

ANNEX 4. TAULES RETRIBUTIVES (efectes econòmics 01.01.2026)

(Actualitzada a gener 2026)

1. Retribucions bàsiques: sou i triennis (importos en euros per paga)

Les retribucions bàsiques estan vinculades al grup o subgrup de classificació de la categoria i a l'antiguitat de serveis i són: el sou i els triennis. Els seus importos es determinen anualment en les lleis de pressupostos, i dins d'elles estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Els importos de sou i triennis per a cada subgrup es presenten a la taula annexa.

Subgrup	Sou	Trienni
A1	1.387,24	53,39
A2	1.199,52	43,54
B	1.048,55	38,20
C1	900,63	32,96
C2	749,58	22,44
E	686,07	16,90

Els importos de sou i triennis per a cada subgrup de cada una de les pagues extraordinàries de juny i desembre es detallen a la taula annexa.

Subgrup	Sou	Trienni
A1	856,05	32,96
A2	874,83	31,74
B	906,26	33,03
C1	778,42	28,45
C2	742,75	22,20
E	686,07	16,90

2. Retribucions complementàries: Complement de destinació (importos en euros per paga)

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

Els importos dels complements de destinació per a cada nivell es presenten a la taula annexa.

Nivell	Import mensual
30	1.211,77
29	1.086,89
28	1.041,22
27	995,47
26	873,38
25	774,86
24	729,14
23	683,48
22	637,73
21	592,11
20	550,01
19	521,94
18	493,86
17	465,75
16	437,73
15	409,59
14	381,57
13	353,44
12	325,35
11	297,24
10	269,20
9	255,17
8	241,09
7	227,07
6	213,02
5	198,97
4	177,92
3	156,91
2	135,84
1	114,81

3. Retribucions complementàries: Complement específic

El complement específic és el concepte que retribueix les condicions particulars dels llocs de treball tenint en compte els dos factors següents:

- a) Responsabilitat i dificultat tècnica: s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució del problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixement i competències exigides per a la seva execució, així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els

recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. La tècnica de valoració de llocs emprada per diferenciar aquest factor, mesura:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.

- b) Circumstancial:** s'atribueix als llocs de treball en funció de les condicions que afecten a l'exercici de les tasques encomanades al lloc de treball. Aquestes condicions poden afectar a la jornada, disponibilitat, penositat o perillositat. La seva assignació als llocs de treball pot formar part d'un únic específic, juntament amb la responsabilitat o dificultat tècnica, o es poden vincular a cada dotació de lloc de treball, en funció de les necessitats del servei on s'adscriuen. La definició dels complements circumstancials, les seves condicions, així com els llocs de treball i serveis on es poden percebre són els que es detallen al punt final d'aquest annex.

3.1 Complement específic circumstancial (importos en euros per paga)

Els importos dels complements específics circumstancials es presenten a continuació:

Denominació		Total
Festivitat		
5240	Per a mitjanes anuals d'1 a 5 festius	10,31
5241	Per a mitjanes anuals de 6 a 10 festius	21,93
5242	Per a mitjanes anuals d'11 a 15 festius	33,53
5243	Per a mitjanes anuals de 16 a 20 festius	45,18
5244	Per a mitjanes anuals de 21 a 25 festius	56,76
5245	Per a mitjanes anuals de 26 a 30 festius	68,39
5239	Aplicació específica Torn USF de la GUB	70,39
5246	Per a mitjanes anuals de 31 a 35 festius	80,01
5247	Per a mitjanes anuals de més de 36 festius	96,26
5248	Aplicació específica GUB	96,26
5249	Aplicació específica SPCPEIS	167,92
5250	Aplicació específica Torn C de la GUB	279,51
5251	Aplicació específica Torn D de la GUB	429,27
Nocturnitat		
5202	Per a mitjanes diàries de 2 hores	72,15
5231	Per torn de tarda encavalcat de GUB	111,02
5203	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores	140,94
5232	Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores i Torn D (aplicació a GUB i SPCPEIS)	166,45
5204	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores	209,76
5233	Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores (aplicació a GUB i SPCPEIS)	277,41
5234	Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores	278,59
5236	Torn de nit sense lliurança complementària i Torn C	443,87

Denominació		Total
5230	Aplicació específica torns del SPCPEIS	185,82
Desplaçament		
5252	Desplaçament	54,64
Menyscapte		
5253	Menyscapte de diners	29,59
Emergències socials		
5215/16	Emergències socials	110,11
Disponibilitat		
5255	Disponibilitat rang 1	443,87
5254	Disponibilitat rang 2	266,13
Complement personal subgrup C2 amb 10 anys		
5116	Complement personal subgrup C2 amb 10 anys	88,87
Complement grup E		
5124	Complement grup E	25,24
Plena dedicació o ampliació de jornada		
5032	Subgrup A1 a 37,5h	358,81
5032	Subgrup A2 a 37,5h	273,78
5032	Grup B a 37,5h	247,86
5032	Subgrup C1 a 37,5h	221,93
5032	Subgrup C2 a 37,5h	194,77
5032	Subgrup E a 37,5h	187,32
5031	Subgrup A1 a 36,25h	179,40
5031	Subgrup A2 a 36,25h	136,89
5031	Grup B a 36,25h	123,93
5031	Subgrup C1 a 36,25h	110,96
5031	Subgrup C2 a 36,25h	97,38
5031	Subgrup E a 36,25h	93,66
Atenció directa intensiva		
5264	Plus atenció directa intensiva en OAC, atenció al contribuent de l'IMH i OMIC, OME, CSS, EAIA, PIAD, SARA, frontals de les oficines d'habitatge, atenció i gestió usuaris IMHAB, Oficina de prestacions econòmiques, EAL i CDIAP. Grup C	257,51
5271	Plus atenció directa intensiva en Oficina de troballes i OIT. Grup C	82,01
5299	Plus atenció parcial a la ciutadania en districtes, registre IMH, Departament d'Informació i Documentació d'Urbanisme, i al Servei d'Informació i Tramitació de l'IMPU	34,07
Servei de Bens i Servei de Cadastre		
5289	Complement Servei de Bens i Servei de Cadastre. Grup C	45,70
Intervenció social		
5173	Complement intervenció social CSS, EAIA, PIAD i SARA, EAL i CDIAP. Grup A	198,30
Intervenció d'habitatge		

Denominació		Total
5288	Complement intervenció habitatge. Grup A	136,85
Inspecció		
5174	Complement inspecció . Grup A	311,61
5175	Complement inspecció . Grup C	103,71
Intervenció sanitària		
5166	Complement intervenció sanitària	136,85
Funcions complementàries SPCPEIS		
5147	Cap d'unitat	425,26
5153	Cap de guàrdia	748,01
5145	Cap de parc	625,39
5282	Manteniment de l'acreditació de submarinista	134,87
5225	Distribució de jornada	264,86
Canvi de festius per feiners		
7000	Torn matí i tarda	35,11
7000	Torn de nit	48,30
Direccions de mercats		
5275	Direccions tipus 1	488,53
5276	Direccions tipus 2	412,25
5277	Direccions tipus 3	289,10
5278	Direccions tipus 4	216,81
Direccions d'escola bressol		
5290	Fins a 8 grups	306,81
5291	9 grups (o 5 grups o més amb espai familiar)	395,62
5292	10 grups	439,57
Perillositat		
5221	Perillositat	82,62
5220	Perillositat cossos especials	299,40
Compensació personal a l'ISPC		
5160	Complement compensació personal escola (GU i SPCEIS) subgrup C2	435,40
5160	Complement compensació personal escola (GU i SPCEIS) subgrup C1	300,83
Servei permanent		
5162	Complement de funció de servei permanent	90,43
Protecció d'autoritats		
5258	Complement de protecció d'autoritats	781,61
Deontologia interna		
5163	Complement de deontologia interna	443,87
Manteniment acreditació eqüestre		
5167	Complement de manteniment acreditació eqüestre	111,02
Responsabilitat comptable		
5164	Complement de responsabilitat comptable	153,75
Personal designat en matèria de prevenció de riscos		

Denominació		Total
5161	Complement de funció de personal designat PRL	50,00
Execució jurídica-tècnica de desnonaments		
5165	Complement d'execució jurídica-tècnica de desnonaments	89,85

3.2 Complementos específics per lloc de treball (importos en euros per paga)

Els complementos específics per lloc es presenten com a suma del factor de responsabilitat i dificultat tècnica i els circumstancials que formen part de totes les dotacions del propi lloc. En les taules següents es tenen en compte els factors següents:

- a) Responsabilitat i dificultat tècnica: s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució dels problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixement i competències exigides per a la seva execució, així mateix, la responsabilitat vindrà determinada en funció de l'impacte de les decisions en l'exercici de les tasques en combinació amb la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin aquests econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. La tècnica de valoració de llocs emprada per diferenciar aquest factor, mesura:
 - Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
 - Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
 - Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- b) Plena dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a la establerta amb caràcter general.
- c) Emergències socials: retribueix l'exigència de resposta efectiva, obligatòria i regular, com a resultat de l'activació d'un Pla de Protecció Civil en determinades situacions d'emergència de ciutat, operatius extraordinaris o altres serveis derivats del Pla. Aquesta activació serà exclusiva dels llocs de treball que formin part del Plans de Protecció Civil. Aquestes dotacions de llocs han d'estar formalment reconegudes en aquests Plans requerint la incorporació.
- d) Perillositat de cossos especials: s'atribueix als llocs de GU i SPCPEIS que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat (incloent-hi els llocs de TM en Infermeria del SPCPEIS i TES, i exceptuant els llocs de TM SPCPEIS i TS SPCPEIS). Es divideix en dos components: d) amb caràcter general de perillositat i d') amb caràcter addicional per personal d'emergències.
- e) Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.
- f) Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- g) Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.
- h) Dedicació tècnica/a sanitari/ària SPCPEIS: s'atribueix als llocs de treball de la categoria tècnica/a sanitari/ària SPCPEIS que exigeixen una dedicació complementària per necessitats pròpies del seu servei.

- i) Plus d'atenció directa intensiva a les escoles bressol: s'atribueix als llocs de caràcter docent de les escoles bressol amb atenció directa als infants.
- j) Vestuari bressol: s'atribueix a les dotacions de llocs de treball docents de les escoles bressol que requereixin d'un vestuari especial per al desenvolupament de la seva activitat.

Els factors es codifiquen a les taules en correspondència als apartats anteriors.

El complement específic en els llocs d'habilitat i director/a:

Codi	Lloc	a	b	Total
11.10	Interventor/a	7.345,03	358,81	7.703,84
11.11	Interventor/a adjunt/a delegat/da	4.336,17	358,81	4.694,98
11.12	Interventor/a adjunt/a	4.982,14	358,81	5.340,95
11.13	Tresorer/a	7.076,57	358,81	7.435,38
11.14	Secretari/a	7.286,21	358,81	7.645,02
20.11	Director/a nivell 30 (extraordinari)*	5.527,76	358,81	5.886,57
20.12	Director/a nivell 30 (ordinari)	4.412,42	358,81	4.771,23
20.20	Director/a nivell 28 (restringit)*	4.581,75	358,81	4.940,56
20.21	Director/a nivell 28 (extraordinari)	3.761,11	358,81	4.119,92
20.22	Director/a nivell 28 (ordinari)	2.973,31	358,81	3.332,12

* Import corresponent a lloc declarat a extingir. Vigent només fins a la seva vacant.

Els llocs d'habilitats i director/a percebran els conceptes de cobrament en 14 pagues: 12 ordinàries i 2 extraordinàries.

El complement específic en els llocs d'administració general fins al nivell 26:

Codi	Lloc	a	i	j	Total
40.10	Cap Departament nivell 26	1.721,72			1.721,72
40.20	Cap Departament nivell 24	1.400,41			1.400,41
50.10	Cap Secció nivell 24	1.400,41			1.400,41
50.20	Cap Secció nivell 22	1.314,65			1.314,65
50.30	Cap Secció nivell 18	900,83			900,83
80.10	Lloc A singular nivell 26	1.596,66			1.596,66
80.20	Lloc A singular nivell 24	1.275,35			1.275,35
80.30	Lloc A1 base nivell 22	1.053,17			1.053,17
80.30	Lloc A2 singular nivell 22	1.053,17			1.053,17
80.40	Lloc A2 base nivell 20	808,84			808,84
70.10	Lloc B base nivell 18	796,86			796,86
80.50	Mestre/a Escola Bressol	675,04	77,75	12,99	765,68
80.51	Educador/a Escola Bressol (B)	675,04	217,95	12,99	905,98
90.10	Lloc C1 singular nivell 22	1.234,60			1.234,60
90.20	Lloc C1 singular nivell 20	1.040,49			1.040,49
90.30	Lloc C nivell 18	875,82			875,82

Codi	Lloc	a	i	j	Total
90.35	Lloc C Informador/a-Tramitador/a nivell 18	830,35			830,35
90.40	Lloc C2 singular nivell 16	784,89			784,89
90.40	Lloc C1 base nivell 16	784,89			784,89
90.50	Lloc C2 base nivell 14	774,47			774,47
90.60	Lloc E nivell 12	765,40			765,40

En el cas dels llocs de Mestre/a d'Escola Bressol, d'Educador/a Escola Bressol i de Director/a d'Escola Bressol el complement específic 80.50 i 80.51 es denominen "complement docent". Aquests complements docents estan adaptats a la jornada específica de les escoles bressol.

El complement específic en el cas de GUB:

Codi	Denominació	a	c	d	d'	e	g	Total
30.10	Cap de la GUB	4.595,17	110,11	82,61	216,81	277,50	735,83	6.018,03
30.20	Intendent/a Major GUB	3.618,92	110,11	82,61	216,81	277,50	735,83	5.041,78
30.30	Intendent/a GUB	2.491,80	110,11	82,61	216,81	277,50	655,63	3.834,47
60.10	Inspector/a GUB	2.309,87	110,11	82,61	216,81	277,50	551,40	3.548,30
60.20	Sotsinspector/a GUB	2.176,70	110,11	82,61	216,81	277,50	449,42	3.313,15
60.40	Sergent/a GUB	1.422,47	110,11	82,61	216,81	277,50	412,68	2.522,18
61.20	Caporal/a GUB	1.129,93	110,11	82,61	216,81	277,50	362,97	2.179,93
92.20	Agent GUB	845,07	110,11	82,61	216,81	277,50	318,25	1.850,35

Els llocs de caporal i sergent inclouen en la seva responsabilitat i dificultat tècnica (a) la funció de cap d'equip i cap de torn respectivament.

Els llocs de cap de la GUB i d'intendent/a major percebran els conceptes de cobrament en 14 pagues: 12 ordinàries i 2 extraordinàries.

El complement específic en el cas d'SPCPEIS:

Codi	Denominació	a	c	d	d'	f	g	h	Total
60.30	Sotsoficial/a SPCPEIS	1.665,26	110,11	82,61	216,81	277,50	504,21		2.856,50
60.50	Sergent/a SPCPEIS	1.422,47	110,11	82,61	216,81	277,50	412,68		2.522,18
60.70	Caporal/a SPCPEIS C2*	1.281,00	110,11	82,61	216,81	277,50	362,97		2.331,00
61.10	Caporal/a SPCPEIS	1.129,93	110,11	82,61	216,81	277,50	362,97		2.179,93
91.20	Bomber/a	996,13	110,11	82,61	216,81	277,50	318,25		2.001,41
92.10	Bomber/a C1	845,07	110,11	82,61	216,81	277,50	318,25		1.850,35
60.15	Cap sanitari	1.337,88	110,11	82,61	216,81	277,50	267,72	65,04	2.357,67
60.16	Tècnic/a sanitari/ària	1.053,16	110,11	82,61	216,81	277,50	267,72	65,04	2.072,95
60.17	Tècnic/a emergències sanitàries	784,89	110,11	82,61		277,50	267,72		1.522,83

* Lloc declarat a extingir. Vigent només fins a la seva vacant.

Els llocs de caporal i sergent inclouen en la seva responsabilitat i dificultat tècnica (a) la funció de cap d'equip i cap de torn respectivament.

4. Retribució gerents i personal eventual

Per als llocs de gerent s'estableixen les següents retribucions mensuals

Codi	Lloc	Total
10.10	Gerent 1	8.863,13
10.11	Gerent 2	8.680,39
10.12	Gerent 3	8.223,53
10.13	Gerent 4	7.766,66
10.18	Gerent 5	7.309,82

Per als llocs de treball eventuais i comissionats, s'estableixen les següents retribucions mensuals en jornada ordinària:

Codi	Lloc	Total
01.11	Assessor/a 1	6.877,51
01.12	Assessor/a 2	5.279,82
01.13	Assessor/a 3	4.341,66
01.14	Assessor/a 4	4.215,68
01.15	Assessor/a 5	3.746,76
01.16	Assessor/a 6	3.430,93
01.17	Assessor/a 7	2.953,08
01.18	Assessor/a 8	2.446,74
01.19	Assessor/a 9	1.967,27
01.11	Comissionat/da 1	6.877,51
01.12	Comissionat/da 2	5.279,82
01.13	Comissionat/da 3	4.341,66
01.14	Comissionat/da 4	4.215,68
01.15	Comissionat/da 5	3.746,76
01.16	Comissionat/da 6	3.430,93
01.17	Comissionat/da 7	2.953,08
01.18	Comissionat/da 8	2.446,74

El personal gerent i el personal eventual percebrà els conceptes retributius en 14 pagues: 12 ordinàries i 2 extraordinàries.

5. Retribucions complementàries: serveis extraordinaris i hores extraordinàries

La gratificació dels serveis extraordinàries fora de la jornada de treball així com la remuneració de les indemnitzacions corresponents per raó del servei s'efectuarà d'acord amb la seva normativa reguladora.

5.1. Les gratificacions del serveis extraordinaris per al personal de totes les categories excepte GU i SPCPEIS (imports per hora en euros)

En horari diürn:

Subgrup	Import
A1	29,94
A2	23,30
B	21,57
C1	19,52
C2	17,65
E	16,47

En horari nocturn o festiu:

Subgrup	Import
A1	35,93
A2	27,95
B	25,87
C1	23,42
C2	21,15
E	19,72

Per al personal de GU (imports per hora en euros):

Lloc	Diürnes	Nocturnes
Intendent/a Major	51,77	58,76
Intendent/a	48,40	55,32
Inspector/a	43,31	49,75
Sotsinspector/a	38,08	44,42
Sergent/a	32,98	36,80
Caporal/a	30,45	34,25
Agent	27,91	31,71

5.2. Ampliacions de jornada i assimilats

Per al personal de la Guàrdia Urbana (imports per hora en euros): Es percebran en jornades complertes de 8, 10, 12 o 15 hores en funció del servei.

Concepte	Import
Import hora d'ampliació de jornada diürna	
Agent GU C1	27,91
Caporal/a GU C1	30,45

Concepte	Import
Sergent/a GU	32,98
Sotsinspector/a	38,08

Concepte	Import
Import hora d'ampliació de jornada nocturna	
Agent GU C1	31,71
Caporal/a GU C1	34,25
Sergent/a GU	36,80
Sotsinspector/a	44,42

Per al personal del SPCPEIS (imports per hora en euros). El cobrament de l'ampliació de jornada és incompatible amb la percepció de la gratificació per realitzar la funció de cap de guàrdia.

Concepte	Import
Ampliació de jornada (per hora) GA	
Bomber/a SPCPEIS	27,91
Caporal/a SPCPEIS	30,45
Sergent/a SPCPEIS	32,98
Sotsoficial/a SPCPEIS	38,08
Sanitari/a SPCPEIS / Cap de Sala	32,98
Cap de Guàrdia	38,08
Tècnic/a emergències sanitàries	24,22

Concepte	Import
Import hora d'ampliació de jornada nocturna	
Bomber/a SPCPEIS	31,71
Caporal/a SPCPEIS	34,25
Sergent/a SPCPEIS	36,80
Sotsoficial/a SPCPEIS	44,42
Sanitari/a SPCPEIS / Cap de Sala	36,80
Cap de Guàrdia	44,42
Tècnic/a emergències sanitàries	27,03

Per al personal del SPCPEIS (imports per hora en euros) s'estableixen els següents imports per realitzar una jornada ampliada, segons es va definir a l'acord de condicions 2018-2020.

Concepte	Import
Jornada ampliada (per hora) GJ	
Bomber/a SPCPEIS	35,33
Caporal/a SPCPEIS	39,20
Sergent/a SPCPEIS	43,19
Sotsoficial/a SPCPEIS	47,42

Concepte	Import
Sanitari/a SPCPEIS 29,5	42,29
Tècnic/a emergències sanitàries	27,31

Per al personal del SPCPEIS (imports per hora en euros), s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de cap de guàrdia que requereixin de manera regular el trencament horari per a la realització de les guàrdies; de llocs de treball de sotsoficial/a, sergent/a, caporal/a, bomber/a, que per realitzar les seves tasques requereixin el trencament horari de la seva jornada fins a 16 guàrdies de la seva jornada per treballar en jornada de 8 hores ; i a les dotacions de llocs de treball de sotsoficial, que requereixin de manera regular el trencament horari de 16 guàrdies de la seva jornada per treballar en jornada de 8 hores; i per als llocs de cap d'unitat del SPCPEIS que requereixin de manera regular el trencament horari de la seva jornada per la realització d'un màxim de 360 h anuals en concepte de guàrdies de nivell 4 i 5.

Denominació	Import
5180 Trencament de jornada (preu guàrdia)	175,00

S'estableixen les següents compensacions opcionals en hores o import per l'assistència a judicis, fora de l'horari de treball, derivades de l'actuació en el lloc de treball.

Concepte	Hores	Import
Compensació per assistència a judicis		
Una citació	4	111,69
Dues citacions	6	167,57
Tres o més citacions o festius	8	223,41

6. Ajudes

L'import de l'ajut per als progenitors amb fills/es i cònjuge o assimilat amb discapacitat serà determinat en funció del grau de discapacitat

Ajuda familiar	Import
Grau igual al 33% i inferior al 65%	368,51
Grau igual al 65% i inferior al 75%	500,12
Grau igual o superior al 75%	631,68

L'ajut en concepte d'assistència en centres d'educació especial de caràcter onerós, tindrà un import suficient per cobrir les despeses, degudament acreditades, i fins al 50% com a màxim de les quantitats establertes en concepte d'ajuda familiar.

7. Altres gratificacions i indemnitzacions (en euros)

Concepte	Import
Gratificació per impartir formació fora de la jornada laboral	

Concepte	Import
Presencial a l'aula (per hora)	22,02
Entorn virtual (per hora de gestió del curs)	22,02
Entorn virtual (per tutoria de 20 a 25 participants)	500,00
Entorn virtual (per tutoria de 26 a 30 participants)	700,00
Entorn virtual (per tutoria de 31 a 35 participants)	825,00
Tutories post formació o autoaprenentatge (per hora)	15,00
Gratificació per l'elaboració de material formatiu fora de la jornada laboral	
Elaboració de materials formatius (per hora)	22,02
Revisió de materials formatius (per hora)	11,01
Gratificació personal instructor a l'ISPC	
Personal Instructor/tutor a l'ISPC	226,84
Gratificacions assistència processos selectius (per hora)	
Personal coordinador	31,25
Personal responsable aula	23,44
Personal ajudant	15,63
Gratificació sortida d'inspecció (per sortida)	
Nocturna	150,00
Diürna en dissabte o diumenge	100,00
Festiu i nocturna per acreditats en sonometria	205,44
Gratificació assistència sessions Consells Escolars	
Assistència per sessió	130,72
Màxim assistències per centre	653,62
Prolongacions jornada (Guàrdia Urbana i SPCPEIS)	
Prolongacions jornada (Guàrdia Urbana i SPCPEIS)	15,02

8. Complement de productivitat vinculat al Pla d'Absentisme

S'estableix un complement retributiu de productivitat de caràcter anual i variable com a mesura per reduir l'absentisme col·lectiu i individual.

El complement consisteix en l'equivalent a la retribució mensual de cada empleat/da del lloc de treball ocupat a 31 de desembre de l'any anterior, amb exclusió del salari base per grup o subgrup professional, les retribucions complementàries percebudes en concepte de serveis extraordinaris i hores extraordinàries així com d'altres gratificacions, els complements de trencament de jornada.

La quantia de cada any del complement de productivitat per reduir l'absentisme es determinarà en funció de dues circumstàncies vinculades a l'índex d'absentisme per contingència comuna:

1. En el cas que l'índex d'absentisme per contingència comuna del personal de l'Ajuntament de Barcelona i ens adherits a l'Acord de condicions de l'any anterior sigui inferior al 6%. En aquesta circumstància, el complement consisteix en el 100% de la quantia.
2. En el cas que l'índex d'absentisme per contingència comuna del personal de l'Ajuntament de Barcelona i Organismes i Entitats vinculats i dependents adherits a l'Acord de condicions de l'any anterior sigui igual o superior al 6%

En aquesta circumstància, a la quantia establerta a l'apartat anterior se li detreu una dotzena part per qualsevol absència diària del lloc de treball i per cada mes en que es produeixi, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies que tot seguit s'indiquen:

- Vacances i gaudiment del permís per assumptes propis.
- Una absència per indisposició.
- Aquells permisos que es detallen a l'articulat de l'acord de condicions de treball, tret dels que es declaren explícitament amb detracció per aquest concepte.
- Prestació per naixement per a la mare biològica, de l'altre progenitor diferent de la mare biològica, adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent.
- Incapacitat temporal per accidents laborals i malalties professionals en tota la seva extensió.
- Baixes per malaltia comuna, fins al desè dia inclòs, o per intervenció quirúrgica, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.
- 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.
- Baixes mèdiques derivades de violència de gènere.
- Baixes per intervencions quirúrgiques derivades del procés de transició de gènere.
- Baixes de les víctimes d'atemptat terrorista

En el cas del personal de les categories d'educador/a bressol i mestre/a bressol, no seran d'aplicació les detraccions recollides a l'apartat anterior.

En les dues circumstàncies, en cas de vaga legal, únicament es descompta l'import del complement proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

El complement s'abona abans del 30 d'abril de cada any de forma proporcional al període de serveis prestat l'any natural anterior.

En el cas de extinció de la relació de serveis abans del 31 de desembre, es liquidarà el complement de productivitat anual variable segons el criteri ii) de l'apartat anterior, sense perjudici, de la corresponent regularització en el cas que el percentatge d'absentisme anual sigui igual o inferior al 5% al moment de disposar-se d'aquesta dada.

9. Complement de festivitat anual variable vinculada a l'absentisme

9.1 Àmbit d'aplicació:

Aquesta mesura s'aplica al personal en actiu de les categories bomber, caporal, TM Infermeria SPCPEIS, Tècnic/a Emergències Sanitàries, sergent i sots-oficial i del lloc de treball de cap de guàrdia, cap de sala i auxiliar de sala del cos de l'SPCPEIS i de les categories d'agent, caporal i sergent del cos de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona.

La mesura relativa al complement de festivitat anual i variable s'aplica al personal en situació de segona activitat que ocupi llocs de treball establerts a la Relació de Llocs de Treball de segona

activitat.

El personal en actiu de les categories caporal, sergent i sots-oficial i del lloc de treball de cap de guàrdia del cos de l'SPCPEIS i de les categories de caporal i sergent del cos de la Guàrdia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona inclòs en aquesta mesura restarà exclòs de la productivitat de comandaments.

9.2 Contingut de la mesura

Es configura un complement de festivitat anual variable vinculat al grau d'assistència de la persona treballadora, com a incentiu a l'efectiva prestació de serveis els dies de treball indicats i amb la finalitat de reduir l'índex d'absentisme laboral.

Pel personal de GUB, exclòs el quadrant Q3 del torn de nit

Import = $(1.350€ \cdot FE) + (2.250€ \cdot CS) + [(AB \cdot 750€) \cdot CS]$

Essent FE els festius efectivament treballats de l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats i calendaritzats pel servei fora del cap de setmana.
- 1 festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Essent CS els caps de setmana entès com a dissabte + diumenge, tots dos efectivament treballats. No computa si només es presta servei un dels dos dies.

Essent AB el percentatge d'absentisme del col·lectiu de GUB de l'any anterior publicat a la Intranet.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

Caps de setmana	CS
15	100,00%
14	93,33%
13	86,66%
12	79,99%
11	73,32%
10	66,65%

9	59,98%
8	53,31%
7	46,64%
6	39,97%
5	33,30%
4	26,63%
3	19,96%
2	13,29%
1	6,62%

% Absentisme	AB
<6,00	100%
6,00-7,00	90%
7,01-8,00	60%
8,01-9,00	20%
>9,01	0%

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any respecte als serveis prestat l'any natural anterior.

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

Pel personal de GUB del quadrant Q3 del torn de nit

Import = (1.350€ * FE) + (3.300€ * CS) + [(AB*750€) * CS]

Essent FE els festius efectivament treballats de l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats i calendaritzats pel servei fora del cap de setmana.
- 1 festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Essent CS els caps de setmana entès com a dissabte + diumenge, tots dos efectivament treballats. No computa si només es presta servei un dels dos dies.

Essent AB el percentatge d'absentisme del col·lectiu de GUB de l'any anterior publicat a la Intranet.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%

Festivitats	FE
0	0,00%

Caps de setmana	CS
15	100,00%
14	93,33%
13	86,66%
12	79,99%
11	73,32%
10	66,65%
9	59,98%
8	53,31%
7	46,64%
6	39,97%
5	33,30%
4	26,63%
3	19,96%
2	13,29%
1	6,62%

% Absentisme	AB
<6,00	100%
6,00-7,00	90%
7,01-8,00	60%
8,01-9,00	20%
>9,01	0%

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any respecte als serveis prestat l'any natural anterior.

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

Pel personal de les categories de bomber/a, caporal/a, TM Infermeria d'SPCPEIS, Tècnic/a d'Emergències Sanitàries, sergent/a i sots-oficial/a de l'SPCPEIS

Import = (1.350 * FE) + (2.250 * CS) + [(AB*750) * CS]

Essent FE festius efectivament treballats l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats pel servei.
- 1 Festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Essent CS el període de serveis efectivament prestats l'any natural anterior, tenint en compte que cada tres guàrdies consecutives de no prestació efectiva de serveis es perd un 5,08%, i que smpre s'han d complir les següents condicions en la planificació de les vacances:

- Haver gaudit màxim una quinzena de vacances entre juliol i agost, o en juny i setembre.

- No haver gaudit de recuperacions horàries durant els 15 dies de Nadal, 5 dies de Setmana Santa i revetlla de Sant Joan.
- Haver gaudit les vacances respectant el percentatge de vacances del col·lectiu: un 20% al juny i al setembre, un 25% al juliol i agost, i la resta de l'any un 15%.
- **Essent AB** percentatge d'absentisme del col·lectiu de SPCPEIS de l'any anterior publicat a la Intranet.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

% Absentisme	AB
<6,00	100%
6,00-7,00	90%
7,01-8,00	60%
8,01-9,00	20%
>9,01	0%

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any.
La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

Per als llocs de treball de caps de guàrdia, caps de sala i auxiliar de sala:

Import = (1.350 * FE)

Essent FE festius efectivament treballats l'any anterior en els següents termes:

- 5 festius oficials intersetmanals.
- 3 festius oficials d'especial significació determinats pel servei.
- 1 Festiu oficial que recau en dissabte recuperable, sempre que el calendari laboral ho contempli.

Festivitats	FE
9	100,00%
8	88,88%
7	77,77%

Festivitats	FE
6	66,66%
5	55,55%
4	44,44%
3	33,33%
2	22,22%
1	11,11%
0	0,00%

La percepció d'aquest complement resta condicionada al registre de la jornada.

El complement de festivitat anual variable s'abona abans del 30 d'abril de cada any.

10. Conceptes retributius en jornades reduïdes

En el cas de jornades inferiors a les 35 hores, tots els conceptes retributius es veuran reduïts proporcionalment o tal com estableixi la normativa.

11. Sistemàtica de migració i absorció del sistema retributiu

En el procés de migració de l'estructura retributiva del catàleg de 1987 a l'actual sistema, el nou complement específic absorbeix els següents conceptes retributius: els complements específics de responsabilitat, els complements específics d'equiparació, el plus d'ajut a la manutenció, el complement específic transitori, el plus d'emergències socials de guàrdia urbana i SPCPEIS (PEG), el complement específic de perillositat de guàrdia urbana i SPCPEIS (PP1), el complement específic d'incompatibilitat de guàrdia urbana, el plus de distribució de jornada del SPCPEIS, el complement de dedicació de guàrdia urbana i de rotació de torns del SPCPEIS, el complement de comandament de guàrdia urbana, el mòdul d'homologació de seguretat pública, el mòdul d'homogeneïtzació i tots aquells complements o plusos que de manera generalitzada estiguin establerts per un col·lectiu de manera fixa i periòdica a les seves retribucions.

Els complements específics circumstancials que es mantenen respecte al catàleg de 1987, seguiran assignats als llocs de treball en les mateixes condicions i sistemàtica que amb l'anterior catàleg de llocs de treball.

Les diferències retributives que es puguin generar a cada persona com a resultat del procés de migració entre el catàleg 1987 i l'actual sistema retributiu, es van recullen en un complement personal de migració (CPM), incloent-hi:

Les persones que respecte al catàleg de 1987 quedin enquadrades en un complement de destinació superior, veuran absorbides les diferències d'aquest increment del seu complement personal de migració.

Les persones que ocupin llocs de treball que incorporin un nou complement específic circumstancial respecte al catàleg de 1987, absorbiran del complement transitori de migració l'import corresponent al circumstancial fixat.

Aquest complement personal de migració només serà aplicable als llocs de treball inferiors a la

destinació 28.

11.1 Sistemàtica de migració i absorció dels sistema retributiu en jornades reduïdes

En el cas de reduccions de jornada es generà, respecte al catàleg de 1987, un complement personal (Complement de Migració de Jornada, CMJ), com a resultat de les diferències entre el sistema de càlcul anterior de les reduccions de jornada i l'actual.

Com a criteri general, tenia l'objectiu de garantir la mateixa retribució en el moment canviar de sistema retributiu respecte del catàleg de 1987. Aquest complement absorbia les diferències retributives que no encaixen en la resta de conceptes com a resultat de la reducció de jornada.

Aquest Complement de Migració de Jornada desapareix quan la persona retorna a la seva jornada ordinària i tots els seus conceptes retributius passen a ser complerts. Aquest complement també es reduirà en el cas del canvi del percentatge de jornada respecte a la jornada original de 37,5h.

Aquest complement és a extingir i només el percebran les persones que el tenen assignat com a resultat de la migració retributiva respecte al catàleg de 1987, i permetrà garantir l'equitat retributiva respecte al sistema anterior mentre duri la reducció de jornada a la que estan associats. En cas de passar a jornades ordinàries es deixarà de percebre, i no es podrà recuperar en cas d'una eventual nova reducció.

11.2 Conceptes retributius no generals del catàleg de 1987

En el cas dels complements retributius existents en el catàleg de 1987 de manera no general es generà, en el procés de migració al sistema retributiu actual, un complement personal per les diferències (CPD), que recull aquestes.

Com a criteri general, tenia l'objectiu de garantir la mateixa retribució en el moment de la migració. Aquest complement absorbia les diferències retributives que no encaixaven en la resta de conceptes retributius del catàleg.

Aquest complement personal desapareix quan la persona canvia de categoria o de dotació de lloc de treball on tots els seus conceptes retributius passaran a ser els vigents en aquestes taules retributives.

Aquest complement és a extingir i només el percebran les persones que el tenen assignat, i permetrà garantir l'equitat retributiva respecte al sistema anterior mentre romanguin a la seva actual dotació de lloc de treball. En cas de canviar de dotació es deixarà de percebre, i no es podrà recuperar en cas d'una eventual retorn al lloc.

11.3 Diferències retributives que passen a integrar-se en un complement personal transitori

En el cas que l'aprovació o modificació de la relació de llocs de treball, la valoració dels seus llocs i les seves taules retributives puguin comportar la minoració de les retribucions anuals que es

puguin percebre, es reconeixerà un complement personal i transitori per la diferència, que serà absorbit pels futurs increments retributius segons els criteris que estableixin les successives lleis de pressupostos.

12. Clàusula transitòria: complement de productivitat

Fins a l'aplicació efectiva del complement de carrera horitzontal, el complement de productivitat s'abonarà a aquelles persones que, en l'avaluació de l'acompliment realitzada respecte l'any anterior i fins a 31.12.2025, hagin obtingut una valoració qualificada d'adequada.

12.1 Factor de productivitat mensual

Els imports del complement de productivitat mensual es determinarà de forma proporcional al període de temps treballat i a la jornada realitzada, i en funció del grup i subgrup de titulació i anys d'experiència, d'acord amb la taula annexa (valors expressats en euros/mes)

	A1	A2	C	C2	E	Bressol A2	Bressol B
Menys de 2	369,38	92,27	69,27	57,66	52,78	85,17	74,89
2 a 4	434,54	148,13	115,84	104,21	94,66	137,56	126,77
5	615,53	302,22	256,17	244,53	195,94	137,56	126,77
6	680,70	358,07	302,71	291,08	237,83	189,41	178,63
7 o més	736,54	405,96	342,60	330,99	273,76	233,88	223,09

En els llocs de bressol, els valors estan expressats en euros/mes i adaptat a la jornada específica de les escoles.

GUB Intendent/a	GUB A2	SPCPEIS/GUB C1	SPCPEIS/GUB C2
106,71	92,27	69,27	57,66

12.2 Factor de productivitat anual

Totes aquelles persones que tinguin una avaluació positiva amb anterioritat a 1 de gener del 2026 percebran la productivitat anual meritada des de gener a desembre de 2025 i en els termes de l'article 5 de l'Acord de condicions de treball 2021-2024 amb la modificació aprovada pel plenari del Consell Municipal de 28 de juny de 2024. Es farà efectiu en un únic abonament al mes d'abril del 2026.

13. Definició dels complements circumstancials

En aquest punt es desenvolupa la definició dels complements circumstancials, les seves condicions, així com els llocs de treball i serveis on es poden percebre.

Complement d'atenció directa intensiva

Complement d'emergències socials

Complement de disponibilitat

Complement de festivitat

Complement de nocturnitat

Complement de desplaçament
Complement de menyscapte
Complement de plena dedicació o d'ampliació de jornada
Complement de Servei de Bens i Servei de Cadastre
Complement d'intervenció social
Complement d'intervenció d'habitatge
Complement d'inspecció
Complement de perillositat
Complement de funció de direccions de mercats
Complement de funció de direccions d'escola bressol
Complement de compensació personal a l'ISPC
Complement de funció de personal designat PRL
Complement de funció de servei permanent
Complement de protecció d'autoritats
Complement de deontologia interna
Complement de responsabilitat comptable
Complement d'execució jurídic-tècnica de desnonaments
Complement d'intervenció sanitària
Complement de manteniment de l'acreditació eqüestre

Complement d'atenció directa intensiva

Definició:

El complement retribueix la realització d'atenció directa a la ciutadania sobre tràmits administratius i informació, ambdues funcions constitueixen l'element substancial i diferenciador del lloc de treball. La dedicació és intensiva perquè l'atenció a la ciutadania suposa un 100% del temps de treball en el rang de dedicació de la jornada que estigui establerta. Aquesta dedicació no és compatible amb altres tasques.

La necessitat d'atenció amb aquests condicionants la fixa el servei. Els temps dedicats està dimensionat de manera intensiva, el que implica la continuïtat de la funció d'atenció, sent molt esporàdica i puntual la situació en la que no es requereix atendre a una persona.

La penositat que retribueix el complement està associada a que l'atenció comporta una dedicació continuada i immediata que limita significativament la flexibilitat d'autoorganització de la jornada laboral.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen els serveis que desenvolupen atenció directa intensiva són els següents:

- Existència d'un horari d'atenció prefixat i publicitat, amb un calendari anual, i
- desenvolupament d'una tramitació administrativa i informativa en un espai prefixat i publicitat, i
- la durada mitjana de l'atenció és superior als 2 minuts (sense considerar temps d'espera) que es desenvolupa de manera permanent amb la persona atesa.
- El llocs han de pertànyer al grup C i no tenir comandament.

Codificació i rangs:

- Rang 1: més d'un 50 % de la jornada realitzant atenció directa intensiva.
- Rang 2: 30% De la jornada realitzant atenció directa intensiva.
- Rang 3: >15% de la jornada realitzant atenció directa intensiva.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que tenen assignades funcions d'atenció directa a la ciutadania de caràcter intensiu del grup C, sense comandament, amb nivell de destinació 18 (rang 1) i nivell de destinació 16 (rang 2 i 3):

- Rang 1: OAC, OME, atenció al contribuent IMH, OMIC, CSS, EAIA, frontals oficines d'habitatge, SARA, atenció i gestió usuaris IMHAB, Oficina de prestacions econòmiques IMSS, EAL i CDIAP.
- Rang 2: Oficina de Troballes i OIT.
- Rang 3: frontals serveis de llicències i inspecció de districte, frontals d'atenció d'informació d'urbanisme i al Servei de Registre de l'IMH.

Complement d'emergències socials

Definició:

El complement retribueix l'exigència de resposta efectiva, obligatòria i regular, com a resultat de l'activació d'un Pla de Protecció Civil en determinades situacions d'emergència de ciutat, operatius extraordinaris o altres serveis derivats del Pla. Aquesta activació serà exclusiva dels llocs de treball que formin part del Plans de Protecció Civil. Aquestes dotacions de llocs han d'estar formalment reconegudes en aquests Plans requerint la incorporació.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'exigència de dedicació i immediatesa que implica tenir el lloc lligat a un Pla de Protecció Civil.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen el servei impliquen que les persones que ocupen els llocs poden activar-se en un temps breu, segons els protocols interns establerts per cada Pla. Els Plans de Protecció Civil són exclusivament els definits de manera formal per l'Ajuntament de Barcelona.

Aquest complement no és aplicable a altres col·lectius o persones que, tot i poder intervenir o col·laborar puntualment o esporàdicament en els Plans de Protecció Civil, no siguin part formal dels mateixos.

La justificació de la prestació es realitzarà mitjançant els marcatges de presència i el registre horari corresponent.

El treball dut a terme en aquest concepte computarà dins la jornada anual establerta i podrà ser compensat, o bé retribuït com a servei extraordinari, en cas que no sigui possible la compensació.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

Llocs inclosos en els plans de protecció civil: dotacions de GUB, SPCPEIS, dotacions de la Direcció de Serveis d'Urgències i Emergències Socials de l'IMSS, CGE i les dotacions amb complement de funció de servei permanent de Manteniment i la CDO de Manteniment.

Complement de disponibilitat

Definició:

El complement retribueix l'exigència d'un canvi d'horari o jornada de manera habitual per necessitats del servei no vinculades necessàriament a la urgència o a l'emergència, sinó a l'operació habitual del servei. De manera específica el complement implica la disponibilitat per la modificació de l'horari de treball o dia de prestació del servei, per tal de donar resposta a necessitats operatives que requereixin una reassignació temporal de la jornada.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'exigència de canvi d'horari o dia de prestació com a resultat de les necessitats operatives del servei.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen el concepte de disponibilitat són els següents.

En el cas del rang 1:

- Possibilitat de requerir un canvi horari fora de l'horari nucli, un màxim de dotze dies al mes i
- Possibilitat de requerir un canvi horari fora de la jornada habitual de dos caps de setmana al mes.

En el cas del rang 2:

- Possibilitat de requerir un canvi horari fora de l'horari nucli, un màxim de dos dies per setmana i
- Possibilitat de requerir un canvi horari fora de la jornada habitual d'un cap de setmana al mes.

El requeriment de la disponibilitat es comunicarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació. En cas de períodes inferiors, serà en funció de la voluntarietat de la persona a la que se li requereix. El manteniment d'aquest complement als serveis estarà lligat al seu ús efectiu durant els anys, que es podrà revisar de manera periòdica per certificar la seva necessitat.

El temps màxim entre jornades i el nombre de dies màxim seguits de treball no podran superar els que estableixi l'Acord de Condicions.

La percepció de la disponibilitat és incompatible amb el teletreball.

La justificació de la prestació es realitzarà mitjançant els marcatges de presència i el registre horari corresponent.

El treball dut a terme en aquest concepte computarà dins la jornada anual establerta i podrà ser compensat, o bé retribuït com a servei extraordinari, en cas que no sigui possible la compensació.

Codificació i rangs:

Rang 1: Unitat d'Investigació: Servei d'Atenció a la Víctima i Secció d'Instrucció Central Detinguts (excepte Secció Suport Judicial i Oficina de suport a la Fiscalia) i Servei d'Informació i Documentació GUB.

Rang 2: Torns C i D de la Guàrdia Urbana, Torn P de la Unitat de Protecció d'Autoritats, Unitat de Deontologia i Afers Interns, Unitat de Reforç Emergències i Proximitat, Oficina de Relacions Institucionals i Comunicació i dotacions de llocs de treball de Conductor/a adscrites al Parc Mòbil municipal, de Protocol i de Premsa.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la GUB que estiguin adscrites a les següents

unitats i torns: Torn C i D de la Guàrdia Urbana, Torn P de la Unitat de Protecció d'Autoritats, Unitat de Deontologia i Afers Interns, Unitat de Reforç Emergències i Proximitat, Unitat d'Investigació: Servei d'Atenció a la Víctima i Secció d'Instrucció Central Detinguts (excepte Secció Suport Judicial i Oficina de suport a la Fiscalia), Unitat d'Informació i Documentació i Oficina de Relacions Institucionals i Comunicació; i dotacions de llocs de treball de Conductor/a adscrites al Parc Mòbil municipal, de Protocol i de Premsa que compleixin els criteris establerts, d'acord amb els requeriments del servei.

Complement de festivitat

Definició:

El complement retribueix aquells llocs de treball que requereixin de manera regular durant l'any el desenvolupament de la seva activitat en dies festius, total o parcialment per necessitat del servei prestat. Aquesta funció constitueix l'element substancial i diferenciador del lloc de treball.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'exigència de treball en un festiu com a resultat de les necessitats operatives del servei.

Condicions del complement:

La festivitat es defineix com qualsevol dia assenyalat com a festiu al calendari laboral oficial de l'Ajuntament de Barcelona, dissabtes i diumenges.

Les condicions del servei precisen la prestació efectiva (habitual, programada i requerida pel servei de treball) en dies festius del calendari laboral del lloc de treball. El treball en festiu formarà part del còmput d'hores de la jornada mensual.

La justificació de la prestació es realitzarà mitjançant els marcatges de presència i el registre horari corresponent.

Codificació i rangs:

El complement s'estructura en diferents trams, en funció del nombre mitjà anual de dies festius a treballar.

Els trams són els següents (per mitjanes anuals):

- D'1 a 5 dies festius
- De 6 a 10 dies festius
- D'11 a 15 dies festius
- De 16 a 20 dies festius
- De 21 a 25 dies festius
- De 26 a 30 dies festius
- De 31 a 35 dies festius
- Més de 36 dies festius
- Aplicació específica Torn USF de la GUB
- Aplicació específica GU
- Aplicació específica SPCPEIS
- Torn C GU: La prestació de servei en aquest quadrant de treball és de 1.512 hores anuals que es distribueix en jornades de treball de 10 hores de 21:00 a 7:00 hores tots els dijous, divendres, dissabtes i vigílies de festiu oficial del calendari laboral de GUB.
- Torn D GU: S'estableix la següent distribució horària: els dissabtes, diumenges i festius oficials la jornada de treball serà de 12 hores continuades; més un dia feiner per setmana en que la jornada de treball serà de 10 hores, llevat dels períodes de Setmana Santa i Nadal en les quals les jornades de 10 hores passen a ser de 8 hores.

Serveis i lloc de treball on es pot percebre:

Llocs de treball que requereixin de manera regular el desenvolupament parcial de la seva activitat en dies festius, identificats en l'annex 1 de la Relació de Llocs de Treball, o bé dotacions que compleixin els criteris i s'identifiquin a l'annex 2 de la RLT.

Complement de nocturnitat

Definició:

El complement retribueix aquells llocs de treball que requereixin de manera regular durant l'any el desenvolupament de la seva activitat en horari nocturn, total o parcialment per necessitat del servei prestat. Aquesta funció constitueix l'element substancial i diferenciador del lloc de treball.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'exigència de treball en horari nocturn com a resultat de les necessitats operatives del servei.

Condicions del complement:

L'horari nocturn es defineix com el comprès entre les 22:00 h i les 06:00 h.

Les condicions del servei precisen la prestació efectiva (habitual, programada i requerida pel servei) de treball en horari nocturn del calendari laboral del lloc de treball. El treball nocturn formarà part del còmput d'hores de la jornada mensual.

La justificació de la prestació es realitzarà mitjançant els marcatges de presència i el registre horari corresponent.

Codificació i rangs:

El complement s'estructura en diferents trams, en funció del nombre mitjà diari d'hores treballades dins de la franja horària nocturna al llarg de l'any i de dedicació nocturna específica a diferents serveis.

Els trams són els següents (per mitjanes diàries):

- Per a mitjanes diàries de 2 hores.
- Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores.
- Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores.
- Per a mitjanes diàries superiors a 6 hores.
- Torns de tarda encavalcats GU.
- Per a mitjanes diàries entre 2 i 4 hores (aplicació a GUB i SPCPEIS).
- Per a mitjanes diàries entre 4 i 6 hores (aplicació GUB i SPCPEIS).
- Torn de nit sense lliurança complementària i torn C de 10 hores.
- Aplicació específica torns del SPCPEIS.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

Llocs de treball que requereixin de manera regular el desenvolupament de la seva activitat en horari nocturn, identificats en la Relació de Llocs de Treball.

Complement de desplaçament

Definició:

El complement retribueix aquells llocs de treball que requereixin un temps de desplaçament a peu de més de 10 min des del transport públic més proper al centre de treball habitual.

La penositat que retribueix el complement està associada al desplaçament addicional a la xarxa de transport derivat de la ubicació del centre de treball.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen el complement impliquen que el centre de treball ha d'estar ubicat fora de l'àmbit de cobertura de la xarxa urbana de transport públic de Barcelona, o bé en una zona on el servei no estigui disponible en els horaris d'entrada o sortida de la jornada laboral.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

Qualsevol servei municipal ubicat en zones no cobertes pel transport urbà, que requereixin més de 10 min de trasllat a peu, així com serveis amb horaris que no siguin compatibles amb la xarxa de transport públic.

Complement de menyscapte

Definició:

El complement retribueix aquells llocs de treball que, pel desenvolupament ordinari de les seves funcions, manipulen diners en efectiu o valors monetaris, amb la corresponent assumpció de responsabilitat econòmica derivada de possibles errors o desquadraments en l'arqueig. L'exigència de manipulació d'efectiu o valors de manera habitual ha de ser requerida pel servei.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'impacte dels errors o desquadraments en la gestió d'efectiu o valors.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen el complement impliquen que el servei ha de requerir i el lloc de treball ha d'incloure de manera habitual i estructural la manipulació de diners en efectiu o valors monetaris.

Aquesta manipulació ha de ser habitual i estar assignada formalment a la dotació del treballador/a, i no ser puntual.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

S'atribueix a dotacions de llocs de treball que compleixin amb els criteris establerts, identificats a l'annex 2 de la Relació de Llocs de Treball.

Complement de plena dedicació o d'ampliació de jornada

Definició:

El complement de plena dedicació retribueix aquells llocs de treball que, per les exigències funcionals del servei, requereixen una dedicació superior a la jornada ordinària establerta amb caràcter general. En el cas de les dotacions dels llocs directius aquesta dedicació és intrínseca a la seva definició.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'exigència d'ampliació de la jornada de treball com a resultat de les necessitats operatives del servei.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen aquest complement són:

- El lloc de treball ha d'implicar de manera habitual i sostinguda una dedicació horària superior a la jornada ordinària, requerida pel servei on s'ubiquen.
- El còmput mitjà serà de 37,50h/setmana o de 36,25h/setmana en funció de la modalitat d'ampliació de jornada.
- Implica un mínim de:
 - 37,50h/setmana: com a mínim dues tardes o matins, addicionals a l'horari assignat al lloc de treball de matí o tarda respectivament. En el cas d'horaris de matí, la permanència horària és desenvoluparà fins a les 19h. En el cas d'horaris de tarda, la permanència horària és desenvoluparà des de les 12h.
 - 36,25h/setmana: com a mínim una tarda o matí, addicional a l'horari assignat al lloc de treball de matí o tarda respectivament. En el cas d'horaris de matí, la permanència horària és desenvoluparà fins a les 19h. En el cas d'horaris de tarda, la permanència horària és desenvoluparà des de les 12h.

Aquesta dedicació ha de ser estructural i no esporàdica, vinculada a la naturalesa del servei.

La justificació de la prestació es realitzarà mitjançant els marcatges de presència i el registre horari corresponent.

Codificació i rangs:

- Ampliació a 37,50 h/setmanals.
- Ampliació a 36,25 h/setmanals.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

S'atribueix a les dotacions de llocs de treball que constin identificats expressament a la Relació de Llocs de Treball (annex 2 RLT).

Definició:

El complement retribueix les tasques especialitzades de gestió patrimonial i cadastral específiques de suport, gestió i execució administrativa que duen a terme les dotacions del grup C adscrites als serveis responsables del manteniment cadastral i de la gestió tributària dels impostos municipals vinculats als béns immobles.

Condicions del complement:

El complement s'atribueix a les dotacions administratives assignades al Departament de Gestió Cadastre, IBI i plusvàlua i al Servei de Bens Immobles de l'IMH, que donen suport directe i desenvolupen tasques vinculades a:

- L'execució dels processos associats al padró de l'IBI i a l'aplicació dels criteris establerts per a la seva gestió.
- L'actualització administrativa del manteniment cadastral.
- La implementació i manteniment de processos i sistemes informàtics específics de la gestió cadastral i tributària, així com la tramitació telemàtica associada.

El complement s'aplica a les dotacions administratives que executen aquestes tasques de manera estructural i continuada.

Correspon a llocs del grup de classificació C (subgrups C1 i/o C2), sense atribució de comandament, però amb participació en tasques de tramitació especialitzada i gestió.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball assignades al Departament de Gestió Cadastre, IBI i plusvàlua i al Servei de Béns Immobles de l'IMH, del grup C, sense comandament.

Complement d'intervenció social

Definició:

El complement retribueix la realització d'atenció tècnica directa a la ciutadania (persones, famílies o col·lectius en situació de vulnerabilitat o risc social) en matèria de serveis socials, quan aquesta funció constitueix l'element substancial i diferenciador del lloc de treball. La dedicació és intensiva perquè l'atenció a la ciutadania suposa un 100% del temps de treball en el rang de dedicació de la jornada que estigui establerta. Aquesta dedicació no és compatible amb altres tasques.

La necessitat d'atenció amb aquests condicionants la fixa el servei. Els temps dedicats està dimensionat de manera intensiva, el que implica la continuïtat de la funció d'atenció, sent molt esporàdica i puntual la situació en la que no es requereix atendre a una persona.

La penositat que retribueix el complement està associada a que l'atenció comporta una dedicació continuada i immediata que limita significativament la flexibilitat d'autoorganització de la jornada laboral.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen els serveis que desenvolupen aquesta atenció social intensiva són els següents:

- Existència d'un horari d'atenció prefixat i publicitat, amb un calendari anual, i
- desenvolupament d'una atenció social en un espai prefixat i publicitat.
- Reservat a llocs del grup A.
- El lloc no tindrà funcions de comandament.

Codificació i rangs:

- Rang 1: com a mínim 50% de la jornada realitzant atenció social i la resta dedicada a la gestió que se'n deriva.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball del grup A base sense comandament, amb assignació funcional de tasques de serveis socials, adscrits als serveis que es detallen a continuació:

CSS: Centres de Serveis Socials.

EAIA: Equips d'Atenció a la Infància i l'Adolescència.

PIAD: Punts d'Informació i Atenció a les Dones.

SARA: Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida.

EAL: Equip d'Assessorament Laboral.

CDIAP: Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç.

Observacions:

Derivat de sentència judicial s'ha assignat el complement a dotacions del servei SAS que no compleixen els criteris d'aquest complement.

Complement d'intervenció d'habitatge

Definició:

El complement retribueix la realització d'atenció tècnica directa a la ciutadania (persones, famílies o col·lectius en situació de vulnerabilitat o risc social) en matèria d'habitatge, quan aquesta funció constitueix l'element substancial i diferenciador del lloc de treball. La dedicació és intensiva perquè l'atenció a la ciutadania suposa un 100% del temps de treball en el rang de dedicació de la jornada que estigui establerta. Aquesta dedicació no és compatible amb altres tasques.

La necessitat d'atenció amb aquests condicionants la fixa el servei. Els temps dedicats està dimensionat de manera intensiva, el que implica la continuïtat de la funció d'atenció, sent molt esporàdica i puntual la situació en la que no es requereix atendre a una persona.

La penositat que retribueix el complement està associada a que l'atenció comporta una dedicació continuada i immediata que limita significativament la flexibilitat d'autoorganització de la jornada laboral.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen els serveis que desenvolupen aquesta atenció social intensiva són els següents:

- Existència d'un horari d'atenció prefixat i publicitat, amb un calendari anual, i
- desenvolupament d'una atenció tècnica d'habitatge en un espai prefixat i publicitat.
- Reservat a llocs del grup A.
- El lloc no tindrà funcions de comandament.

Codificació i rangs:

- Rang 1: com a mínim 30% de la jornada realitzant atenció tècnica d'habitatge, la resta dedicada a la gestió que se'n deriva.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball del grup A sense comandament que fan funcions d'atenció al ciutadà a la Xarxa Oficines d'Habitatge.

Complement d'inspecció

Definició:

El complement retribueix l'execució de tasques d'inspecció administrativa de l'Ajuntament en matèries com les llicències d'activitats, ocupació de la via pública, disciplina urbanística, o salut pública, quan aquestes funcions constitueixen l'element substancial i diferenciador del lloc de treball.

S'entén per resolució d'expedients d'inspecció l'activitat tècnica i administrativa vinculada a l'anàlisi, valoració i tancament formal d'actuacions inspectores, que pot incloure:

- la qualificació d'infraccions,
- la redacció de propostes de resolució o sanció,
- la comunicació amb persones afectades,
- el seguiment de requeriments i mesures correctores.

La necessitat d'atenció amb aquests condicionants la fixa el servei.

La penositat que retribueix el complement està associada als condicionants de l'atenció que implica un desconfort en auditar llicències i permisos que deriven sovint en sancions per incompliment i que poden implicar la suspensió d'una activitat.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen els serveis que desenvolupen inspecció són els següents:

- Ha de tractar-se de funcions habituals i estructurals, desenvolupades amb continuïtat i no de manera puntual, i
- desenvolupament d'una tramitació administrativa i informativa en un espai prefixat i publicitat, i
- la durada mitjana de l'atenció és superior als 2 minuts (sense considerar temps d'espera) que es desenvolupa de manera permanent amb la persona atesa.
- El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que tenen assignades funcions d'inspecció del grup C, sense comandament, amb nivell de destinació 18; o del grup A, sense comandament i ocupant un lloc base de la categoria.

El complement implica addicionalment tenir disponibilitat per desenvolupar inspeccions nocturnes amb les seves condicions particulars.

Codificació i rangs:

- Rang 1: Complement d'inspecció per a llocs del Grup A.
- Rang 2: Complement d'inspecció per a llocs del Grup C.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball dels grups C i A sense comandament, amb funcions d'inspecció assignades als Serveis de llicències i inspecció dels Districtes; i als llocs de treball del grup A sense comandament, amb funcions de control alimentari assignades als serveis de Control Alimentari i Intervencions, Control Alimentari i Programes i Control Alimentari de Mercats Centrals de l'ASPB.

Complement de perillositat

Definició:

El complement retribueix els llocs de treball que, pel desenvolupament ordinari de les seves funcions, comporten l'execució habitual d'activitats amb un risc específic i objectivable de perillositat o toxicitat, derivat de la seva naturalesa, entorn o condicions d'execució, que no pot ser completament eliminat mitjançant les mesures preventives establertes.

Aquests llocs es vinculen a tres àmbits d'activitat, d'acord amb la normativa de PRL (Llei 31/1995, article 15): àmbit sanitari (treball amb persones malaltes, especialment infeccioses), àmbit de la manipulació de productes químics tòxics, i en les professions de risc per a la intervenció operativa en emergències.

Els llocs inclosos en aquests àmbits requereixen l'ús obligatori d'equips de protecció individual (EPI) per al desenvolupament de les seves tasques, amb l'objectiu de minimitzar els riscos que no poden ser eliminats i que són inherents a la funció del servei.

La penositat que retribueix el complement està associada a la impossibilitat d'eliminar els riscos implícits del lloc de treball encara que es facin servir equips de protecció individual.

Condicions del complement:

El lloc de treball ha de requerir l'execució regular i habitual de tasques que suposin un risc clar i objectivable amb la perillositat o toxicitat.

L'avaluació del risc ha d'estar reconeguda mitjançant informe de prevenció de riscos laborals.

Des d'un punt de vista jurisprudencial, els llocs han de manifestar:

- Un risc real, efectiu i constant, no teòric.
- Haver estat valorat per PRL.
- S'ha d'eliminar el cobrament en el cas de que el risc es neutralitzi.

Codificació i rangs:

- Rang general.
- Rang d'intervenció operativa en emergències.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

Rang general: personal tècnic en l'àmbit de seguretat alimentària (Control Alimentari i Intervencions, Control Alimentari i Programes i Control Alimentari de Mercats Centrals) i del Servei de Vigilància i Control de Plagues de l'ASP, personal operatiu del laboratori de salut pública, personal d'inspecció de Districtes i de la Direcció de Serveis d'Inspecció d'Urbanisme i personal que manipula productes químics al CMCN, que compleixi amb els criteris establerts.

Rang d'intervenció operativa en emergències: personal de GUB i personal operatiu de SPCPEIS que participa a l'emergència.

Complement de funció de direccions de mercats

Definició:

El complement retribueix l'assumpció de funcions de direcció de mercats municipals per part de dotacions rotatives, en funció de la complexitat organitzativa, estructural o temporal de l'equipament.

Aquestes funcions impliquen la coordinació operativa del mercat, la relació amb les entitats concessionàries o comerciants, i la supervisió del funcionament diari.

Condicions del complement:

El complement s'assigna a llocs que assumeixin, de forma rotativa o temporal, la responsabilitat funcional de la direcció d'un mercat municipal.

L'assignació s'ha de basar en criteris de complexitat de l'equipament, com poden ser:

- Dimensions o aflluència del mercat.
- Situacions de transició, obres o reordenació.
- Especialització del tipus d'activitat o interacció institucional.

L'exercici de la direcció comporta funcions de representació, gestió d'incidències, coordinació de serveis interns i externs, i dinamització del mercat.

La funció es concursa i es pot reassignar cada dos anys.

Codificació i rangs:

L'aplicació del complement pot establir-se en nivells diferenciats segons la complexitat del mercat, prèvia valoració tècnica:

- Direccions de tipus 1: Correspon a mercats d'especial complexitat, amb característiques singulars pel que fa al volum d'activitat, la rotació d'operadors, la intensitat de la gestió d'incidències i la complexitat de la interlocució amb múltiples agents. S'aplica a direccions que requereixen un nivell de dedicació i responsabilitat superior i no equiparable a la resta de mercats.
- Direccions de tipus 2: Correspon a la direcció de mercats en situació de remodelació integral, en què coincideixen les obres de l'equipament antic amb el funcionament del mercat provisional. La direcció assumeix la gestió dels trasllats inicials i finals de les parades, els processos d'adjudicació de punts de venda, la coordinació del mercat transitori, el seguiment tècnic de les obres i una intensificació de la relació amb les associacions de comerciants i serveis municipals. S'aplica exclusivament durant el període de remodelació i fins al trasllat complet al mercat definitiu.
- Direccions de tipus 3: Correspon a la direcció de mercats de complexitat alta, amb una aflluència molt elevada, una activitat comercial o turística intensa, una interlocució constant amb operadors, i una càrrega de gestió d'incidències superior a la d'un mercat convencional. Aquest nivell és adequat per a mercats que, sense assolir l'especial complexitat del tipus 1, presenten unes exigències de gestió significativament superiors a la resta.
- Direccions de tipus 4: Correspon a direccions que gestionen simultàniament dos equipaments o més, ja sigui de manera ordinària o com a conseqüència de baixes, vacants transitòries o reorganitzacions de servei. Aquest complement reconeix la càrrega afegida derivada de la multiplicació de tasques, la diversitat de problemàtiques i la necessitat de coordinar equips i serveis en diversos mercats al mateix temps.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

Llocs tècnics i/o administratius especialitzats sense comandament estructural, però que assumeixin la direcció operativa d'un mercat municipal de manera assignada i formal, identificats expressament a la Relació de Llocs de Treball (RLT).

Complement de funció de direccions d'escola bressol

Definició :

El complement de Direccions d'Escola Bressol retribueix les funcions de direcció pedagògica i organitzativa que desenvolupen els llocs de treball adscrits com a direccions de les escoles bressol municipals, en funció del nombre de grups educatius assignats al centre.

Aquestes funcions inclouen, entre d'altres:

- La gestió del projecte educatiu i de convivència,
- La coordinació dels equips docents i de suport,
- La interlocució amb les famílies,
- i la gestió diària de l'activitat del centre.

La penositat que retribueix el complement està associada a que l'atenció a un diferent nombre de grups d'infants dificulta de manera progressiva la funció de direcció per l'increment de docents a càrrec i de famílies a atendre.

Condicions del complement:

El lloc ha d'estar formalment adscrit com a direcció d'una escola bressol municipal.

El complement s'assigna en funció del nombre de grups educatius (aules) del centre, segons el que estableixi la normativa municipal d'educació.

El nombre de grups determinarà el nivell retributiu aplicable.

Codificació i rangs:

El complement s'aplica amb nivells diferenciats segons el nombre de grups educatius de l'escola bressol:

- Rang 1: fins a 8 grups.
- Rang 2: 9 grups (o 5 grups o més amb espai familiar).
- Rang 3: 10 grups.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball docents amb funcions de direcció d'escoles bressol, amb responsabilitat formal sobre l'activitat educativa i organitzativa del centre.

Complement de compensació personal a l'ISPC

Definició:

Complement destinat a garantir una retribució mínima durant el període formatiu a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC) per al personal en procés selectiu de les categories de bomber/a i agent de la Guàrdia Urbana de Barcelona.

Condicions del complement:

- La seva percepció està limitada exclusivament al període de formació dins del procés selectiu.
- L'import del complement equival a la diferència entre les retribucions bàsiques corresponents al subgrup de titulació del/de la participant i el valor del salari mínim interprofessional vigent.
- El complement s'extingeix en finalitzar el període formatiu.

Codificació i rangs:

Subgrup C2: aplicable a aspirants d'aquesta classificació professional.

Subgrup C1: aplicable a aspirants d'aquesta classificació professional.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de Bomber/a i Agent de la Guàrdia Urbana de Barcelona en situació de període formatiu a l'ISPC dins d'un procés selectiu.

Complement de funció de personal designat PRL

Definició:

El complement retribueix les dotacions de llocs de treball designats per a desenvolupar funcions bàsiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Aquestes funcions inclouen la promoció i el foment de la cultura preventiva en l'àmbit laboral, l'assessorament i suport al personal en matèria de seguretat i salut, així com la col·laboració directa amb el personal tècnic del DPRL en les actuacions de seguiment i control de les condicions de treball.

Condicions del complement:

La participació com a personal designat comporta una dedicació de 5 hores setmanals per atendre incidències, consultes i reunions de coordinació, així com per planificar i fer seguiment de la correcta execució de les mesures preventives als centres de treball.

Les funcions desenvolupades han d'incloure, entre d'altres:

- Realitzar actuacions bàsiques en matèria de seguretat i salut laboral.
- Promocionar i fomentar l'interès i la cooperació del personal en l'acció preventiva.
- Consultar i coordinar-se amb el/la tècnic/a referent del DPRL.
- Acompanyar el personal tècnic de PRL en les visites als centres de treball.
- Assistir a reunions de seguiment i traslladar incidències, anomalies, queixes o suggeriments.
- Planificar i fer seguiment de l'execució de les mesures preventives derivades dels informes de PRL.

El complement s'assigna exclusivament mentre es mantingui la designació com a personal PRL i es desenvolupin efectivament aquestes funcions.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a dotacions de llocs de treball que compleixin amb els criteris establerts, identificats a l'annex 2 de la Relació de Llocs de Treball.

Complement de funció de servei permanent

Definició:

El complement retribueix l'assistència tècnica a incidències i crisis que es produeixen de manera imprevista i fora de la jornada ordinària en serveis municipals no coberts en règim 24/7.

El complement implica una prestació de servei permanent (24/7) durant el període assignat i pot requerir la presència immediata al lloc dels fets o als centres de coordinació, amb l'objectiu d'aportar el criteri tècnic municipal necessari per dirigir i supervisar la resposta de serveis externalitzats.

Condicions del complement:

Aquest servei permanent és un requeriment organitzatiu per garantir que, davant d'incidències no planificades que afecten els serveis fora de l'horari laboral, l'Ajuntament disposa de personal tècnic qualificat capaç de donar resposta immediata, aportar criteri, prendre decisions i coordinar els recursos necessaris.

Aquestes incidències han de produir-se amb una recurrència anual. Aquesta reiteració garanteix que la prestació respon a una necessitat organitzativa real i no a una situació puntual. Si no es manté aquesta recurrència, implicaria deixar d'aplicar el complement.

El servei permanent es presta exclusivament per necessitats del servei, amb un mínim de 6 setmanes anuals per cada lloc tècnic que assumeixi el complement.

Els llocs de treball que tinguin assignat el complement desenvoluparan les següents funcions:

- Exercir la responsabilitat tècnica i funcional durant el servei permanent, actuant com a responsable operatiu en incidències o emergències.
- Valorar les situacions d'urgència i adoptar les decisions tècniques necessàries per garantir la seguretat i la continuïtat del servei.
- Coordinar la intervenció dels diferents serveis i empreses implicades en la resolució de la incidència.
- Fer el seguiment i elaboració d'informes de les incidències ateses.

El treball dut a terme en aquest concepte computarà dins la jornada anual establerta i podrà ser compensat, o bé retribuït com a servei extraordinari, en cas que no sigui possible la compensació.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball amb funcions de servei permanent d'acord amb els criteris establerts, al següents serveis: equips responsables en la gestió de ciberatacs (IMI), incidències greus en l'àmbit de l'espai públic (Gerència d'Àrea de Serveis Urbans i Manteniment de l'Espai Públic) i urgències i emergències socials (CUESB).

Complement de protecció d'autoritats

Definició:

El complement retribueix les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana assignades al torn P que desenvolupen funcions específiques d'escorta d'autoritats.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'assumpció d'una major perillositat i exposició inherent a les tasques de protecció directa d'autoritats.

Condicions del complement:

Les condicions d'aquest complement inclouen, entre d'altres:

- El desenvolupament efectiu de les funcions de protecció d'autoritats i al manteniment de l'assignació al torn P.
- Assumir les càrregues operatives i l'exigència afegida que comporta intervenir en primera línia en situacions que poden comportar risc físic immediat per a la persona protegida.
- El complement s'assigna exclusivament mentre es mantingui l'adscripció al torn P.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana identificades a l'Annex 2 de la Relació de Llocs de Treball que estiguin formalment adscrites al torn P i designades per desenvolupar funcions de protecció d'autoritats.

Complement de deontologia interna

Definició:

El complement retribueix les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana que desenvolupen funcions específiques orientades al control intern, la investigació d'actuacions del personal de la pròpia Guàrdia Urbana, i la garantia del respecte als principis ètics i deontològics del cos.

La penositat que retribueix el complement està associada a unes condicions derivades de l'impacte emocional, la pressió institucional i l'aïllament professional que caracteritzen l'actuació sobre els companys del propi cos.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen el complement són:

- La funció d'investigació interna constitueix l'element substancial i diferenciador del lloc de treball.
- El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que tenen assignades funcions de investigació interna del propi cos amb o sense comandament.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana adscrites a la Unitat de Deontologia i Afers Interns, d'acord amb els criteris establerts i identificades a l'Annex 2 de la Relació de Llocs de Treball.

Complement de responsabilitat comptable

Definició:

El complement retribueix l'assumpció de la responsabilitat comptable sobre l'exercici de la funció interventora. Aquesta responsabilitat es deriva del control intern de legalitat, econòmic, i d'eficàcia en la gestió pressupostària, comptable, contractual i de subvencions, d'acord amb el marc normatiu vigent.

La penositat que retribueix el complement està associada al risc que contempla la signatura en l'exercici d'una funció de garantia i tutela econòmica, amb efectes directes sobre la correcta administració dels fons públics i la prevenció de riscos comptables.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen el complement són:

- L'exercici de la funció interventora ha de ser habitual i estructural i desenvolupada amb continuïtat i no de manera puntual.
- El risc comptable ha de ser real, constant i no teòric.
- L'exercici de la signatura s'ha de produir de manera mensual.
- El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que tenen assignades funcions de fiscalització del grup A sense comandament.

Codificació i rangs:

NA

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix als llocs de treball d'interventor/a delegat/da que assumeixen la responsabilitat comptable, identificats a l'Annex 2 de la Relació de Llocs de Treball.

Definició:

El complement retribueix l'execució de tasques jurídiques i tècniques requerides als desnonaments executats des dels serveis municipals per donar compliment als processos d'expropiació forçosa i reparcel·lació impulsats des de l'Ajuntament, quan aquestes funcions constitueixen part substancial i diferenciadora del lloc de treball. La participació en els processos de desnonament la fixa el servei.

La penositat que retribueix el complement està associada als condicionants que implica el desconfort en executar de manera presencial les actuacions que suposen la sortida efectiva de l'habitatge.

Condicions del complement:

Les condicions que defineixen els serveis que desenvolupen inspecció són els següents:

- Ha de tractar-se de funcions habituals i estructurals, desenvolupades amb continuïtat i no de manera puntual, i
- les actuacions ocupen un mínim del 30% de la jornada del lloc i es desenvolupen de manera permanent i presencial amb la persones afectades durant l'actuació del procediment d'execució.

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball que tenen assignades funcions d'assistència tècnica o jurídica del grup A, sense comandament i ocupant un lloc base de la categoria.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre:

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball del grup A base sense comandament que assumeixen funcions d'assistència a desnonaments adscrits al Departament d'Expropiacions i al Departament de Reparcel·lacions de l'IMU, identificades a l'Annex 2 de la Relació de Llocs de Treball.

Definició

El complement retribueix el desenvolupament de funcions de suport tècnic i administratiu a les actuacions d'inspecció sanitària, vinculades a l'exercici de funcions de control, vigilància, avaluació i adopció de mesures en matèria de salut pública.

S'entén per intervenció sanitària el conjunt d'actuacions tècniques i administratives destinades a prevenir, controlar o corregir riscos per a la salut de la població, en les quals el personal destinatari del complement dona suport directe, continuat i necessari als tècnics responsables de la inspecció, i que poden incloure, entre d'altres:

- el suport a la inspecció i avaluació de les condicions sanitàries d'activitats, establiments, instal·lacions o productes,
- el suport en la qualificació de deficiències, riscos o incompliments en matèria de salut pública,
- i la preparació, tramitació i seguiment de requeriments, informes tècnics i propostes de mesures correctores.

La necessitat d'aquestes actuacions de suport a la intervenció sanitària la fixa el servei corresponent, en funció de les competències assignades i de les necessitats de protecció de la salut pública.

La penositat que retribueix el complement està associada als condicionants derivats del suport a actuacions d'intervenció i exercici de potestats públiques, que poden generar situacions de tensió o resistència, especialment quan les mesures adoptades comporten limitacions, suspensions o restriccions d'activitats.

Condicions del complement

Les condicions que defineixen els llocs de treball que desenvolupen funcions de suport a la intervenció sanitària són les següents:

- Es tracta de funcions habituals, desenvolupades amb continuïtat i no de manera puntual.
- Desenvolupament d'una tramitació tècnica i administrativa directament vinculada a actuacions d'intervenció sanitària.
- El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball sense comandament, dels grups C, B o A, que tenen assignades com a funció principal el suport a les actuacions d'intervenció sanitària.

El complement pot implicar addicionalment disponibilitat per donar suport a actuacions d'intervenció sanitària fora de l'horari ordinari, incloses actuacions nocturnes o en dies no laborables, amb les condicions particulars que aquestes comporten.

Codificació i rangs

- Rang 1: Complement d'intervenció sanitària.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball dels grups C, B i A sense comandament, amb funcions de suport a la intervenció sanitària assignades als serveis següents: control alimentari, vigilància i control de plagues, qualitat i intervenció ambiental, i epidemiologia.

Complement de manteniment de l'acreditació eqüestre

Definició

El complement retribueix l'obligació de mantenir vigent l'acreditació eqüestre requerida per al personal de la Guàrdia Urbana de Barcelona adscrit a unitats amb servei muntat, quan aquesta acreditació constitueix un requisit essencial i diferenciador per a la prestació del servei.

S'entén per manteniment de l'acreditació eqüestre el conjunt d'actuacions formatives, tècniques i físiques necessàries per conservar la capacitat professional per al servei policial muntat, que poden incloure, entre d'altres:

- la superació periòdica de proves d'aptitud eqüestre i física,
- la participació en formació específica i entrenaments reglats en conducció, control i maneig del cavall en entorns urbans,
- i el manteniment de les habilitats necessàries per a la intervenció policial muntada en situacions d'ordre públic, prevenció, vigilància o representació institucional.

La penositat que retribueix el complement està associada a l'exigència continuada de mantenir una capacitat específica, físicament i tècnicament exigent, que requereix entrenament regular, superació de proves periòdiques i disponibilitat personal, independentment de la prestació efectiva del servei muntat en cada moment.

Condicions del complement

Les condicions que defineixen el dret a percebre el complement de manteniment de l'acreditació eqüestre són les següents:

- Ha de tractar-se d'una acreditació exigida pel servei per al desenvolupament del servei policial muntat.
- El manteniment de l'acreditació ha de comportar exigències formatives, tècniques i físiques periòdiques, verificables i avaluables.

Codificació i rangs

- Rang 1: Complement de manteniment de l'acreditació eqüestre.

Serveis i llocs de treball on es pot percebre

El complement s'atribueix a les dotacions de llocs de treball de la Guàrdia Urbana de Barcelona adscrites a la Unitat Muntada que requereixin disposar i mantenir l'acreditació eqüestre per a la prestació del servei.