



## **CCOO I UGT PRESENTEN LA PLATAFORMA PEL CONVENI COL·LECTIU DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

CCOO i UGT hem presentat la plataforma pel conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona a l'administració amb intenció de començar les negociacions per millorar l'anterior conveni.

Les dues forces sindicals amb més representació a l'Ajuntament de Barcelona han arribat a un acord per realitzar un esborrany únic de proposta de conveni col·lectiu.

En la proposta es recullen substancials millores tant en l'àmbit social com econòmic plantejades per aconseguir més drets laborals que busquen millorar la vida dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona.

### **Els 4 eixos fonamentals:**

- Més temps
- Millor sou
- Màxima seguretat
- Igualtat real

El temps és un d'aquests drets que es troba distribuït de manera desigual en la Societat.

Si volem avançar cap a una societat més justa, igualitària i més saludable, fa falta reivindicar el dret al temps propi, un millor sou, la màxima seguretat tant des de l'àmbit de la salut laboral com d'evitar la precarietat, i lluitar per la igualtat real per evitar la distribució desigual dels recursos derivats d'aquests drets, com la riquesa i el temps.

## PUNTS BÀSICS PER SECTORS

### SECTOR NO UNIFORMAT

+ drets: + VIDA

#### Més temps

- 1) **Jornada 35 hores:** avançar cap a les 35h a l'àmbit municipal, i crear una comissió d'estudi per poder implementar la setmana de 4 dies laborables.
- 2) **Horaris especials:** revisió i adaptació dels horaris especials (especialment la reducció de la duració de les tardes), per garantir una conciliació veritable dels treballadors municipals.
- 3) **Relació de Llocs de Treball:** dur a terme una valoració de llocs objectiva per poder donar resposta als diferents problemes ocasionats per l'antic SOM, correcció de la doble escala salarial, establir remuneracions d'acord amb els llocs i tasques que es desenvolupen, revisar categories, evitar desigualtats, i abordar l'estudi de la problemàtica dels plusos en els diferents serveis. Recuperació dels llocs singulars amortitzats de totes les categories. Creació i desenvolupament del grup B.
- 4) **Jubilació:** aconseguir un sistema clar i estable, establint la jubilació parcial anticipada pel personal laboral i plans d'incentivació pel personal funcionari. En cas contrari crear una mena de banc de temps que permeti acumular i gaudir temps els 4 anys anteriors a la data de jubilació. Creació d'un programa d'acompanyament a la jubilació, fomentant el teletreball voluntari pel personal major de 60 anys.
- 5) **Conciliació:** Revisió dels permisos i llicències, i millora de la conciliació familiar i personal.
- 6) **Teletreball:** negociar una modalitat de teletreball voluntari, universal, amb les eines adequades, prevenció de riscos, flexibilitat, dret a la desconexió digital i compensació despeses que es generin.

## Millor sou

7) **Baixes mèdiques:** Cobertura de les baixes al 100% i com més aviat millor en tots els àmbits.

8) **Transport i mobilitat:** implantació i utilització dels sistemes de transport sostenibles de forma gratuïta pels desplaçaments laborals (Bicing, T-Mobilitat, estacionament, etc.).

9) **Recuperació drets:** recuperació del poder adquisitiu perdut i eliminar descomptes de la paga d'abril.

10) **FAS i Pla de Pensions:** Increment del fons d'acció social i de les aportacions al pla de pensions.

## Màxima seguretat

11) **Processos de selecció:** Negociació de les bases dels processos de selecció objecte d'estabilització, d'acord amb el "*Real Decreto-ley 14/2021. de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*", amb la perspectiva de garantir la màxima estabilització del personal interí, agilitzant i reduint la fase d'oposició dels processos tot el possible, d'acord amb la normativa d'aplicació.

12) **Oferta pública i promoció interna:** Calendarització dels processos selectius, consolidació del grau dels interins, establiment d'un sistema periòdic i regular de les promocions internes. Regulació del paper dels representants sindicals en els processos de selecció i provisió.

13) **Carrera professional:** establiment d'un sistema clar i estable que permeti una planificació periòdica de la nostra carrera professional.

14) **Mobilitat interna:** establir processos de mobilitat voluntaris pel personal municipal.

15) **Formació transversal:** revisió del pressupost i millora de la formació (ACTIC, formació especialitzada, etc.).

16) **Col·lectius:** Creació de comissions de districtes, gerències i organismes autònoms per abordar les problemàtiques específiques de cada col·lectius.

17) **Consorci d'educació i l'IMEB:** Garantir l'aplicació dels acords de condicions de l'Ajuntament de Barcelona al personal municipal que tenen també regulacions pròpies (Vinculades a la Generalitat) com el Consorci d'educació i l'IMEB.

18) **Salut Laboral:** revisió dels protocols, servei propi de vigilància, mitjans personals i materials del departament de prevenció, la problemàtica de les decisions d'ofici de la inspecció mèdica derivades de les situacions de IT's laborals de llarga durada, etc. Reconeixement en cada àmbit de la figura del treballador designat com a responsable de la prevenció.

## Igualtat real

19) **Pla d'Igualtat:** Desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat: implementar, consolidar i ampliar accions envers els col·lectius més feminitzats, permís monoparental, establir sistemes de promoció, adoptar mesures que faciliti la corresponsabilitat de la conciliació i altres matèries d'igualtat.

+ drets: + VIDA