

PLATAFORMA CONJUNTA ACORD DE CONDICIONS AJUNTAMENT DE BARCELONA 2021



+ drets: + VIDA

GENERAL

- Compliment dels acords i desenvolupar les comissions pendents (Grup B, mobilitat etc).
- L'aplicació real i efectiva del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona.
- Garantir l'accessibilitat transversal a tots els tràmits i la intranet per a les persones amb qualsevol classe de discapacitat, inclosa la visual.
- Recuperar la figura del conserge amb personal subaltern funcionari.

Econòmic

- Recuperació de la retallada del 5% en les pagues extraordinàries.
- Consolidar la paga d'abril o com a mínim que no descomptin baixes llargues per malaltia greu. Tampoc a baixes llargues vinculades a les dones gestants.
- Increment del Fons d'Acció Social i de les aportacions al Pla de Pensions.
- Continuar avançant en el creixement del poder adquisitiu del personal municipal. Mínim un increment de l'1%+IPC anual i recuperar tot el poder econòmic perdut amb anterioritat. A banda dels increments als Pressupostos Generals de l'Estat.
- Negociació de la carrera professional horitzontal basada en la formació, antiguitat i universal.

Salut Laboral

- Millora dels protocols de salut laboral i establir els protocols clars perquè tot el personal sàpiga que ha de fer en diferents situacions.
- Augment de delegats i de delegades de prevenció.
- Revisar l'atenció que es fa quan un treballador/a va a la mútua i valoren que no es competència d'ells atendre'l i és derivat a la Seguretat Social.
- Recuperar el servei propi de Vigilància de la Salut.
- Creació d'una nova categoria de TS en Medicina del Treball de caràcter funcional, mantenint si es vol la de TS Medicina de caràcter laboral, que respon a les necessitats de l'ASPB. La situació de la Pandèmia fa insostenible que actualment pels 14000 treballadors/es municipals tinguem una sola metgessa laboral interina i amb categoria generalista de TS de Medicina, una anomalia del

tot impresentable. La convocatòria d'aquestes noves places hauria de ser immediata, la vigilància de la Salut no pot estar en mans de mútues que responen a lògiques mercantilistes.

- Increment mitjans personals i materials al departament de prevenció de riscos laborals. Actualment ha deixat el seu lloc el tècnic que s'encarregava del seguiment i prevenció de riscos psicosocials. Independentment d'això, el volum de centres municipals és força elevat i amb la incidència de la COVID és indispensable incrementar el personal, per tal de fer una prevenció de qualitat i a l'alçada de què hauria de ser a l'Ajuntament de Barcelona.
- Reconeixement de la figura del treballador en els centres designat com a responsable de la prevenció amb una remuneració adequada
- Plus de transports pels delegats/des de prevenció per tal de compensar la utilització intensiva del vehicle propi en temps de pandèmia. Com a mínim aquesta quantitat hauria d'equivaldre a un títol de transport com la T-MES.

Permisos i llicències

- Ampliació permís de naixement i cura de menors del/la progenitor/a en el cas de famílies monoparentals. (acumular els 2 permisos)
- Sol·licitar permís per acompanyament i vigilància a menors a càrrec a visites mèdiques, així com per les persones que siguin dependents dels treballadors/es.
- Flexibilització de la interpretació dels permisos i llicències, on es llevin les limitacions per la paraula "greu" en malalties o accidents que impedeixin la realització de permisos i llicències.
- Recuperació dels permisos de conciliació: Recuperar el permís tal com estava abans de 2012. Estendre els permisos actuals dels 6 als 14 anys. Bonificar el primer any de compactació.
- Modificar les hores de Conveni: Establir una borsa horària què no estigui subjecta a les necessitats de servei.
- Estendre el règim de 80 hores per afers propis als mateixos empleats/des municipals que tenen acreditat un grau de discapacitat.
- Permís retribuït per menstruació, premenstruació i menopausa.

Teletreball

- Negociar una modalitat de teletreball voluntari, universal, amb les eines adequades, prevenció de riscos, flexibilitat i dret a la desconexió digital. Compensar a qui no pugui fer teletreball.
- Millora en les eines digitals de l'Ajuntament de Barcelona per al personal, digitalització de l'Administració, accés de tota la plantilla a les eines digitals.
- Incloure ajut/plus en concepte de despeses de línia d'internet, mòbil, subministrament elèctric, desgast de material, etc... per a tots aquells que teletreballin.

Horari i jornada

- Aconseguir la jornada de 35 hores.
- Regulació dels Horaris Especials: Establir limitacions en la negociació dels horaris de tarda. Limitar les tardes fins a les 18:30

Promoció Interna

- Acordar processos de promoció interna cada any. Promoció Interna vertical i horitzontal.

Relació de Llocs de Treball

- Acordar una Relació de Llocs de Treball justa, equilibrada, transparent i amb perspectiva de gènere. Amb un dimensionament real de la plantilla que elimini les sobrecàrregues de treball. Definició clara i funcions específiques detallades dels llocs de treball.
- Acabar amb la doble escala salarial del SOM.
- Dimensionament real de la plantilla i cobertura de baixes abans.
- Revertir externalitzacions: taula de concertació on s'abordin les municipalitzacions dels serveis.

Mobilitat

- Passi bus-metro-bicing per al personal municipal.
- Facilitar l'ús dels estacionaments de B:SM als centres de treball.

Formació

Exigim el compliment dels acords de la Mesa General de doblar el pressupost de formació.

Potenciar la formació continua, què arribi a tots els col·lectius municipals, avui dia els treballadors/es adscrits el CEB segueixen estant sense Intranet, tenen greus problemes d'accés a la informació. Col·lectius com el PAS d'escola, fa dos anys què no fan cap curs. No pot haver-hi treballadors de primera o segona, la formació és un dret.

Facilitar finançant o creant un programa perquè tot el personal pugui obtenir l'ACTIC (Acreditació de competències en tecnologies de la informació i la comunicació), el certificat de competències digitals a nivell avançat:

COMPETÈNCIES ACTIC	NIVELL		
	1. Bàsic	2. Mitjà	3. Avançat
C1 Cultura, participació i civisme digital			
C2 Tecnologia digital i ús de l'ordinador i del sistema operatiu			
C3 Navegació i comunicació en el món digital			
C4 Tractament de la informació escrita			Acreditar el nivell 3 en dues competències a escollir
C5 Tractament de la informació gràfica, sonora i de la imatge en moviment			
C6 Tractament de la informació numèrica			
C7 Tractament de les dades			
C8 Presentació de continguts			

Barcelona Activa ofereix a tota la ciutadania a través del Cibernàrium cursos on-line per preparar la prova del certificat ACTIC. Com és possible què la política del govern municipal sigui lluitar per acabar amb la bretxa digital i aquesta possibilitat no s'ofereixi als treballadors municipals.

Entenem què és un pas indispensable per tal d'assolir la plena digitalització de l'Ajuntament i què tots els seus treballadors/es tinguin les competències necessàries. Segurament fer proves d'Excel i Word sigui una política del segle XX, que no respon a les necessitats de l'administració digital del segle XXI .

Estudiar un programa innovador dirigit a facilitar el coneixement de llengües estrangeres principalment d'anglès, cada vegada més necessari i què el mateix ajuntament comença a valorar en els processos d'oferta pública i en alguns concursos de mèrits.

S'ha de reconèixer que el llarg dels últims anys s'han fet intents més o menys reeixits, però els resultats han estat minsos. Sabem que no és fàcil, però cal fer un esforç i l'ampliació del pressupost de formació pot ajudar.

Proposem una redefinició de la formació en el marc de la promoció interna especial, pràcticament s'ha circumscrit els últims anys a cursos de preparació de la prova d'ofimàtica de E a C2 i de C2 a C1, és el moment d'anar més enllà, fer compatibles

les necessitats de l'organització amb les aspiracions a la carrera professional dels treballadors i treballadores municipals.

Una plantilla formada, motivada i amb una actualització permanent de coneixements, sempre podrà respondre millor a les necessitats de la ciutadania.

Aquesta motivació ha de passar per itineraris formatius que tinguin un pes important en les bases de les convocatòries en tots els processos de promoció interna especial, tant en els verticals, com no podria ser d'altra manera també en els futurs processos horitzontals a desenvolupar.

L'accés de la formació ha de ser universal e inclusiva, les persones amb discapacitat intel·lectual també l'han de tenir garantida.

Selecció

Ens els últims temps la representació sindical en els processos de selecció, tant pel que fa als concursos de mèrits, la promoció interna o l'oferta pública s'està menystenint, la pandèmia no potser excusa per relegar els observadors de la seva tasca de control dels marges de discrecionalitat tècnica dels tribunals.

S'estan prenent decisions molts cops unilaterals, massa sovint els tribunals són en accés submís a les decisions emanades de la Gerència. És veritat que les reunions per videoconferència no facilitant la tasca, però sembla que ens hem instal·lat en una dinàmica productiva on tot val, i redueix i minimitza la funció dels tribunals, com la dels observadors sindicals. Tenim la sensació que alguns responsables només volen vestir una aparença de legalitat.

Proposem:

1) En els concursos:

L'observador sindical ha de disposar de la mateixa informació i documentació que la resta de membres del tribunal (això es concreta tot donant-li accés a les carpetes de la intranet), no pot ser que per motius de confidencialitat se li denegui l'accés a la documentació o hagi de desplaçar-se el carrer Escar per tal de consultar-la.

2) En les oposicions:

L'observador sindical ha de disposar de la mateixa informació i documentació que la resta de membres del tribunal.

No pot ser que els tribunals facin veure que donen el vistiplau a les proves al mateix temps que els opositors/es ja les han començat, s'haurien de reunir com a mínim una hora abans del començament de les proves.

No valen excuses de les possibles filtracions, potser hauríem de recordar situacions que s'han donat a les oposicions de 2019, que res tenen a veure amb l'actuació dels delegats sindicals.

Hem tingut coneixement què algunes sessions de revisió de les puntuacions dels exercicis i dels mèrits no s'ha convocat els representats sindicals, és un dret i una garantia què tenen davant de possibles decisions no ajustades a dret dels tribunals o de la Gerència, els treballadors i treballadores municipals. Aquests fets no es poden repetir.

Amb l'objectiu de garantir la presència d'observadors/es sindicals els dies de les proves, i atenent que aquestes acostumen a fer-se en dissabtes i festius, les organitzacions sindicals facilitaran un llistat d'observadors/es a la gerència de RRHH, per tal que aquests restin autoritzats per a poder substituir temporalment i de forma puntual a l'observador titular i/o suplent de cada procés selectiu. Tanmateix aquests observadors/es hauran de declarar documentalment la manca vinculació amb algun dels opositors/es.

Proposem la creació d'un nou òrgan de coordinació de tots els processos d'oposicions, no pot tornar a passar com a les de 2019 i en les que actualment s'estan executant què sembla que anem pel mateix camí.

A tall d'exemple , una persona què es presenta a dues convocatòries amb un mateix informe de serveis prestats en la fase de concurs, mai pot tenir els punts ambdues categories, l'única explicació és que no s'han creuat dades. I com ha resultat sols se'l faci escollir una o altre perquè aquests punts li donaven la possibilitat d'entrar ambdues categories, en comptes d'excloure'l del procés com recullen les bases "Podrà excloure del procés selectiu qualsevol persona participant que realitzi alguna conducta contrària a la bona fe o orientada a desvirtuar els principis d'equitat i igualtat o altres comportaments que alterin el normal desenvolupament de qualsevol de les fases establertes en la convocatòria"

Un altre exemple: comptar com a TS Gestió un certificat de serveis prestats com interventor en un ajuntament de 14.000 habitants tipus B, on fan constar les funcions de TS de gestió extretes de la fitxa de la RLT no pot ser. En molts casos les administracions d'origen sovint posen en el paper el que li demana l'aspirant. Cal ser molt més curosos amb els certificats de serveis prestats, en aquest cas més si cal perquè les funcions d'un Interventor en un ajuntament de classe II estan reglades per un decret.

Altres situacions què es van donar tenen més a veure amb informes incomplets o parcials de les gerències de ens instrumentals no integrades el SAP. Tenir en compte l'informe de serveis prestats del gerent/a d'un ens instrumental vinculat o dependent de l'Ajuntament sense els contractes o nomenaments per després constatar quan la representació sindical presenta una queixa, què part d'aquests serveis han estat prestats en la condició d'eventual de confiança política, tampoc sembla massa ajustat a dret.

Podríem posar molts més exemples de situacions reals què s'han donat a les oposicions de 2019, i què solament s'han posat de manifest les irregularitats quant aquesta part social ha tingut coneixement i ha demanat explicacions a la Gerència.

Aquest òrgan hauria de poder facilitar un intercanvi bidireccional de la informació, un espai per poder contrastar dubtes, un espai per comunicar i compartir les problemàtiques greus que tinguin lloc al llarg dels diferents processos o aquelles que puguin generar conflicte, com serien els recursos en contra de les decisions dels tribunals, o els contenciosos administratius que s'interposin.

No pot ser que una vegada finalitzada la darrera prova i oberta la fase de concurs, estiguem 4 mesos / 1 any sense tenir coneixement del qui ha passat a les convocatòries.

És urgent una regulació clara dels processos derivats de les ampliacions de les borses de treball, actualment s'està produint una clara indefinició jurídica i de procediment.

Cal una Instrucció pública i que faci una regulació transparent de que s'avalua, com s'avalua, que es publica i a on. Aspectes que actualment són molt opacs. No pot ser que l'Ajuntament s'inventi processos dins processos i després incompleixi les mateixes bases que unilateralment s'ha inventat, provocant encara més indefensió.

Cal un nou acord de la gestió de Borses de Treball, dotar de més recursos l'OAG, de noves eines per tal que la informació sigui àgil i accessible. Un acord que reculli com i perquè s'han de fer borses d'urgència no vinculades a l'oferta pública.

No pot succeir com fins ara que sempre hem de posar tots ingeni i una flexibilització que respon a les necessitats de cobrir els llocs de treball que necessita l'Ajuntament, però com a conseqüència ens té a tots amb una indefinició jurídica i un obscurantisme no volguts.

SECTOR INTEGRAL

Atenció directa Intensiva

- Revisió dels criteris de pagament del complement d'atenció directa intensiva i redefinició del concepte d'atenció directa al ciutadà, augment dels imports actuals, pagament a qui no el cobri i compleixi els criteris, tant del grup C com del grup A.

Manteniment del complement al personal que concursi a un altre lloc si fa més de 10 anys al lloc de treball fent atenció a la ciutadania.

Salut Laboral

- Garantir la seguretat als centres de treball amb personal de seguretat i/o filtre d'accés, amb personal municipal no extern.
- Crear 2a activitat de llocs de treball d'atenció al públic.

Adhesions

- Adhesió Fundació Museu Picasso i Consorci Mercat de les Flors a l'Acord.

Jubilació

- Aconseguir millores en l'anticipació de la jubilació per al personal funcionari i laboral. Volem aconseguir que tot el personal municipal pugui pre jubilar-se 2 anys abans de l'edat legal. Actualment sols ho podria gaudir el personal laboral, però és una decisió potestativa de l'Ajuntament. Per aquest motiu fa 4 anys que no permet aquesta possibilitat.

Hi ha diverses propostes que es podrien acordar:

- Recuperar el pla de jubilació parcial per al personal laboral.
- Recuperar el pla de jubilació incentivada per al personal municipal.
- La creació d'un Banc de Temps que permeti tant al personal laboral com al funcionari acumular fins a 2 anys de temps per poder-ne gaudir durant els 4 anys anteriors a l'edat legal de jubilació de cadascú.

- Creació d'un programa d'acompanyament a la jubilació que inclogui:

Organitzar un curs/cursos, integrats en l'oferta de formació transversal, per part d'especialistes en el tema.

Xarrades i/o conferències amb especialistes i fins i tot amb la participació d'extreballadors i extreballadores que volguessin manifestar les seves experiències.

Tutories per part de personal especialista i fins i tot d'extreballadors i extreballadores, que poguessin compartir les seves experiències i fer atenció de consultes i seguiments fins la data de la marxa.

Acompanyament en el tancament del seu cicle laboral a nivell de coneixements i transferència de coneixements i experiències

Recuperació de les subescales tècniques c1

Recuperació de les subescales tècniques C1 necessàries per la seva especialització, el temps a demostrat que el Administratiu del grup C1 és un calaix de sastre poc operatiu i no respon a les necessitats reals de l'organització i entenem que va ser un error comès a l'any 2013.

La solució donada per l'actual RLT de convertir en administratiu base (nivell 16), administratiu qualificat (nivell 18), administratiu especialista (nivell 20) i administratiu expert (nivell 22) no respon a cap lògica d'especialització tècnica.

A l'actual RLT a banda d'algun lloc de treball molt especial com Tècnic Auxiliar de Bressol o Tècnic Auxiliar de Serveis TIC (nivell 22) anomenats així, tenim les categories laborals de Tècnic Auxiliar informàtica, Suport Logístic o Sociosanitari/a de Residències, totalment obsoleta perquè ja no hi ha cap residència depenent de l'ajuntament i segons la plantilla pressupostaria de 2021 tant sols hi ha 2 persones que provenen de la internalització del personal de la residència Amílcar.

Tasques de suport a l'Admon. mpal. Subgrup C1

2930	Tècnic auxiliar informàtica	2
2134	Tècnic auxiliar sociosanitari de residències	1
2032	Tècnic aux. Suport Logístic	2

Tot el personal C1 està integrat a l'escala d'Administració General com Administratiu, indistintament sigui funcionari o personal laboral:

ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL

1010	Tècnica	46
1020	Gestió	276
1030	Administrativa	499
1040	Auxiliar	723
1050	Subalterna	20

És veritat que l'article 11 de l'Acord del personal laboral recull un seguit de categories especialitzades en ens instrumentals com l'ASPB o el CBB en la categoria de Tècnic Auxiliar.

Demaneu la recuperació de les subescales tècniques d'administració especial del grup C1 en l'àmbit funcional o sí s'escau laboral, per donar resposta a les necessitats reals de l'administració per la seva naturalesa i especialització, un canvi de paradigma en referència a la decisió de l'any 2013.

Creació de les categories tècniques del grup B:

Creació de les especialitats tècniques del grup B, donen resposta als nous itineraris formatius de les titulacions de tècnic superior d'FP, recollint les necessitats reals de l'ajuntament, impulsant la convocatòria de la promoció interna especial d'aquestes places de nova creació, per tal de facilitar la carrera professional de la plantilla municipal.

Definir un nou model d'enginyeries

Definir un model d'Enginyeries que l'administració necessita, no podem seguir amb la indefinició i els conflictes amb els col·legis professionals amb relació a les bases de les convocatòries, quan es convoquen places de TS Enginyeria generalistes.

És del tot necessari que es defineixin clarament funcions pels grups A1 i A2 donat que actualment són graus, i que per exercir professionalment en tot un seguit d'enginyeries la norma requereix un màster habilitador.

Jornada i Horari

- A la jornada de 35 hores per interès particular hi ha de poder accedir el personal amb horaris especials.
- Regulació de la jornada de dedicació especial.
- Negociació de mesures per augmentar la flexibilitat en la jornada i afavorir la conciliació familiar i laboral.
- Millorar els acords horaris dels llocs de treball amb horaris especials. Negociar els horaris especials dels serveis que no fan horari comú i no ho tenen reconegut.

Oferta Pública i Promoció Interna

- Els funcionaris de carrera de nova entrada han de consolidar necessàriament com grau personal inicial el corresponent al nivell del lloc de treball adjudicat després de la superació del procés selectiu.
- Adaptar les futures Ofertes Públiques per l'estabilització del personal interí, segons la llei derivada del *Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, o les seves modificacions.
- Convocar els concursos de mèrits necessaris per revertir la basificació de llocs de treball que s'ha produït els últims anys, hem de recuperar els llocs de treball singulars. Han amortitzat llocs de treball singulars i han posat personal interí amb lloc base a fer la mateixa feina.
- Equilibrar les diferències salarials quan es promociona des d'un lloc de responsabilitat del subgrup C1 a A2 quan el complement específic és inferior.
- Engregar processos de mobilitat voluntaris per al personal de llocs homologables.
- Disminuir temaris i proves.
- Eliminar l'entrevista de la Promoció Interna.
- Aplicar el barem de mèrits al 40%.
- Homologar l'experiència dels C2 al cap de 10 anys amb els C1 i reconèixer la categoria.
- Reconeixement als/les aprovats sense plaça de les promocions internes. Inclusió al bloc B de les borses de treball.

- No pot ser que quedin tants concursos deserts, no s'aprofita l'experiència municipal, cal un pla de formació interna més complet que permeti ampliar coneixements, amb un itinerari formatiu de cara a la promoció del personal i a la millora continua.
- Sistema clar i transparent per regular les lliures designacions, les comissions de servei i les adscripcions provisionals.
- Facilitar la mobilitat entre el personal de les categories laborals dels Organismes Autònoms i Ens Instrumentals a l'Ajuntament de Barcelona. Promoció Interna horitzontal.

Districtes

El model de gestió dels Districtes implantat pel projecte Barcelona 2.0 i el SOM necessita una urgent revisió. En 10 anys s'ha passat d'una estructura rígida però efectiva per a tots els districtes a deu models de gestió diferents. Tenint en compte que les competències són les mateixes, no té cap sentit aquesta disparitat de models de gestió.

No pot ser que un treballador tingui condicions laborals diferents segons del Districte on estigui adscrit. Cal ordenar la disbaixa que està generant aquest model de gestió gerencial

Per tot això exigim a l'Ajuntament que:

- A igual feina igual salari. No pot ser que tasques exactament iguals es paguin de manera diferent segons el Districte
- Cal crear un model d'Inspecció igual per tots els Districtes i reconeixement econòmic de les tasques reals que es realitzen.
- Reconeixement de les tasques del personal de Serveis a les Persones de manera justa, atesa la responsabilitat de les seves tasques, tan en atenció a la ciutadania com de responsabilitat en la gestió de serveis (contractes, concessions, horaris especials, etc ...).

Serveis tècnics

Modificar el nom dels complements que reben el personal amb funcions inspectores, (tal com ja es feia abans del SOM), desvinculant-los de l'atenció al públic, i incorporant-los el concepte de perillositat.

Creació d'un complement de Mobilitat tècnica per al personal de manteniment, projectes, etc..., que fa visites tècniques fora de les dependències municipals de forma habitual.

Dotació de vehicles municipals o d'abonaments als mitjans de transport necessaris per a la realització de visites tècniques o d'inspecció a zones amb deficient connexió.

Cobertura mitjançant assegurances (tal com ja es fa amb el personal conductor) dels riscos per danys, accidents o sancions derivades de la conducció amb vehicles propis o municipals, durant l'exercici de les tasques inherents al lloc de treball.

ASPB

- Funcionarització de totes les categories pròpies.
- Funcionarització de totes les categories funcionaries que tenen la seva rèplica laboral a l'ASPB.
- Inclusió del plus de Control Alimentari de l'ASPB a les taules salarials.
- Manca definició entre les tasques d'A2 Tècnic Mitjà en Infermeria i A1 Tècnic Superior en Salut Pública.
- Segregació de la categoria de Tècnic Superior en Salut Pública i creació de les categories de Tècnic Superior en Química i Tècnic Superior en Microbiologia.
- Creació de borses de treball de les categories Tècnic Superior en Salut Pública, Tècnic Superior en Química, Tècnic Superior en Microbiologia, Tècnic Superior en Medicina i Tècnic Mitjà en Infermeria.
- Assignació del plus de Perillositat a la Tècnica de Prevenció de l'ASPB i a tots els Tècnics Mitjans en Infermeria i Tècnics Superiors en Medicina que els sigui d'aplicació per les seves funcions: vacunació, visita a albergs, residències, etc..
- Assignació del plus de Perillositat a totes les Tècniques Superiors en Veterinària del CAACB.
- Negociació d'horaris especials.

Consorti de Biblioteques

- Compliment dels acords de la Comissió de Seguiment del Conveni.
- Racionalització d'horaris per afavorir la conciliació familiar i obrir les biblioteques a les 9.30h i tancar-les a les 19.30h.

Serveis Socials

- En compliment del Pla d'Igualtat, establir llocs de promoció interna vertical a Serveis Socials per acabar amb la bretxa salarial.
- Reconeixement professional de tots els perfils de serveis socials com a serveis essencials.
- Que cap professional hagi d'acudir als desnonaments amb la comitiva judicial. Trencament acord amb Justícia.
- Disminució de les hores d'entrevistes a la tarda.
- Canvi de model de serveis socials, prou assistencialisme. Millora de les instal·lacions, aplicació de millores.

- Definició del SADEP. Desplegament d'un pla d'atenció a les persones amb dependència que faciliti la gestió de recursos , per part de totes les professionals i atengui a la ciutadania de manera equitativa i igualitària a tota la ciutat .
- Eliminació de la sobre programació d'entrevistes de primera atenció.
- Implementació d'un protocol específic de prevenció de riscos per als educadors d'escola.
- Manteniment dels serveis de seguretat a l'accés dels centres.
- Assegurar retorn anual compensació hores educadores socials i UGAs, i no mensual.
- Cobertura eficaç de baixes.
- Acords APC

EAIA

- Redimensionar/augmentar les plantilles per reduir ràtios.
- Adaptar el nombre de tècnics acord a les necessitats de cada territori.
- Adaptar el nombre de suports administratius en funció dels professionals de cada equip i del nombre d'entrada de casos de cada territori.
- Establir un sistema de baremació dels casos, de manera que s'unifiquin criteris per valorar la seva complexitat (tenint en compte el territori; el nombre de menors presents al sistema familiar; l'actitud col·laborativa o bel·ligerant de la família; etc.), a fi de tenir en compte aquestes variables en el procés d'assignació i en l'establiment de ràtios, tenint en compte les càrregues reals de feina. Establir un màxim de 30 casos per professional.
- Un cop tingut en compte el punt anterior: reduir el nombre màxim de casos que pot assumir cada professional (tant a jornada completa com reduïda) i respectar aquestes ràtios i càrregues màximes de feina, de manera que, en cas de necessitat de sobrepassar la càrrega de feina, s'incorporin nous professionals a l'equip en lloc de sobrecarregar.
- Donar cobertura a les baixes de personal i oferir puntes de feina als equips que les necessitin, per tal de garantir una correcta atenció a les famílies.

- Revisar ràtios de tots els professionals i garantir un volum de feina realista i assumible, de manera que es redueixi l'exposició a factors de risc psicosocial.
- Realitzar, en l'àmbit de direcció, una avaluació continuada de les càrregues individuals de feina.
- Tenir una direcció per cada EAIA/SIFE, per tal que aquesta pugui implicar-se més amb l'equip que dirigeix i tenir presència per donar suport i resposta de manera més immediata. Així mateix, per tal de poder conèixer millor les idiosincràsies del territori i de l'equip.
- Considerar la retribució complementària específica de "responsabilitat i dificultat tècnica".
- Millorar el sistema d'atenció telefònica perquè no hagin de ser els tècnics de l'equip els que responguin de manera regular al telèfon quan no hi hagi l'administratiu. (Opcions: ampliar plantilla d'administratius i cobrir baixes a temps).
- Incorporar personal de seguretat als equips (actualment ja els tenim) i garantir que les instal·lacions compleixin uns mínims en matèria de seguretat.
- Estandarditzar mètodes d'intervenció tenint en compte les característiques singulars territorials, fent una anàlisi prèvia.
- Ampliar oferta formativa especialitzada en el nostre camp de treball, realitzar formació continuada i formació inicial prèvia a la incorporació del nou personal.
- Cercar fórmules de descàrrega tant temporal com definitiva, de feina d'atenció directa per aquells professionals que pateixin desgast emocional per l'exposició a estressos laborals significatius. Oferir alternatives funcionals a les dones embarassades, estipular criteris comuns per poder agafar la baixa setmanes abans de donar a llum, responnent a la tipologia de feina i el desgast emocional que comporta en un moment d'especial sensibilitat com és la gestació.
- Especificar i diferenciar funcions, tasques i responsabilitats de cada perfil professional a l'EAIA, amb una descripció detallada dels diferents encàrrecs que es poden rebre.
- Elaborar un protocol específic d'agressions per a EAIA's i SIFE's incloent, entre d'altres, la possibilitat de canvi de destinació a altres serveis, fent un annex propi per als i les TM en Educació Social que fan visites als domicilis.
- Adaptar els equipaments a l'atenció a famílies, dotant-los dels espais i els materials necessaris per realitzar entrevistes amb adults, infants i adolescents i dur a terme la resta de tasques.

- Fer una formació d'acollida als i les noves professionals, amb un professional que pugui atendre de manera adequada aquesta formació d'acollida i puguin ser un referent pel nou professional que s'incorpora, no del mateix equip sinó algun que estigui alliberat per fer aquesta feina.
- S'ha de definir políticament el projecte pilot SIFE i establir una direcció clara del servei.
- Manca d'espais adequats per tots els professionals, ja que en alguns equipaments no hi ha suficients taules i cadires ni equipament informàtic pels professionals que treballa en alguns EAIA. /SIFE
- És demana que és facilitin les targetes de transport necessàries per realitzar la feina ja que moltes vegades les hem de posar el treballadors.

SARA

- Dotar i dimensionar el SARA de les eines de treball suficients per oferir un acompanyament de qualitat i garantir els drets econòmics per les persones que es troben en situació de violència masclista amb la finalitat de facilitar-los el procediment de recuperació i reparació integrals.
- Cal un desdoblament del servei i més personal.

PIAD

- Cobertura de baixes pendents.

Educació

- Implementar pla específic de formació per al personal de l'àmbit d'educació i accés a la Intranet.
- Manteniment i inversió de les instal·lacions dels centres municipals. Cura dels entorns de les escoles municipals per part de Parc i Jardins.
- Plus mantenció per horaris especials.
- Accés als recursos econòmics provinents de fons europeus i del Ministeri d'Educació per a programes educatius, projectes etc., amb el reconeixement d'escola pública per les escoles municipals.
- Dotació econòmica del 100% per a l'execució del Pla de Xoc dels centres municipals amb subvenció per part de les administracions.

- Possibilitat de cobrir llocs de treball a l'Ajuntament, condicionat a l'existència d'una vacant idònia i/o capacitat per ocupar el nou lloc de treball a treballadors i treballadores especialment sensibles, que pel seu estat mèdic reconegut, per la seva situació de discapacitat física, psíquica o sensorial requereixin una adaptació del seu lloc de treball.
- Fer la Relació de Llocs de Treball Inicial del CEB.
- L'Ajuntament de Barcelona per decret d'Alcaldia S1/D/2021-252 de 22 d'abril, crea el Programa per a l'Impuls del Règim Especial de Barcelona, a l'objecte de reflexionar sobre l'actualització de la Carta Municipal. Un dels aspectes és la creació de quatre taules de treball amb l'objectiu estudiar, debatre i fer propostes sobre àmbits concrets del règim especial de Barcelona. En la Taula 2a: Reflexions sobre les singularitats de la Carta Municipal, un dels àmbits és el dels Consorcis Legals, que té especial interès per els més de 1200 treballadors i treballadores municipals adscrits al Consorci d'Educació de Barcelona.

Demanem:

Poder participar i tenir accés a l'elaboració de propostes per tal d'aportar les nostres reflexions en relació a l'incompliment de l'actual Carta Municipal i els greuges i conflictes que genera la gestió de la plantilla adscrita al Consorci d'Educació, entenem que en cap cas es respecten les condicions laborals dels treballadors i treballadores municipals. Creiem que s'hauria de modificar l'article 61.6 per tal de reforçar el respecte a l'acord de condicions de treball dels empleats i empleades públiques de l'Ajuntament de Barcelona.

- Aplicació de millores de l'edat de jubilació per al personal municipal, per al col·lectiu de subalterns i personal auxiliar administratiu amb destinació a centres educatius i personal de la seu del CEB. (GENERAL)

PAS

- Concurs de trasllat pel personal subaltern amb les 82 places de l'última oferta pública per no haver tingut la possibilitat de canviar en 7 anys incomplint l'annex de conveni en el seu article 6.
- El personal administratiu de centres no és un lloc base, mirar les funcions que realitzen i establir el correcte nivell.
- Informació clara a les direccions dels centres docents dels drets del personal subaltern/a ja que estan a centres de la Generalitat i tenim diferents acords professionals.
- Promoció Interna de E a C2.

- Millorar la formació específica pel PAS
- Ampliació de l'oferta de formació del personal PAS municipal que està destinat a centres quant a places totals i a cursos. L'oferta és totalment insuficient per a tot el personal interí i, a més a més, és gairebé l'única formació que li puntua com a mèrits per a les oposicions. Greus dificultats a la formació continua no presencial per no disposar d'accés a la Intranet

Escoles Bressol

- Increments salarials

Pujada general com a la resta de personal municipal la de l'Estat.

Premi per formació continuada pel personal d'educador bressol.

Reconèixer 15 minuts per canviar-se de roba abans d'entrar i 15 minuts a la sortida.

- Direccions

1 dia teletreball per la direcció de centres (posant substitució).

Incrementar el complement de direcció d'escola bressol, per la càrrega de treball que comporta el càrrec i per la responsabilitat que representa i han demostrat en aquest temps de pandèmia, sent els primers centres educatius a obrir al juliol i fent la seva feina impecable.

- Ràtios

Reduir la ràtio infant-educadora.

Créixer en una segona educadora complementària per a cada escola. La complementària es un suport a les aules i si falta alguna persona al centre ella l'ha de substituir deixant de banda el suport a l'aula i a la direcció, per aquest motiu demanem la segona complementària per garantir un millor funcionament del centre.

- Tancament curs

Reducció horària. Fer jornada intensiva des d'1/06- 30/09.

Dies al juliol sense infants per facilitar el tancament del curs (del 10 al 15 de juliol).

- Substitucions

Cobertura de substitució per les baixes per malaltia comuna des del primer dia.

Substitució dels dies addicionals de permís per triennis.

Les educadores que assumeixen les funcions de direcció temporalment se'ls hi retribueix el complement de direcció des del primer dia.

- Salut Laboral

Mobilitat per raons de salut (la segona ocupació).

Subsidi d'embaràs des de la setmana 22 de gestació.

- Jubilació

Jubilacions a partir dels 60 anys.

Plans incentius a la jubilació (pre-jubilació cobrant el 100%).

- En compliment del Pla d'Igualtat, buscar fórmules per eliminar la repercussió en la paga de jubilació, de les dones de més de 55 anys que treballen a Escoles Bressol, quan es redueixen la jornada per reduir la càrrega de treball. Reducció hores lectives, al 100% del sou, perquè és personal que tenen problemes múscul-esquelètics per la feina realitzada i la dificultat de sortir d'una escola bressol fins els 67 anys i han d'agafar reduccions de jornades perdent diners de la jubilació.

- Altres

Equiparar drets de les interines d'estructura (vacants) al personal funcionari.

Dret a trasllat d'escola pel personal interí, casos per conciliació familiar i personal...

A permís sense sou per motius personals.

Reducció de jornada per motius personals.

Excedència per motius personals.

Més recursos NEE. Més suport educatiu per l'augment de l'escola inclusiva al 0-3

Millorar la transparència a la Borsa de Treball.

Les vacants i substitucions sigui per temps treballat i conciliació familiar i personal.

Posar personal subaltern a cada escola bressol (conserge)

Els anys que cal recuperar més d'un festiu que cauen en dissabte recuperar-los a l'inici de setembre, fer-ho al mes de juliol o desembre i acabar abans. A l'inici de setembre dificulta la gestió per començar el curs amb infants. O augment de la borsa d'hores no recuperables.

Llista substitucions: fer el seguiment d'un curs a un altre.

Docents

- La Promoció Interna Horitzontal dels docents a categories de l'Ajuntament de Barcelona i vertical dels docents A2. Està en el conveni, però no s'ha materialitzat. Demanem que l'execució de la promoció interna horitzontal pels docents A1 és faci en els propers processos d'oferta pública a executar l'any 2022.
- Pacte d'homologació, trencar i negociar com a personal de l'Ajuntament de Barcelona, que és el que som.
- Blindar al personal docent municipal contra les retallades per part de la Generalitat o possibles modificacions legals de la Carta Municipal amb relació als Consorcis Generalitat-Ajuntament, que afectin les condicions laborals dels nostres treballadors/es.
- Incorporació clàusula blindatge. Clàusula blindatge davant possibles retallades salarials justificats en mesures econòmiques pressupostàries que poguessin afectar a la Generalitat de Catalunya però no a l'Ajuntament de Barcelona. No aplicació de retallades salarials al personal municipal.
- La convocatòria de 10 places de catedràtics, com a mínim, és una forma de promoció interna per als docents.
- Retorn a les hores lectives d'abans de les retallades a primària, secundària i música.
- Recuperació de la reducció de dues hores lectives per als més grans de 55 anys.
- Reducció d'hores lectives en augment segons augmenta l'edat.
- Reducció de jornada laboral a partir dels 60 anys del 50%.
- La recuperació del primer estadi al cap de 6 anys i el segon a 12 anys per a tothom. Primer tram de carrera professional.
- Hores de tutories dins de l'horari lectiu a les escoles de música i conservatori.

- A secundària reconeixement de la vigilància del pati com a hora lectiva igual que a primària.
- CRP el conveni diu que es farà concurs per comissió de serveis i no s'ha fet sinó que s'han amortitzat 8 places de professorat municipal que s'ocuparà amb personal de la Generalitat el curs 2020-21. Són llocs que no atenen alumnes si no centres educatius i això fa que sigui millor fins a una jubilació a 67 anys.
- Paga d'assistència per a tot el personal docent.
- La recuperació del permís de reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució als 60 anys o per recuperació de malaltia. (Condicionat a les necessitats del servei).
- Tenir la subcomissió de borses de docents que ara no existeix i establir quin reglament s'ha de fer servir, i que les borses estiguin actualitzades i amb personal en totes elles. Gestió de borses d'educació de docents municipals per part de l'Ajuntament.
- Millores a la FP: tutories, coordinacions, pràctiques i dual.
- La inversió de part de la subvenció del Fons Social Europeu en les escoles d'adults.
- Formació, dins de la formació transversal de l'Ajuntament hi ha cursos que poden ser interessants per aquest personal, com ofimàtica, gestió estrès.
- Compromís en la millora dels processos d'accés per els interins de llarga duració.

PAE

TEEE

- Sol·licitem la percepció d'un plus de perillositat als centres que tenen agressions diàries dels alumnes.
- Personal sanitari als centres per poder fer contencions.
- Complement econòmic per ús i desgast de vestuari.
- A EEE Vil·la Joana i altres centres que s'han de pagar el dinar, quan aquest temps s'ha de realitzar amb els alumnes i dins d'horari lectiu.
- Revisió del plus específic de lloc de treball per especial penositat

- Complement econòmic per realització de tutories per part dels TEEE a alumnes en pràctiques als Centres d'Educació Especial Municipals dels Tècnics d'Integració Social i que serveixi com a punts a les oposicions com tenen els docents.
- Accions preventives davant agressions per part de l'alumnat d'educació especial al personal TEEE.
- Servei de suport psicològic gratuït per al personal TEEE de l'Ajuntament de Barcelona (Article 38 de l'acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona).
- Pòlissa d'assegurances que cobreixi danys físics i materials del personal TEEE, degut a reiterades agressions tant al personal com als seus efectes personals (trencament d'ulleres, dents, desperfectes als cotxes/motos del personal, roba,...).
- Reducció de jornada del 50% amb el 100% del sou pel personal TEEE de l'Ajuntament de Barcelona que tingui constatada alguna malaltia que li impedeixi l'execució de les seves funcions al 100% o a partir dels 60 anys.
- Formació específica per a tots els TEEE, dintre del seu horari laboral, de tots els centres d'educació especial, que tingui relació amb les seves funcions. Accessibilitat a la formació per tot el personal d'aquest col·lectiu.
- El juliol s'han de fer cursos per millora professional que fan diverses entitats relacionades amb el departament d'educació que s'han de pagar aquest personal de la seva butxaca.
- El personal Tècnic Educador d'Educació Especial té dret a participar en les activitats de formació del centre que tenen relació amb les seves funcions, incorporant-se al projecte formatiu del centre.
- Curs d'habilitació per poder accedir a les properes convocatòries d'oposició, com ha fet la generalitat pel mateix personal. Que incorporin a les 8 persones que han de fer aquesta habilitació.
- Creació, en l'àmbit dels serveis professionals d'atenció educativa especial, d'un nou cos corresponent al grup B laboral a la propera oferta pública.
- Preparació, formació i reciclatge que no s'han de fer al centre 4,5 hores.
- Que facin les mateixes hores lectives que el personal docent.
- Promoció interna horitzontal.
- Formació pel personal PAE com la del Departament d'Educació.

TEEI

- Formació específica i transversal per a tots els TEEI, dintre del seu horari laboral, de tots el centres, que tingui relació amb les seves funcions. Accés a la formació de l'Ajuntament de Barcelona.
- El juliol s'han de fer cursos per millora professional que fan diverses entitats relacionades amb el departament d'educació que s'han de pagar aquest personal de la seva butxaca.
- Complement econòmic per realització de tutories per part dels TEEI a alumnes en pràctiques als Centres Municipals dels TEEI i que serveixi com a punts a les oposicions, com tenen els docents.
- Compromís en la millora dels processos d'accés pels interins de llarga duració.
- Formació pel personal PAE com la del Departament d'Educació.

Fisioterapeutes

- Formació específica per a les tres fisioterapeutes que presten els serveis als centres docents municipals, dintre del seu horari laboral, que tingui relació amb les seves funcions.
- Compromís en la millora dels processos d'accés pels interins de llarga duració.
- Formació pel personal PAE com la del Departament d'Educació.

Audioprotesista

- Formació específica per l'audioprotesista que presta els seus serveis al CREDAC, dintre del seu horari laboral, que tingui relació amb les seves funcions.
- També formació dirigida alumnes de 0-3 els quals també estan atent. Que pugui realitzar cursos que s'imparteixen a l'IMEB per les treballadores de bressol
- Revertir amortització plaça d'audioprotesista del CREDAC.
- Formació pel personal PAE com la del Departament d'Educació.

Institut Municipal d'Habitatge i Rehabilitació (IMHAB)

- Revisió condicions salarials del personal de l'IMHAB: reconeixement i adequació a serveis anàlegs, dels següents departaments:
 - Departament d'Informació i Departament de Serveis Econòmics (Caixa) de Dr. Aiguader 36.
 - Personal Oficines d'Habitatge.
 - Tècnics/ques del Departament de Manteniment i Rehabilitació, de Dr. Aiguader 36.
 - Companys/es del Departament d'Accés i Gestió Contractual de D. Aiguader 36.

- C1 Administratiu BAGURSA (IMHAB): negociació condicions oferta pública per aquest col·lectiu internalitzat el 2017, que és l'únic que no pot accedir directament per oposicions, donat que l'accés a C1 és per promoció interna especial a l'Ajuntament.

- Necessitat urgent de dotació de personal a IMHAB: Fa falta personal a l'IMHAB: un institut de 250 persones, que ha de gestionar una ingent expectativa d'habitatge públic generada pel Govern Municipal amb les seves polítiques, inassolible amb els recursos humans actuals. El personal està extremadament esgotat. Aquest increment de volum d'activitat i que segueix creixent, ha comportat solament l'increment de 15 places estructurals.

- Necessitat d'establir el servei "habitatge et truca" amb gestió directa des del mateix IMHAB: és un servei que es va començar amb la pandèmia, de forma temporal per la necessitat que hi havia, però que es fa mitjançant una empresa externa. A altres serveis de l'Ajuntament de Barcelona existeix aquesta figura, però evidentment es fa des del mateix servei sense cap subcontractació externa. Com a exemple "OAC ET TRUCA". En conseqüència, és necessari dotar a l'IMHAB de personal com hem reclamat al punt anterior, i gestionar aquest servei de forma interna com es fa a les OACs.

- Necessitat de disposar d'una figura permanent en tasques de seguretat i gestió de cues, o agents cívics a les seus de IMHAB:

Especialment a totes les Oficines d'Habitatge (OH) i a la seu central de Dr. Aiguader 36, a l'espai en què es fa l'atenció al públic després de les agressions continuades que ha petit el personal. Actualment solament tenim gestors de cues a les OH de manera temporal per la pandèmia. Aquesta situació des de la Gerència i la Direcció sens comunicar que no podrà continuar indefinidament per el cost que representa per l'IMHAB.

- Necessitat de millorar les seus:

Diferents seus de les Oficines d'Habitatge (OH) a banda de la seu central de Dr. Aiguader 36, tenen problemes a nivell de prevenció de riscos, per la seva antiguitat, ubicació i superfície. Es necessari fer obres i/o canviar de seu.

- Adhesió del IMHAB al servei de prevenció del ajuntament de Barcelona:

L'IMHAB funciona amb un servei de prevenció extern, resulta molt complicat acoblar el funcionament del servei extern amb el mateix l'Ajuntament, donant molts problemes a nivell pràctic.

- Adhesió de l'IMHAB al servei de PAIPEM del ajuntament:

Els serveis d'atenció al públic de IMSS, OAC, PIAD, SARA estan adherits al PAIPEM. Creiem que és necessari que l'IMHAB també s'hi adhereixi.

ICUB

- Donar compliment als acords sobre ampliació de jornada de la Banda Municipal
- Equiparar salarialment als solistes de la Banda amb els de l'Orquestra i fer-ho extensiu als ajudants de solista quan realitzin la funció de solista.
- Incrementos dels complements de desgast d'instruments.

IMPD

- Revisió condicions salarials de:
TM en Educació Social de l'EAL.

Tècnic/a qualificat de serveis a les persones del Departament de Promoció i Suport.

Tècnic/a Superior en psicologia de l'EAL.

TS en psicologia, treball social i fisioteràpia de l'EIPI.

- Creació de categories estructurals contractades de forma externa com els psicomotricistes.

SPEIS

- Consolidació 100€ mensuals a compte de les G.J.
- 2 guàrdies de reducció anuals.
- Cobrament del complement de nocturnitat.
- Cobrament del complement de toxicitat.
- Realització de 2 horaris voluntàriament (65 guàrdies o 69 guàrdies).
- Realització de 9 G.A anuals voluntàries.
- Compensar pèrdues per coincidència curs formatiu selectiu amb permís de maternitat i paternitat.
- Regularitzar el complement de cap de guàrdia.
- Desenvolupament del Pla Director (fer-lo realitat) mitjançant un calendari consensuat d'implantació i millorar-lo a través de les meses de seguiment.
- Elaborar un nou reglament de règim intern que substitueixi el de 1983.
- Consolidar les noves competències que s'enumeren en el Pla director (p. ex. La investigació de sinistres o les especialitats)
- Augment de plantilla fins a cobrir els mínims establerts.
- Regular definitivament la segona activitat sense perjudicis per aquells que s'hi acullin.
- Traslladar i reformar de forma urgent el CGE i fer que sigui el centre de gestió de les emergències a Barcelona. Dotar-lo de mitjans tècnics suficients perquè sigui realment una sala conjunta de gestió. Connectar de forma directa i amb garanties operatives el CGE i el 112.
- Recuperar el Parc de la Prevenció per als bombers i bomberes. Tant en aspectes de gestió com en participació.
- Millorar la comunicació externa de l'SPEIS creant un departament de comunicació propi del servei que doni resposta a les necessitats actuals.
- Remunerar tots els festius treballats.
- Introduir un concepte de dietes per a compensar el cost que en aquest concepte suporten el personal que realitza horaris de 24 hores.
- Reduir la jornada anual de treball aplicant els coeficients reductors de les jornades nocturnes segons especifiquen les directrius europees.

- Fer complir l'acord de la comissió de seguiment de conveni del 29 de novembre de 2019.
- Aplicar de forma coherent al personal de l'SPEIS les mesures de conciliació familiar aprovades en conveni.
- Negociar la nova RLT (relació de llocs de treball) per a totes les categories i funcions del cos. Incorporant les especialitats i els nous llocs estructurals derivats dels nous projectes de l'SPEIS.
- Desenvolupar el grup B per a Sergents i Sotsoficials.
- Regularitzar, absorbir i dotar de carrera professional als tècnics (Caps de Sala, auxiliars i operadors) del CGE.
- Equiparar el salari de totes les categories del SPEIS segons un equilibri coherent. I lluitar per aconseguir el complement de cap de guàrdia.
- Crear el complement d'imaginària.
- Continuar treballant pel retorn dels sotsoficials al torn.
- Consolidar de forma definitiva dins de l'estructura organitzativa de l'SPEIS a tots els tècnics, administratius i sanitaris vinculats de forma directa al servei.
- Crear la figura de personal logístic del torn que minimitzi la repercussió a l'operativa de les tasques logístiques diàries (moviment de vehicles, trasllat de personal, transport de material, conducció de vehicles auxiliars...)
- Creació del nou parc de l'eixample i eliminació del provisional que és il·legal.
- Complement i condicions disponibilitat pactada (PERE)
- Regulació inici/final guàrdia.
- Regulació i complement preparació física.
- Complement autoformació contínua
- Complement cobertura mínima.
- Període vocacional 8 guàrdies mínim.
- Revisió condicions conciliació familiar.
- Aplicació de la directiva Europea 2003/88/CE.

- Reconeixement personal Bombers Barcelona com a treballadors/es nocturns.
- Aplicació amb caràcter retroactiu de la coherència retributiva entre els cossos de G.U i Bombers.
- Revisió preu hora extra Bombers Barcelona.

Àmbit dels/les sanitaris

- Promoure la convocatòria d'Oferta Pública de més places de sanitaris i crear una borsa de treball il·limitada. Per cobrir les places del pla director.
- Promoure la creació d'una Divisió Sanitària a l'SPEIS que desenvolupi un projecte de gestió integral de les emergències a la ciutat de Barcelona. Creant el lloc de treball de metge titulat amb tasques operatives als serveis.
- Consolidar i ampliar la cartera de serveis sanitaris a la ciutat de Barcelona.
- Millorar la formació sanitària dels bombers per donar un servei més integral.
- Potenciar l'homologació/acreditació del TES per a tot el personal de l'SPEIS.
- Facilitar la compatibilitat dels CSS per a poder desenvolupar tasques fora de l'àmbit de l'SPEIS que repercuteixin en millorar la seva capacitat assistencial.

Seguretat i Salut laboral

Equipació:

- Drons propis del servei.
- Millora del material esportiu (vambes d'esport i samarretes tècniques)
- Continuar el treball iniciat per aconseguir treballar en un entorn lliure de substàncies cancerígenes (descontaminació d'equips)

Vehicles:

- Vehicle de logística al 100%.

Parcs:

- Urbanització del pati del Parc de Llevant.
- Construcció del "castillet" de VH.

- Ubicació definitiva i construcció del nou parc de l'eixample.
- Trasllat immediat del CGE a un espai digne i segur per a les persones que hi treballen.
- Continuar treballant per fer un SPEIS més respectuós amb el medi ambient.

Promocions

- Continuar treballant per acordar amb l'administració unes bases consensuades d'accés i de promoció interna que garanteixin la igualtat, transparència i objectivitat dels processos de selecció.
- Treballar per a la creació d'especialitats remunerades al SPEIS (promoció horitzontal) tal com marca el Pla Director.
- Fer realitat la promoció vertical interna fins a la categoria de Cap director.

Formació

Consolidació del Pla Formatiu de totes les categories del SPEIS.

Consolidació d'una unitat pròpia de formació que depengui directament del SPEIS amb una dotació pressupostària pròpia.

Treballar per aconseguir les 72 hores de formació anuals.

Potenciar l'escola de Bombers de Barcelona per donar una resposta eficient a les necessitats formatives del cos.

Pactar de forma clara les compensacions en l'àmbit de la formació per a tots els tipus de formació i en totes les categories.

Grup de capbussadors

- Reconeixement definitiu de l'especialitat.
- Treballar per incorporar EPIs adients (sobretot roba de navegació).

GUB

Econòmic

- La unificació dels plusos de nocturnitat amb retroactivitat.
- Increment del plus de nocturnitat fins a arribar al 25% del sou.
- Igualar el plus de festivitat del torn C i D.
- El pagament de les guàrdies efectives en cap de setmana per agents, caporals i sergents: tots els festius treballats, festius pagats.
- Les Prolongacions de Jornada equiparar-les al preu/hora.
- Increment del complement de perillositat.
- Increment del preu per Festiu o Especial Significació, txeques roba paisà com la resta de plusos i complements.
- Compensar pèrdues per coincidència curs formatiu selectiu amb permís de maternitat i paternitat.
- Proposem la cadència del 3 x 1 dels caps de setmana, cap de setmana treballat , cap de setmana pagat.
- Pagament de dietes en els serveis ininterromputs de 10 o més hores, ja sigui per jornada de treball habitual com per prolongació del servei ordinari, com per hores extres.
- Assegurar l'accés de tot el sector uniformat de la GUB a la T-112, títol de transport gratuït, a tota la xarxa ATM com a primers intervinents, amb el que es reduiran tant els delictes al transport públic com els accidents "in itinere" dels i les agents. Passi gratuït al servei de Bicing Elèctric.
- Augment del pagament que es fa als alumnes en el ISPC, som partidaris que se'ls pagui el sou com a Agents en pràctiques, sense els plusos respectius. Mínim el salari mínim interprofessional.
- Increment del nivell de complement de destinació en tots els grups C-1 (Agents-Sotsinspector).
- Sol·licitud del complement d'Experiència Professional.
- Sol·licitud del complement d'Atenció directa intensiva.

- Sol·licitud del complement de menyscapte.
- Creació del complement de toxicitat.
- Increment a preu ponderat de les ampliacions de jornada.
- Cobrament gratificació per FO i DES sempre que es treballi (També en AJ)

Condicions de treball

- La reducció progressiva de la jornada a qualsevol torn, i a més al torn de nit en compliment de les recomanacions de l'OMS.
- Creació d'una borsa on es puguin traspasar tots els tipus de festes (incloent-hi els dies de premi d'antiguitat en cas que es retornin i/o l'intercanvi de gratificació econòmica per dies) i que es puguin gaudir abans de la jubilació.
- Derogació de l'article 23F. Poder fer canvis de festes sense limitar al cap de 10 dies (no es respecta si es fan serveis remunerats).
- Exigim el compliment íntegre del conveni en tot allò en què l'administració o la prefectura no ho fa (fld,s en cap de setmana/festiu).
- La compensació de l'indisposat per als quals no ho hagin realitzat.
- Treballar per un cos de la Guàrdia Urbana més transparent i amb oportunitats per tots els seus membres: exigirem la distribució equitativa de cursos de formació, la publicació i provisió lliure de totes les vacants de llocs singulars en l'organització, i l'exigència d'una mesa trimestral d'agregacions.
- Cal que les assignacions de llocs, els cursos de formació i els canvis de destí es facin complint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- Subvencionar la formació externa, donat que a les darreres convocatòries s'estan valorant cursos externs a l'organització com a mèrits.
- Iniciada la Relació de Llocs de Treball, treballarem per reconèixer les especificitats de cadascuna de les nostres funcions i desenvolupar el pla de carrera. Fer una RLLT justa i equitativa, que concordi amb els llocs de treball en la Guàrdia Urbana de Barcelona.
- Assolida la jubilació anticipada, treballarem per un fi de carrera professional digne, amb nou reglament de la segona activitat que garanteixi els drets de tots els treballadors, amb llocs de treball que no perjudiquin als que la sol·liciten, i avançar la seva aplicació cap als 55 anys.

- Promoure la revisió del règim de medalles, felicitacions i recompenses, i articular mecanismes de reconeixement als que participi la ciutadania i els integrants de la Guàrdia Urbana.
- Eliminar la limitació del 20% fora del torn de vacances.
- Aplicació 1,3 com a factor corrector al torn de nit.
- Formació meritable online permanent.
- Formació per a comandaments sobre riscos laborals i psicosocials.
- Cursos online d'autoaprenentatge (Escola Oberta).
- Formació de llengües estrangeres enfocats a les característiques especials del sector.
- Dins de la mateixa categoria crear 2 nivells per a llocs singulars (Similar al sistema de CME).
- Professiogrames relatius a cada lloc de treball.
- Creació de la bossa de temps, afegint el temps que per motius de servei no s'ha pogut gaudir (descans, formació física...) com temps meritat que no es vulgui gaudir (Festes de diferents naturaleses, hores de judicis o reunions...)
- Augment bonificació per vacances fora d'estiu.
- Gratificació econòmica per vacances programades fora de juliol i agost.
- Poder assignar festes de qualsevol naturalesa en períodes de Setmana Santa i Nadal si existeix percentatge.
- Regulació específica de la flexibilitat i disponibilitat.
- Regulació de les incompatibilitats.
- Creació d'un PO per a excedències.
- Revisió del PO d'agregacions.
- Reconeixement de tots els horaris presents a la GUB.
- Compactació dels horaris.
- Revisió de les condicions de permisos i llicències un cop traspasat al torn de nit.

- Creació d'un permís per acompanyament de familiar de fins a 2º grau a visites mèdiques que requereixin acompanyament.
- Descripció de tots els horaris existents en la GUB.
- Pla de carrera (ascensos per antiguitat selectiva dins del mateix grup).
- Creació d'un registre electrònic de festes, vacances, etc, mitjançant APP
- Retorn dels dies de premi d'antiguitat.
- Reconeixement a tots els efectes dels anys de servei en altres FCSE (premi antiguitat, triennis...)
- Increment de 250 efectius de manera anual.
- Mobilitat voluntària anual.
- Procediment organitzatiu marc per a destinacions en unitats centralitzades.
- Bossa d'accés pels aprovats que no aconseguixin vacant.
- Possibilitat de defensa jurídica privada.
- Principi d'indemnitat.
- Regulació específica pel torn de nit de l'assistència a judici.
- Revisió de la instrucció d'assistència a altres requeriments.
- Indemnització per lesions en accident de treball o acte de servei.

Equipament personal i vehicles

- Que el material operatiu sigui individual (ràdios, pdas, ...)
- Promoure la dotació de nous mitjans tècnics que millorin la nostra seguretat personal: guants antitalls, esprais de defensa personal, càmeres personals i armes no letals que permetin un millor exercici de les funcions. Demanem un estudi tècnic i un debat amb els agents socials sobre les armes elèctriques tipus tasser.
- Millorar la flota de vehicles policials, que siguin congruents amb el nostre treball, i es millori el seu manteniment.

- Continuarem i promourem el desenvolupament tecnològic a la GUB per facilitar la feina dels agents mitjançant ordinadors embarcats, tauletes i impressores a totes les dotacions.
- Carregadors per a vehicles particulars a les comissaries.

Infraestructures

- Exigirem el compliment de les auditories de seguretat fetes a les diferents unitats.
- Garantir la seguretat de les dependències policials, incidint en la instal·lació de càmeres de vigilància on no hi hagi, fitons hidràulics, vidres antibala, portes d'accés amb identificació dactilar, ...
- Reclamem una nova estructura de les dependències policials, amb una mateixa construcció i distribució, dimensionades adequadament, tant interiorment com exteriorment. Tenint en compte els agents que han d'albergar, així com els vehicles policials i privats
- Plafons sindicals per totes les unitats, amb espai delimitat per 6 sindicats.

Formació

L'actual sistema formatiu a la Guàrdia Urbana de Barcelona presenta clares possibilitats de millora en diversos aspectes. S'hauria de partir del reconeixement de la importància cabdal que la formació del nostre personal ha de tenir dins l'organització i dotar-la de principis d'equitat, igualtat d'oportunitats i d'accés a la formació dins qualsevol unitat funcional o territorial de la GUB.

Proposem:

- Donar la importància deguda a la formació dins la GUB, on fins ara ni tan sols figura a l'organigrama del cos. Constituir el servei de formació en un departament o unitat amb tots els recursos que li pertoquen.
- Establiment de criteris clars i públics d'accés a les diferents accions formatives en funció de diferents categories:
 - Genèrica, d'accés lliure,
 - Específica, en funció del servei o unitat a la qual es presta servei,
 - Mixta, amb cert nivell d'especialització però accessible a tots els membres de la GUB.
 - Obligatòria, necessària quan s'accedeix a una unitat o servei concrets.

- Creació de referents de formació a cada unitat o servei on tindria funcions de gestió, control, supervisió i consulta per part dels membres d'aquesta unitat o servei en l'àmbit de la formació i també d'enllaç amb l'Oficina de Desenvolupament Professional.
- Aquest referent de formació ha de vetllar entre d'altres, pel compliment dels principis d'igualtat d'accés i equitat en la formació dels membres de l'àmbit del qual és responsable i presentar informe anual sobre la formació de la qual és responsable.
- Creació d'un Procediment Operatiu on es fixin els paràmetres anteriorment citats així com l'estructura de la gestió de la formació en tots els seus aspectes, tant interns com externs:
 - Accés a les diferents accions formatives
 - criteris de selecció dels formadors i formadores
 - establiment dels responsables del compliment d'aquests criteris
 - establiment de la valoració de mèrits de les diferents accions formatives, estructura, procediments, responsabilitats i gestió de la formació integral per part de la Oficina de Desenvolupament Professional
 - Terminis màxims per obtenir formacions considerades necessàries per exercir determinades funcions o especialitats.
- Actualització del preu/hora dels diferents formadors, interns i externs. Especialment dels formadors interns on el preu per hora és extremadament baix i fa molts anys que no s'actualitza, resultat extremadament baix per l'esforç que comporta.
- Proporcionar armer i taquilles als membres de Desenvolupament Professional per tal que puguin disposar del seu material operatiu pels nombrosos casos en què seria convenient realitzar serveis amb uniforme.
- Mentre no es doni alternativa real i s'hagi de treballar de paisà es demana tal com figura al conveni es doni el val de paisà als membres de formació.
- Establir dins l'organigrama del cos la situació del departament així com establir de manera clara la dependència orgànica i funcional donat l'actual estructura mixta poc clara al respecte.
- A causa de l'elevat nombre de desplaçaments que per les seves funcions ha de realitzar aquest departament, s'hauria de dotar de vehicle al departament, fet que a la seva vegada facilitaria els desplaçaments uniformats quan així calgui.

- Les funcions pròpies del departament suposen als seus membres com a coordinadors i responsables en alguns casos únics de determinades accions formatives, l'obligatorietat de treballar fora dels seus horaris oficials, gestionar incidències urgents, respondre correus i trucades que no es poden postposar. Aquesta disponibilitat, i assumpció de responsabilitats més enllà dels seus horaris hauria de ser compensat amb un complement de disponibilitat/responsabilitat.
- Fer servir els brífings com a espai per comunicar determinades píndoles informatives de pocs minuts, en format vídeo per exemple que permetin fer arribar a tots els membres del cos determinats coneixements que es considerin necessaris.
- Proporcionar la formació necessària sobre determinats dispositius o materials ABANS que es distribueixin als efectius de manera que puguin fer servir aquest material de manera correcta. Per exemple el nou etilòmetre que va ser distribuït a les unitats sense cap formació.

Compliment i execució d'alguns dels continguts sobre formació que figuren al Pla director, com:

- la importància estratègica de la formació, la necessitat d'un sistema d'itineraris professionals transparent que valori els mèrits i els coneixements, i la gestió del talent a tota l'organització. **(Pag 3 PD)**
- Cal establir un sistema de formació i de gestió dels recursos humans basat en la **TRANSPARÈNCIA**, que permeti la participació **INTEGRAL**, **ja que la formació és essencial pel desenvolupament professional a tota organització.** **(pag 25 PD)**

+ drets: + VIDA