

*Patricio*

**PREACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIO DE  
L'AJUNTAMENT DE BARCELONA DE L'ACORD DE CONDICIONS COMUNES  
DE LES EMPLEADES I ELS EMPLEATS PUBLICS MUNICIPALS (2017-2020)**

Reunits els sindicats amb representació en la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Barcelona, CCOO, UGT i SAPOL, en data 28 de juny de 2018, i la representació de l'Ajuntament de Barcelona signen el present preacord. Aquest preacord es desenvoluparà en el termini màxim d'un mes des de la seva signatura per tal de procedir a la redacció i signatura de la proposta al Ple Municipal de l'Acord de Condicions Comuns dels empleats públics municipals pel període 2017-2020.

Les parts acorden:

**1.** Amb l'objectiu de millorar les condicions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i de dotar la plantilla d'un major grau de flexibilitat horària, adreçada també a fomentar la coresponsabilitat, es determinen les condicions següents:

**1.1** Pel personal amb jornada ordinària complerta (setmana de 37,5 hores) i horari comú, establir la franja de permanència obligada en cinc matins de 09:30 hores a 14:00 hores de dilluns a divendres i una tarda a la setmana, d'una durada mínima de dues hores, amb flexibilitat d'entrada entre les 15:00 hores i les 16:30 hores. Determinar que el temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà, de manera flexible, entre les 7:30 hores i les 20:00 hores.

La distribució de la tarda setmanal garantirà la cobertura de les tardes.

Pel personal amb la part fixa de l'horari a realitzar durant les tardes, s'adequarà, de comú acord, la durada de la tarda dels divendres, tret necessitats del servei, sense modificació del còmput de jornada.

Els horaris especials dins la jornada ordinària, actualment existents, es mantindran en les mateixes condicions, tret de modificacions que resultin necessàries per aplicar les condicions de conciliació, que seran negociades en el si de la comissió de seguiment de l'acord, en el termini màxim de dos mesos des de la seva signatura.

**1.2** Regular la jornada reduïda per interès particular de 35 hores setmanals, amb una reducció proporcional de les retribucions, en aquells casos de personal que ocupi llocs de treball amb complement de destinació inferior al 28, amb jornada ordinària en que resulti compatible amb la naturalesa del lloc i amb les funcions del centre de treball, i sempre que l'òrgan competent resolgui el reconeixement d'aquesta jornada.

**1.3.** Pel personal amb jornada simplificada a extingir s'acorda establir la franja de permanència obligada en 5 matins de 09:30 hores a 14:00 hores, de dilluns a divendres. El temps restant es realitzarà de manera flexible entre les 7:30 hores i les 20:00 hores.



*Rodríguez*

Aquest horari també serà d'aplicació al personal amb reducció de jornada per conciliació familiar i tindrà 30 minuts diaris de flexibilitat dins la franja fixa, a l'inici o al final del dia, a recuperar el mateix dia.

**1.4.** Incrementar les hores de flexibilitat ordinària de 20 a 30 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperable. Les hores de flexibilitat no es gaudiran en horari de tarda sense perjudici que de mutu acord es pugui canviar la tarda per necessitats sobrevingudes. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament immediat, tenint en compte les necessitats del servei, en fraccions mínimes de 30 minuts diaris i màximes de 5 hores, tant el gaudiment com el retorn.

Es reconeix un règim especial d'utilització d'aquestes hores per motius de conciliació familiar, incrementant-se el límit de 60 fins a les 80 hores trimestrals, per als pares/mares de menors de 14 anys, per al personal amb fills/es amb discapacitat psíquica, física o sensorial i per les empleades i els empleats amb cònjuge, pare o mare amb dependència funcional i que igualment requereixi assistència especial. Les 80 hores poden ser tramitades pels conjugues indistintament, si els dos treballen a l'Ajuntament o entitats municipals, sense que es superi el límit de 80 hores en global. La utilització d'aquestes hores es farà de comú acord amb el comandament immediat, tenint en compte les necessitats del servei, en fraccions mínimes de 30 minuts i màximes de 5 hores, tant el gaudiment com el retorn.

**1.5.** Amb l'objectiu d'adequar la jornada efectiva ordinària de treball (37,5 hores setmanals), s'acorda l'ampliació del període de reducció de jornada a 35 hores setmanals des de l'1 de juny al 30 de setembre i del 24 de desembre al primer dia laborable després de la festivitat del 6 de gener. En la redacció de l'acord de condicions s'establirà la modalitat d'una reducció addicional de 10 hores. El personal que no pugui gaudir de la reducció tindrà dret a 4 dies lliures per compensació.

La reducció de jornada resultant d'aquesta ampliació no resulta d'aplicació a la GUB i SPEIS.

**1.6** S'acorda que la jornada de dedicació especial tingui un còmput de 40 hores setmanals, amb la reducció de jornada que resulti proporcional a la proposada per la jornada ordinària.

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

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*





*[Handwritten signature]*

**1.8** Per tal de garantir un règim homogeni en la justificació i còmput de la realització de la visita mèdica pel temps indispensable en jornada laboral, s'acorda establir la corresponent regulació a l'acord de condicions.

**1.9.** S'acorda regular a l'acord de condicions dins de la comissió de seguiment l'establiment, previ acord entre les parts, dels criteris amb caràcter de prova pilot inicial, per a la implantació d'altres models de gestió del temps de treball amb possibilitat de no presència parcial en el lloc de treball (entre d'altres, teletreball).

**1.10.** Ateses les mesures de flexibilitat horària, s'acorda que la puntualitat no computi a efectes de valoració de la productivitat per puntualitat i assistència. Es mantenen els cinc minuts de flexibilitat d'entrada, a partir dels quals els incompliments s'hauran de compensar amb les hores de flexibilitat i en cas d'esgotament d'aquestes hores es produirà la detracció de nòmina corresponent. El còmput de jornada serà mensual. S'acorda mantenir com a flexibilitat un màxim de 15 minuts quatre vegades al mes, pel personal amb horaris especials que no poden gaudir de les condicions específiques de flexibilitat.

En relació amb el complement d'assistència s'acorda que no comportin descompte les baixes mèdiques durant l'embaràs produïdes en un mes i les baixes durant l'embaràs en que concorren causes acreditades que impedeixen la normal recuperació, així com les baixes mèdiques derivades de violència de gènere, baixes per intervencions quirúrgiques derivades del procés de transició de gènere i les baixes de les víctimes d'atemptat terrorista.

**2.** Amb l'objectiu d'implantar mesures de millora dels permisos vinculats amb la conciliació laboral i familiar, amb especial atenció a la cura de persones grans a càrrec i la paritat de gènere, es proposa:

**2.1.** Ampliar el permís de reducció de jornada d'un terç o de la meitat, amb disminució proporcional de les retribucions respectivament, en el supòsit d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb dependència funcional per raons d'edat, accident o malaltia, sempre que no desenvolupi activitat retribuïda. Per la comissió de seguiment de l'acord es delimitarà els requisits i condicions per accedir a aquesta modalitat de reducció.

**2.2.** Completar el permís retribuït de paternitat fins a sis setmanes.

**2.3.** Bonificar en un 6% les retribucions en el cas de permís de reducció de jornada d'un terç o de la meitat, amb disminució proporcional de les retribucions, per a tenir cura d'un fill o filla de més de sis anys i menor de 12 anys i completar retributivament la reducció d'una hora de les dues de permís per naixement de fills/es prematurs.

**2.4** Incrementar l'import de l'ajuda familiar en el cas de cònjuge amb discapacitat sempre que la persona discapacitada causant estigui a càrrec i depengui econòmicament de

*[Vertical handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Horizontal handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*Rodriguez*

l'empleat/da, i si els seus ingressos percebuts no superen el 100% del salari mínim interprofessional.

**2.5** En casos excepcionals i motivats, que es delimitaran a l'acord de condicions, s'ampliarà, pel que fa a les bestretes, el nombre de mensualitats de dos a tres i/o ampliar el termini de devolució a un màxim de 24 mesos Tindràn la consideració d'excepcionals les despeses derivades de malaltia, intervenció quirúrgica i accidents greus de la persona que sol·licita la bestreta, i dels familiars fins al primer grau de consanguinitat que depenguin econòmicament i les despeses derivades de sinistres d'especial gravetat que afectin l'habitatge o despeses sobrevingudes destinats a mantenir la seguretat, salubritat i habitabilitat de l'habitatge així com els supòsits d'adaptació del mateix en el cas d'ús per persones amb discapacitat. .

**2.6** S'acorda que l'aplicació de les condicions en matèria de permisos i llicències respecte al personal amb jornada i/o horaris especials (personal de centres docents, escola bressol, personal municipal de biblioteques, etc.) estigui, si s'escau i respecte les adaptacions més significatives, regulada en els respectius annexos específics de condicions de treball.

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

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

S'entendrà per document oficial l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família o una acta notarial; alternativament es podrà presentar el certificat d'empadronament de dos anys d'antiguitat mínima juntament amb una declaració jurada de parella de fet.

Seràn també d'aplicació aquells permisos relacionats amb els fills/es no comuns de noves parelles.

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

En tot cas l'Administració, en cas de dubte quan no s'aporti l'acta de matrimoni, o el certificat de registre de parelles de fet, o el llibre de família o una acta notarial, pot reclamar

*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*





*[Handwritten signature]*

documentació complementaria, i en els seu cas, denegar el permís si considera que hi ha causes motivades.

3. S'acorda l'aplicació de la previsió establerta a la disposició addicional catorzena de L'EBEP pel que fa al gaudiment dels dies addicionals de vacances anuals d'acord amb el temps de serveis prestats en les administracions públiques, segons el còmput següent:

1 dia hàbil per deu anys de servei, 2 dies hàbil per quinze anys, 3 dies hàbils per vint anys i 4 dies hàbils per vint-i-cinc anys de servei.

4. S'acorda amb els criteris que determini la normativa estatal d'aplicació que, en els supòsits degudament justificats, es completaran fins al cent per cent les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. Aquesta mesura deixa sense efectes la fins ara vigent consideració com absències justificades, el repòs domiciliari amb una durada màxima de 48 hores amb la possibilitat d'acollir-se dues vegades a l'any sempre que es justificuessin medicament. Per tal de garantir unes condicions homogènies d'aplicació es mantindrà la consideració d'absències justificades un repòs domiciliari amb una durada màxima de 48 hores fins el 31 de desembre de l'any 2018, inclòs.

5. S'acorda que l'acord de condicions de treball incorpori el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'ajuntament i ens adherits a l'acord de condicions comuns de les empleades i els empleats municipals, tenint en compte el caràcter de conveni col·lectiu del Pla d'Igualtat, l'avaluació i l'aplicació de les mesures que s'inclouguin en el mateix es tractaran en els òrgans paritaris, Administració i sindicats, que preveu el propi Pla. S'annexarà a l'acord de condicions els successius plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

6. Amb l'objectiu de millorar les condicions professionals es proposa:

6.1. En matèria de promoció interna vertical, durant el període de vigència de l'acord, la convocatòria d'un mínim de 350 places, que tindrà caràcter revisable en funció de les necessitats funcionals i la distribució de plantilla per grups de titulació i categories del personal funcionari de carrera i laboral fix respectivament.

6.2. Revisar el nomenclàtor de categories laborals i processos de funcionarització, així com la identificació de necessitats organitzatives que avalin la definició de noves categories a l'àmbit municipal. Igualment es valorarà la viabilitat jurídica i funcional de definir categories dins el grup B.

6.3 Revisar les condicions d'adhesió a l'acord de condicions comuns de les empleades i els empleats municipals en relació amb els ens municipals que actualment no estan adherits, sempre que resulti necessari per expressa voluntat de les parts i s'identifiquin criteris

*[Vertical handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]*







*Rodriguez*  
UGT

11.2 D'acord amb el que regula la LPGE per l'any 2017 i l'avantprojecte de LGPE per l'any 2018, s'acorda adequar les retribucions vinculades a l'experiència professional recollides a les taules retributives, que amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles per al contingut dels llocs de treball ocupats per les subescales de l'escala d'administració general i per la subescala tècnica de l'escala d'administració especial, i a les categories laborals dels diferents grups i subgrups professionals, on més ha afectat la manca d'execució d'oferta pública. Aquest increment no es d'aplicació a la Guàrdia Urbana i SPEIS. Aquestes adequacions estan subjectes a que la LGPE mantingui els criteris que permeten aquestes adaptacions singulars i excepcionals; en cas contrari es convocaria la Mesa General per cercar i acordar els sistemes adients i normativament viables per poder mantenir l'acord, i que respon a les següents motivacions:

- Reconeixement del major grau d'aportació d'experiència, ja que des de l'any 2009 s'ha restringit l'oferta pública i aquesta situació ha suposat una major càrrega dels funcionaris de carrera amb major experiència, i la limitació de la promoció del personal interí amb més de 2 anys d'experiència que no ha pogut accedir a les corresponents ofertes públiques com requeriria el TREBEP, i accés a la promoció de llocs de treball. Cal afegir que la primera formulació d'aquest complement, que afectava al personal amb més de cinc anys d'experiència, es va fer l'any 2009.

Així es proposa que el complement d'experiència professional es modifiqui en els següents termes:

- La percepció del complement s'inicia quan es compleixin 2 anys d'experiència en l'organització municipal, amb la distribució progressiva que es detalla per a cada grup i subgrup de titulació.
- El complement a percebre variarà en funció dels anys d'experiència a l'organització municipal d'acord amb el grup i subgrup de titulació.

Amb aquestes modificacions proposem actualitzar el valor del complement d'experiència professional progressivament amb els valors que es detallen, establerts d'acord amb els percentatges d'increment anual acordats al "II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de condiciones de trabajo". Qualsevol variació dels percentatges d'increment anuals s'entenen inclosos en les quanties que a continuació s'indiquen del complement d'experiència professional.

*[Handwritten signatures and scribbles]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
SAROL

*[Handwritten signature]*  
SAROL

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
Hirigoyen

*[Handwritten signature]*  
CCOO



*Handwritten signatures and initials at the top right of the page.*

El valor màxim del complement d'experiència professional en 2020 s'incrementarà en els següents valors, que incorporen ja els increments previstos a l'esmentat "II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de condiciones de trabajo":

Subgrup	2020
A1	140,00
A2	120,00
C1	100,00
C2	100,00
E	90,00

\* valors expressats en euros/mes

Així s'acorda variar el valor i el temps requerit per percebre el complement d'experiència professional entre els exercicis 2017-2020, amb les següents taules retributives per exercici i per anys d'experiència:

**Valor experiència professional subgrup A1\***

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	45,95	46,70	47,80	49,00
3	45,95	46,70	47,80	49,00
4	45,95	46,70	47,80	49,00
5	173,56	176,38	180,57	185,08
6	173,56	223,08	228,37	234,08
7 o més	173,56	223,08	269,35	276,08

\* valors expressats en euros/mes

**Valor experiència professional subgrup A2\***

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	39,39	40,03	40,98	42,00
3	39,39	40,03	40,98	42,00
4	39,39	40,03	40,98	42,00
5	148,04	150,44	154,01	157,86
6	148,04	190,47	194,99	199,86
7 o més	148,04	190,47	230,11	235,86

\* valors expressats en euros/mes

**Valor experiència professional subgrup C1\***

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	32,82	33,35	34,15	35,00
3	32,82	33,35	34,15	35,00
4	32,82	33,35	34,15	35,00
5	131,77	133,91	137,09	140,52
6	131,77	167,27	171,24	175,52
7 o més	131,77	167,27	200,51	205,52

\* valors expressats en euros/mes

*Vertical column of handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page.*

*Handwritten signature in red ink on the right side.*

*Large handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.*





**Valor experiència professional subgrup C2\***

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	32,82	33,35	34,15	35,00
3	32,82	33,35	34,15	35,00
4	32,82	33,35	34,15	35,00
5	131,77	133,91	137,09	140,52
6	131,77	167,27	171,24	175,52
7 o més	131,77	167,27	200,51	205,52

\* valors expressats en euros/mes

**Valor experiència professional subgrup E\***

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	29,54	30,02	30,73	31,50
3	29,54	30,02	30,73	31,50
4	29,54	30,02	30,73	31,50
5	100,95	102,59	105,03	107,65
6	100,95	132,61	135,76	139,15
7 o més	100,95	132,61	162,10	166,15

\* valors expressats en euros/mes

**Valor experiència professional d'educació bressol\***

experiència (anys)	2017	2018	2019	2020
2	34,13	34,69	35,52	36,40
3	34,13	34,69	35,52	36,40
4	34,13	34,69	35,52	36,40
5	34,13	34,69	35,52	36,40
6	34,13	69,38	71,02	72,80
7 o més	34,13	69,38	101,46	104,00

\* valors expressats en euros/mes i adaptats a 32,5h

**11.3** D'acord amb la LPGE per l'any 2017 i l'avantprojecte del 2018, s'acorda adequar les retribucions vinculades a l'atenció directa intensiva dels llocs de treball del grup de titulació C, recollides a les taules retributives, que amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles per al contingut dels llocs de treball ocupats per les persones que atenen al ciutadà per garantir que es disposi de professionals que vulguin ocupar aquests llocs de treball i es compensin, entre d'altres, la major rigidesa en la determinació del temps de descans, la no elecció o prioritjació de tasques i la necessitat de canviar de manera continua del procés a gestionar.

En la comissió de seguiment de l'acord es tancaran els criteris que defineixen els serveis que fan atenció directa intensiva, els serveis que compleixen els esmentats criteris i la percepció percentual que percebran sobre el valor actual màxim del complement d'atenció directa intensiva del grup C (172,75 euros), d'acord amb el seu temps de treball en aquestes condicions. Els criteris de partida, entre d'altres que es negociïn, seran el següents:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*



*[Handwritten signature]*  
UGT

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

Els llocs de treball amb atenció directa intensiva del grup C seran abordats de manera prioritària dins el procés general de valoració de llocs de treball, sense perjudici de les modificacions que s'hagin d'adoptar amb caràcter urgent en el cas d'identificació de llocs de treball específics que requereixen la modificació del seu complement circumstancial d'atenció, com a resultat del treball de valoració de la comissió de seguiment de l'acord.

Aquestes modificacions afecten el personal següent, que percebran el complement que tenen actualment UGAs i oficines d'habitatge:

- Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic de l'Oficina d'informació i Tràmits de la Guàrdia Urbana.
- Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic a l'Oficina de Troballes.
- Personal auxiliar i administratiu que presti de manera habitual atenció al públic de l'Oficina de Prestacions Econòmiques de l'IMSS.

En la mateixa lògica s'afegiria a la gratificació per sortida d'inspecció, d'acord amb la taula de seguiment corresponent, amb el contingut següent:

- Gratificació per sortida d'inspecció en festiu i nocturn per acreditats en sonometria: 205,44€.
- Gratificació per sortida d'inspecció diürna en dissabte o diumenge: 100€ (aquesta gratificació fa decaure les actuals gratificacions en dissabte i diumenge).

Les condicions establertes en els punts 11.2 i 11.3 no són d'aplicació al personal de GUB i SPEIS.

**11.4** Es proposa valorar les condicions de perfeccionament dels triennis de les empleades i els empleats públics amb interrupcions contractuals en la negociació de l'annex de condicions específiques del personal laboral.

**11.5** S'acorda que el complement de migració de jornada del personal amb jornada simplificada a extingir s'actualitzarà d'acord amb el diferencial de l'import de cada trienni al seu venciment.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Multiple handwritten signatures and marks]*  
10  
UGT





*[Handwritten signature]*

11.6 S'incorporarà a l'acord aquelles millores de condicions que no figurin en aquest preacord, però que hagin estat pactades mitjançant documents lliurats a la Mesa General de negociació.

11.6  
Mesa

12. En cas que les successives Lleis de Pressupostos determinin increments globalment superiors als establerts en aquest acord i als regulats en el "II Acord per a la millora de la ocupació pública i les condicions de treball", s'haurà de negociar i acordar el sistema de substitució, compensació i/o absorció d'aquest increment que correspongui compatible amb el marc legal.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
SARL

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UHT

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
SARL

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*Handwritten signatures and initials in blue ink at the top right of the page.*

**Condicions específiques de la Guàrdia Urbana i SPEIS.**

1. Amb l'objectiu de millorar les condicions de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es determinen les condicions següents

1.1. S'acorda que l'aplicació de les condicions en matèria de permisos i llicències respecte al personal de la Guàrdia Urbana i SPEIS estigui, respecte les adaptacions mes significatives, regulada en els respectius annexos específics de condicions de treball.

1.2 S'acorda la reducció de la jornada anual del personal de l'SPEIS amb la distribució següent:

- L'any 2018 la jornada es distribueix en 70 guàrdies, amb un còmput anual de 1.680 hores efectives ( 2 de les guàrdies son de formació).
- L'any 2019 la jornada es distribueix en 67 guàrdies, amb un còmput anual de 1.608 hores efectives ( 2 de les guàrdies son de formació).

S'acorda que fins que s'executin els processos selectius derivats d'oferta publica que permetin la incorporació de personal, s'ofereixi la realització d'una guàrdia extraordinària a l'any 2018; i quatre l'any 2019 i en endavant, calendaritzades i retribuïdes segons els paràmetres establerts.

A efectes de que es garanteixi la cobertura del servei, aquestes guàrdies extraordinàries es realitzaran amb personal voluntari, i, si no fos possible, l'Administració arbitrarà els mecanismes necessaris per garantir el servei.

Atesa la jornada anual resultant es revisarà en el si de la comissió de seguiment la cadència de rotació que s'adapti millor a la jornada actual.

1.3. S'acorda la reducció de la jornada anual del personal de la GUB amb la distribució següent:

- L'any 2018 hi haurà una reducció de 24 hores, el que significarà una jornada laboral anual efectiva de 1640 hores quedant la reducció de les 24 hores calendaritzada. Addicionalment la jornada nocturna de la Guàrdia Urbana pel personal que percep el complement de torn de nit sense lliurança complementaria es reduirà en dos torns de 8 hores calendaritzades, el que significarà una jornada laboral efectiva de 1624 hores anuals.

-L'any 2019 hi haurà una reducció de 32 hores el que significarà una jornada anual efectiva de 1608 hores quedant la reducció de les 32 hores calendaritzada. Addicionalment la jornada nocturna de la Guàrdia Urbana pel personal que percep el complement de torn de nit sense lliurança es reduirà en tres torns de 8 hores calendaritzades, el que significarà una jornada laboral efectiva de 1568 hores anuals.

*Vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink on the left side of the page.*

*Vertical column of handwritten signatures and initials in blue and red ink on the right side of the page.*

*Horizontal row of handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.*



*Handwritten signatures and initials in blue ink at the top right of the page.*

El personal adscrit al torn de nit que es trobava en servei actiu en la data de la signatura de l'acord de condicions de treball pel període 2008 en data 28 d'abril de 2009, podrà mantenir la opció voluntària per una o altre modalitat de nit amb lliurança o sense lliurança que haurà de mantenir-se per un període mínim d'un any.

El personal de la Guàrdia Urbana que percep el complement de torn de nit amb lliurança complementària, mantindrà les seves condicions de lliurança actual (12 dies anuals). El valor del complement corresponent s'incrementarà, tal i com consta en el apartat retributiu per tal de reequilibrar la disminució de les cinc guàrdies del personal amb complement de torn de nit sense lliurança complementària

Per part de la comissió de seguiment de l'acord es valorarà l'increment del coeficient corrector de la nocturnitat de la Guàrdia Urbana. El coeficient corrector, una vegada aplicades la reducció de 40 hores (5 guàrdies) i l'increment del complement de nocturnitat es situa en un 16.29% sobre la jornada diürna (13,81% en termes retributius i un 2,48% en reducció de jornada).

La valoració de l'increment del coeficient corrector, amb el màxim del 20% sobre la jornada diürna actual, i la forma de compensació de l'excés de jornada que pogués resultar, es realitzaria quan el nombre de personal de la GUB permeti mantenir la prestació nocturna actual. Caldrà valorar l'impacte de la normativa sobre jubilació anticipada i el progressiu increment d'agents entre els diferents torns i unitats, derivat de l'execució de les ofertes públiques adients. El criteri a mantenir és la sostenibilitat dels serveis nocturns que actualment presta la GUB.

Des de la data de la signatura del preacord, fins a la signatura de l'acord, es determinarà el nombre d'efectius de referència idònia en el torn de nit.

1.4 S'acorda desenvolupar el protocol en el cas d'embaràs i lactància pel col·lectiu de dones de la Guàrdia Urbana i SPEIS.

2. Amb l'objectiu de millorar les condicions professionals es proposa:

2.1. En el si de la comissió de seguiment de SPEIS es tractarà:

- Estudiar els criteris d'accés i proposta de bases dels processos d'oferta pública i de promoció interna
- Valorar el model funcional i cartera de serveis de SPEIS
- Tractar la normativa legal referent al lloc de treball que no s'hagi tractat fins al present acord.
- Analitzar el pla de plantilla que deriva del model d'SPEIS i els seus terminis d'execució referit a les categories SPEIS (promoció interna, oferta pública, etc.).
- Estudiar les mesures per pal·liar l'actual dèficit de plantilla i tot allò que en derivi.
- Revisió dels processos de mobilitat voluntària per a la categoria de bomber/a, caporal/a, sergent/a, infermer/a i sots-oficial/a.

*Vertical handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.*

*Vertical handwritten signatures and initials in blue and red ink on the right margin.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a date stamp '13' and 'UGT'.*



*[Handwritten signature]*

- Valorar les funcions a desenvolupar pel personal de SPEIS que no realitza tasques operatives.

*[Handwritten signature]*  
UGT

La comissió s'haurà de constituir durant les setmanes següents a la signatura d'aquest preacord amb una data límit del 15 de setembre del 2018.

**2.2** En el si de la comissió de seguiment de la GUB s'acorda valorar les convocatòries d'accés i de promoció interna.

*[Handwritten signature]*  
UGT

**2.3** En el si de la comissió de seguiment es revisaran les agregacions i els criteris d'aplicació de la segona activitat de la Guàrdia Urbana.

*[Handwritten signature]*  
UGT

**3.** Es negociarà en el si del grup de treball de la GUB , respecte les condicions de treball, de la nova unitat URPE de la GUB en el període de redacció de l'acord de condicions per tal de que quedin incorporats a l'acord els complements circumstancials que si s'escau s'hagin de determinar, sense perjudici de la capacitat autoorganitzativa dels serveis.

*[Handwritten signature]*  
UGT

En tot cas, el procés garantirà els drets i condicions laborals del personal adscrit actualment.

**4. En matèria retributiva :**

**4.1** D'acord amb la LPGE per l'any 2017 i l'avantprojecte del 2018, s'acorda adequar les retribucions vinculades a la perillositat, la nocturnitat i la festivitat recollides a les taules retributives, que, amb caràcter singular i excepcional, resulten imprescindibles atès el contingut dels llocs de treball ocupats pel personal de Guàrdia Urbana i SPEIS de l'escala d'administració especial. Aquestes adequacions estan subjectes a l'aprovació de les corresponents LGPE que permetin les adequacions singulars. Aquesta adequació de les retribucions respon a les següents motivacions:

*[Handwritten signature]*  
UGT

- Reconeixement del major grau de perillositat en la prestació dels serveis d'aquests col·lectius en els darrers anys amb l'augment dels nivells d'emergència i risc.
- Reconeixement d'una major dificultat en la prestació dels serveis de nit per part dels efectius d'aquests col·lectius i garantir que es puguin ocupar els llocs en aquests torns de treball.
- Reconeixement, als efectius de Guàrdia Urbana amb les adaptacions pertinents pels torns especials, amb règim de torn 2x1 i al personal d'SPEIS, de la prestació efectiva de servei els festius en dissabte i els dies laborables o diumenges d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció, establerts cada any per la prefectura.

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

**4.2** Segons el que s'han indicat es proposa diferenciar la perillositat dels llocs de treball ocupats pel personal de Guàrdia Urbana i SPEIS de l'escala d'administració especial, i actualitzar-la de manera progressiva.

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*Retin...*  
10/11/17

Es proposa crear un nou complement de perillositat per a GUB i SPEIS que partirà del valor vigent a 2017 i s'actualitzarà, progressivament amb els valors que es detallen, establerts d'acord amb els percentatges d'increment anual acordats al "II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de condiciones de trabajo". Qualsevol variació dels percentatges d'increment anuals s'entenen inclosos en les quanties que a continuació s'indiquen. Així, d'acord amb els valors proposats s'afegiran progressivament a l'actual complement de perillositat, les següents quantitats (en euros per retribució mensual), entre els exercicis 2017-2020. Aquestes adequacions estan subjectes a que la LGPE mantingui els criteris que permeten aquestes adaptacions singulars i excepcionals. En cas contrari es convocaria la Mesa General per cercar els sistemes adients per poder mantenir l'acord. Amb aquestes modificacions proposem actualitzar el valor del complement de perillositat progressivament amb els valors que es detallen,

2017	2018	2019	2020
43,40	88,21	129,01	132,23

**4.3 Actualitzar el complement de nocturnitat d'aplicació específica als torns d'SPEIS i el de torn de nit sense lliurança complementària i torn C de la GUB :**

Tipus de nocturnitat	Valor actual	Valor 2018	Valor 2019
Torn de nit sense lliurança complementària i torn C	329,15	362,07	
Torn de nit amb lliurança complementària	227,20	268,73	297,40
Aplicació específica torns del SPEIS	114,95	127,46	

**4.4** Retribuir, de manera específica, al personal amb règim de torn 2x1 de la GUB amb prestació efectiva de servei, un festiu intersetmanal en dissabte, i un límit anual de tres dies laborables o diumenges per torn, efectivament treballats, d'especial significació en matèria de seguretat ciutadana i prevenció. Aquests tres dies laborables o diumenges, seran publicats a l'inici de l'any i realitzats en torn ordinari de treball. La retribució per dia efectivament treballat es mantindrà en el valor actual. Es realitzaran les adaptacions pertinents pels torns especials.

**4.5** De les festes de lliure disposició quatre a l'any es podran gaudir en festiu o cap de setmana sempre que es sol·liciti amb antelació, no més tard del dia 15 del mes anterior al gaudiment.

**4.6.** En el període de redacció de l'acord de condicions serà objecte d'adaptació pel personal de SPEIS el punt 4.4 així com el regim específic de retribucions dels cinc festius Inter setmanals ja reconeguts.

**4.7** S'acorda que la comissió de seguiment de l'annex específic de SPEIS valori les condicions i sistemes de compensació resultant de la reducció progressiva de les retribucions generades per la disminució de les guàrdies d'ampliació. La compensació que se'n pugui derivar s'ha d'encabir en les condicions que siguin objecte de negociació amb posterioritat als terminis de vigència inicial d'aquest acord.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

  
UGT

**Organismes autònoms i ens instrumentals**

a) Des de la signatura del preacord s'instarà als ens adherits a l'acord de condicions per tal de tractar les corresponents adhesions amb els comitès d'empresa o delegats de personal. Es mantindran els pactes vigents sobre condicions específiques que es determinin en els processos de negociació sempre que no contravinguin el contingut d'aquest acord.

b) En el mateix termini, en el cas del Consorci d'Educació de Barcelona, es valoraran l'impacte de l'acord en les condicions de treball en el seu conjunt. En aquest sentit es valoraran específicament: les condicions de formació, de provisió de llocs de treball de comandament en els centres docents, les condicions de promoció interna i mobilitat en el si de la corporació en els casos adients, les condicions de reducció de jornada per raons d'edat, condicions de conciliació compatibles amb el model educatiu i valoració de les retribucions, com ara la percepció com a bestreta d'una de les pagues extraordinàries fins la seva regularització, o d'altres que siguin resultat del procés de negociació corresponent.

c) Des de la signatura del preacord fins a la formalització de l'acord de condicions es tractaran les condicions d'homologació del personal laboral propi del Consorci d'Educació a efectes de la plena aplicació de l'acord de condicions de treball.

Barcelona, 28 de juny de 2018

Per part de l'Administració

Per part de les seccions sindicals

  
Mirceya  
CCOO  
CCOO  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT

CCOO (sotmès a la ratificació per l'Assemblea de Delegats)

  
Pedro  
CCOO  
UGT  
SAPOL  
UGT