Ciències Socials Trienni: 30,37 Hora extra: 5,67	Accés 18	838,65	353,58	265,80 83,65	1.458,03 1.275,88
		Ascens 20	838,65	393,81	265,80 83,65	1.498,26 1.316,11
C-1	Encarregats Trienni: 22,79 Hora extra: 5,19	Accés 16	625,15	313,37	315,14 158,53	1.253,67 1.097,06
		Ascens 18	625,15	353,58	315,14 158,53	1.293,87 1.137,26
C-2	Tècnics Auxiliars d'Educació i de Puericultura Trienni: 22,79 Hora extra: 5,26	Accés 14	625,15	273,15	381,93 222,01	1.280,23 1.120,31
		Ascens 16	625,15	313,37	381,93 222,01	1.320,46 1.160,54

Grup Mòdul	Categories (trienni/hores extres)	Nivell	Sou	Complement destinació	C. Específic equiparació	Total euros
C-3	Tècnics Auxiliars d'Arquitectura i Enginyeria, Informàtica, Institucions Activitats Socials i Sanitat Trienni: 22,79 Hora extra: 5,11	Accés 14	625,15	273,15	330,79 177,24	1.229,09 1.075,55
		Ascens 16	625,15	313,37	330,79 177,24	1.269,31 1.115,77
D-1	Mestres-Capatassos Trienni: 15,22 Hora extra: 4,74	Accés 14	511,17	273,15	367,86 223,94	1.152,18 1.008,26
		Ascens 16	511,17	313,37	367,86 223,94	1.192,40 1.048,48
D-2	Auxiliars Pràctics d'Arquitectura i Enginyeria Trienni: 15,22 Hora extra: 4,84	Accés 12	511,17	232,90	425,80 279,67	1.169,87 1.023,74
		Ascens 14	511,17	273,15	425,80 279,67	1.210,12 1.063,99
D-3	Conductors i Sanitaris Conductors Trienni: 15,22 Hora extra: 4,69	Accés 12	511,17	232,90	389,51 247,91	1.133,58 991,98
		Ascens 14	511,17	273,15	389,51 247,91	1.173,83 1.032,23
D-4	Auxiliars Pràctics de Serveis Socials Trienni: 15,22 Hora extra: 4,59	Accés 12	511,17	232,90	379,28 238,96	1.123,35 983,03
		Ascens 14	511,17	273,15	379,28 238,96	1.163,60 1.023,28
D-5	Radiotelefonistes Trienni: 15,22 Hora extra: 4,56	Accés 12	511,17	232,90	328,95 194,91	1.073,02 938,99
		Ascens 14	511,17	273,15	328,95 194,91	1.113,27 979,24
D-6	Oficials d'Oficis Trienni: 15,22 Hora extra: 4,54	Accés 12	511,17	232,90	311,02 179,23	1.055,09 923,30
		Ascens 14	511,17	273,15	311,02 179,23	1.095,34 963,55
D-7	Auxiliars Pràctics de Serveis Tècnics, Auxiliars de Clínica i Pràctics Sanitaris Trienni: 15,22 Hora extra: 4,48	Accés 12	511,17	232,90	296,14 166,20	1.040,21 910,27
		Ascens 14	511,17	273,15	296,14 166,20	1.080,46 950,52
E-1	Subalterns d'Administració General i Ajudants d'Oficials d'Oficis Trienni: 11,42 Hora extra: 4,26	Accés 10	466,66	192,70	377,65 248,12	1.037,00 907,48
		Ascens 12	466,66	232,90	377,65 248,12	1.077,21 947,68
E-2	Operaris Trienni: 11,42 Hora extra: 4,01	Accés 8	466,66	172,56	337,93 215,84	977,16 855,07
		Ascens 10	466,66	192,70	337,93 215,84	997,29 875,20

COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT, PERILLOSITAT I INCOMPATIBILITAT ANY 2001
Imports mensuals en pessetes

Plus de festivitat

1.	Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	1.162
2.	Per a mitjanes anuals de 6 a 10	PF2	2.471
3.	Per a mitjanes anuals d'11 a 15	PF3	3.779
4.	Per a mitjanes anuals de 16 a 20	PF4	5.092
5.	Per a mitjanes anuals de 21 a 25	PF5	6.400
6.	Per a mitjanes anuals de 26 a 30	PF6	7.711
7.	Per a mitjanes anuals de 31 a 35	PF7	9.020
8.	Per a mitjanes anuals de més de 36	PF8	10.853

Plus de nocturnitat			
1.	Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	8.133
2.	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	PN2	15.888
3.	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	PN3	23.646
4.	Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	31.403
Plus de desplaçament		PD1	5.852
Plus de menyscapte de diners		PQ1	3.171
Plus d'emergències socials			
1.	Aplicació genèrica	PEO	12.414
Plus d'operàries de neteja		PPO	4.319
Complement específic de perillositat			
1.	Tarifa màxima	PP1	9.312
2.	Tarifa ordinària	PP2	4.843

COMPLEMENTES ESPECÍFICS DE PENOSITAT, PERILLOSITAT I INCOMPATIBILITAT ANY 2001

Imports mensuals en euros

Plus de festivitat			
1.	Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	PF1	6,98
2.	Per a mitjanes anuals de 6 a 10	PF2	14,85
3.	Per a mitjanes anuals d'11 a 15	PF3	22,71
4.	Per a mitjanes anuals de 16 a 20	PF4	30,60
5.	Per a mitjanes anuals de 21 a 25	PF5	38,46
6.	Per a mitjanes anuals de 26 a 30	PF6	46,34
7.	Per a mitjanes anuals de 31 a 35	PF7	54,21
8.	Per a mitjanes anuals de més de 36	PF8	65,23
Plus de nocturnitat			
1.	Per a mitjanes diàries de 2 hores	PN1	48,88
2.	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	PN2	95,49
3.	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	PN3	142,12
4.	Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	PN4	188,74
Plus de desplaçament		PD1	35,17
Plus de menyscapte de diners		PQ1	19,06
Plus d'emergències socials			
1.	Aplicació genèrica	PEO	74,61
Plus d'operàries de neteja		PPO	25,96
Complement específic de perillositat			
1.	Tarifa màxima	PP1	55,97
2.	Tarifa ordinària	PP2	29,11

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 :

- Treballadors qualificats, tres mesos.
- Personal no qualificat, quinze 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 l'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 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 hagi, 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 l'Àrea de Personal, amb l'antelació mínima següent:

- a) Personal qualificat, 1 mes.
- b) 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. Els contractes que s'efectuïn en el marc de les escoles taller, en col·laboració amb l'INEM, s'ajustaran en totes les seves condicions al que estableix la normativa específica que els sigui aplicable.

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

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

2.4. Modalitats contractuals

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

- a) 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. S'abonaran els triennis corresponents.
- b) Contracte eventual per circumstàncies 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 produeixi acumulació de feina en els serveis propis de l'Ajuntament.
- c) Contracte de suplències: es cobriran amb aquesta modalitat les suplències que es produeixin per IT, maternitat o per substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball.
- d) Contracte de rellevament.
- e) Contracte de foment de l'ocupació.
- f) Contracte de formació: en cas d'utilització d'aquest contracte i atenent la seva naturalesa i especificitat, l'Ajuntament el reservarà als serveis de la Impremta i Tallers i a altres de característiques similars prèvia negociació amb la Comissió de seguiment.

El nombre de contractats no superarà el 8% de la plantilla dels serveis corresponents.

Els contractes de formació tindran una duració màxima (incloses les pròrrogues) de dos anys.

L'edat dels treballadors contractats ha d'estar compresa entre els 16 i els 21 anys, llevat de les excepcions previstes legalment. No es podran celebrar contractes de formació que tinguin per ob-

jecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat desenvolupat amb anterioritat pel treballador en el mateix centre.

Las retribucions d'aquests treballadors es fixen en el 65, 75 i 85% del salari de la categoria d'ajudant d'oficial d'oficis durant, respectivament, el primer i segon any del contracte, i seran proporcionals al temps de treball efectiu.

Aquest tipus de contracte cotitzarà a la Seguretat Social en les condicions específiques establertes.

Els criteris de selecció s'establiran negociant amb els representants dels treballadors.

La formació teòrica per als contractats, la seva durada, que no serà inferior al 20% del temps de treball, i el procés de formació s'ajustaran a les circumstàncies de cada contractació i es faran en els centres més idonis, amb preferència de caràcter públic.

Finalitzat el contracte, l'Ajuntament expedirà a cada afectat un certificat en els termes previstos legalment.

- g) Contracte en pràctiques: l'Ajuntament l'utilitzarà en supòsits excepcionals i prèvia negociació amb la Comissió de seguiment.
- h) 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.

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

2.6. 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.

Apartat 3. Classificació professional

Les categories professionals, amb els seus grups retributius i les corresponents definicions, són les següents:

- Operari i Operària de Neteja (Grup E): Fa les funcions pròpies d'un peó: feines que comportin primordialment l'aplicació d'esforç físic, sense exigir coneixements propis d'un ofici determinat, i feines similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- 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 que li demana l'oficial sota la seva direcció, i similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Oficial d'Oficis (Grup D): 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.

- Pràctic sanitari (Grup D): 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'estrís, equip, mobiliari i provisions; activitats de col·laboració material amb les funcions del personal sanitari de qualsevol nivell, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Auxiliar de Clínica, Laboratori i Farmàcia (Grup D): Realitza les funcions corresponents a la dita categoria: neteja i alimentació dels malalts; recollida de dades clíniques, limitada a les termomètriques i a les obtingudes per observació no instrumental; recollida dels signes i manifestacions espontànies dels malalts que traslladaran al personal tècnic; sota la immediata vigilància de com a mínim els auxiliars sanitaris, administrar medicaments prescrits pels metges, limitats als següents: aplicació de substàncies medicamentoses a pell i mucosa, i en forma sòlida, semisòlida i líquida, i administració per via oral (inclosa la sublingual) i per via rectal; acollida i orientació dels malalts i recepció de la documentació que aportin, ordenació de visites i omplir llibres de registre, volants i informes; neteja de vitrines, material de cura, i les altres activitats que sense tenir caràcter professional facilitin les funcions del metge o ATS. Recepció, comprovació i classificació de les especialitats farmacèutiques, substàncies medicamentoses i material sanitari; ordenació dels productes específics als prestatges, control del despatx i sortida dels elements esmentats i la seva distribució, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Auxiliar Pràctic de Serveis Socials, Educatius i Culturals (Grup D): 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, educatius i culturals, i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Mestre o capatàs (Grup D): 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 similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Conductor (Grup D): Condueix 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.
- Sanitari conductor (Grup D): Realitza les funcions següents: conducció d'ambulàncies; recollida de malalts, accidentats o cadàvers; assistència als malalts procurant el seu accés a l'atenció mèdica en les millors condicions possibles; conducció de vehicles adscrits a la Unitat Operativa de Salut Pública, i realització de tasques pròpies de la dita Unitat com ara col·locar i retirar filtres i mostres en els aparells per a control de la contaminació atmosfèrica, tasques de desinfecció, desinsectació i desratització, i recollir mostres d'aigua a platges i piscines, etc., i funcions similars o anàlogues que es puguin atribuir a l'esmentada categoria.
- Auxiliar Pràctic d'Arquitectura i Enginyeria (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 rebin 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 formin 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 labora 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 labora 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, comprensió, 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 in-

fantil 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 sota 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 i 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 similars 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 laboreràpia 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 l'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 i 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 en còmputos semestrals. Es començarà a comptar 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 dels 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 perjudicés 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 fal-

tes molt greus al cap de seixanta dies hàbil 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.