

FULL DE RUTA

2023 - 2027



FULL DE RUTA SINDICAL

2023-2027

OBJECTIUS SINDICALS

1. OBJECTIUS GENERALS

L'escenari dels 4 anys vinents està marcat per tres factors principals:

1. Els quatre eixos del projecte de futur de la X Conferència de la secció sindical: Lluita, Responsabilitat, Igualtat i Feminisme.
2. Pels programes electorals de les últimes eleccions sindicals.
3. La transversalitat. *“La força que ens uneix”*.

Eixos X Conferència:

1. **LLUITA:** Defensa de la negociació col·lectiva.
2. **RESPONSABILITAT:** El servei públic de qualitat i adaptat a les necessitats de la ciutadania.
3. **IGUALTAT:** La igualtat de totes les persones, defensant la no discriminació.
4. **FEMINISME:** La perspectiva de gènere com a eix transversal de la negociació.

Durant el proper període haurem d'adequar la nostra tasca a aquestes eixos i als nostres compromisos que consten als programes dels diferents sectors i àmbits, si volem ser **EL PODER DE CANVIAR-HO TOT**.

D'altra banda, volem continuar treballant per incrementar l'afiliació i fidelitzar-la.

EL NOSTRE COMPROMÍS

- PROGRAMES ELECTORALS -

SECTOR INTEGRAL

Cessament Progressiu de l'Activitat.

- Implementar la jubilació parcial ara que s'ha desbloquejat la seva negociació a la Mesa Estatal.
- Continuar millorant el Cessament Progressiu de l'Activitat com a eina prèvia a la jubilació.

Mobilitat.

- Aplicació de mesures per la mobilitat sostenible i la reducció de les despeses de transport públic per a tot el personal.

Teletreball.

- Continuar avançant en ampliar serveis que es puguin acollir a la modalitat del teletreball de forma voluntària.
- Aconseguir compensacions econòmiques per al personal que s'aculli al teletreball per les despeses generades.
- Obtenir compensacions per al personal al qual l'Ajuntament no permet teletreballar.

Formació.

- Proporcionar l'accés a la formació a tota la plantilla garantint la igualtat d'oportunitats, pel que fa a l'accés de totes les categories professionals i pel que fa als continguts de la formació.
- Ara com ara hi ha persones que no poden desenvolupar les accions formatives de manera autònoma i nosaltres ho volem revertir.
- Millorar l'acord de Formació Contínua incorporant més accions de formació per la promoció interna.
- Aconseguir l'accés a formació de categories superiors i/o diferents de la del treballador/a.
- Volem que l'Administració doni suport a la plantilla per preparar-se les entrevistes de competències, mentre formin part dels processos de promoció interna.

Salari.

- Continuar incrementant el salari general de la plantilla, per a mantenir el poder adquisitiu.
- Aconseguir que amb la mateixa feina es cobri el mateix salari a tots els serveis.
- Reconeixement de conceptes nous en el salari.
- Recuperació de la retallada en les pagues del 5% a l'Estat.

Igualtat i Conciliació.

- IV Pla d'igualtat: Conscienciar i normalitzar l'ús del Pla d'igualtat, el protocol d'assetjament, i seguir implementant el vocabulari no sexista.
- Revisar el protocol d'assetjament per a millorar-ho.
- Eliminar la bretxa salarial en tots els serveis, organismes, instituts i consorcis.
- Ampliar fins als 16 anys la reducció de jornada.
- Permís per acompanyar al teu fill/filla, o persona dependent a una visita mèdica.
- Permís especial de teletreball en cas de malaltia del teu fill o filla.
- Implementar les mesures recollides en l'avantprojecte de llei de famílies.
- Indexar el retorn del deute del 1r any de compactació per conciliació al salari que es cobra quan es feia la compactació.
- Combinar el retorn del deute del 1r any en hores i remuneració.
- Proporcionalitat en les hores nucli de permanència en funció de la jornada reduïda.
- Continuar recuperant la part perduda per llei en el salari quan es redueix jornada per conciliació entre els 6 i els 13 anys, mitjançant la bonificació per part de l'Ajuntament.

Processos de selecció.

- Aconseguir unes bases de provisió objectives i modernes.
- Que l'entrevista per competències sigui una prova complementària i mai eliminatòria.
- Actualitzar l'acord de borses a les noves realitats del personal.
- Desenvolupar la mobilitat horitzontal pactada a l'Acord de Condicions actual.
- Incorporar a l'Acord de Condicions Laborals de l'Ajuntament el teletreball com a nova modalitat de treball, tot i l'oposició d'una part de l'organització municipal.

Valoració dels Llocs de Treball.

- Aconseguir que l'Ajuntament posi fi a les discriminacions al personal per diferenciació de salaris fent la mateixa feina.
- Implementar el Grup B a tot el personal amb titulació de Grau Superior en Formació Professional requerida per la seva feina.
- Assolir el reconeixement de nous complements circumstancials per tasques realitzades.

Jornada i horari.

- Jornada de 35 hores setmanals per a tot el personal en còmput anual.
- Lluitar per aconseguir la regulació dels horaris especials pendents amb les compensacions per la manca de flexibilitat i/o per treballar més tardes que la resta de la plantilla.

Salut Laboral.

- Crear un espai d'atenció personalitzada per a l'assessorament psicosocial per a les/els treballadores i els treballadors que ho necessitin.
- Avaluació general d'aquest riscos i vigilància en relació al teletreball, per a evitar abusos.
- Continuar insistint perquè el servei de prevenció assumeixi les funcions que actualment estan contractades en empreses externes i que, per tant, s'ampliï la dotació de personal (municipalització del servei).
- Realitzar auditories externes a tot l'Ajuntament del sistema de gestió de PRL, i s'identifiquin les deficiències organitzatives que hem indicat en els CSSL d'aquet proppassat any.
- Es programin per que s'eliminin o redueixin tots els factors de risc pendents des de 2013, amb les dotacions pressupostàries necessàries (Pla d'Inversions Municipal).
- Realitzar les planificacions preventives dels llocs de treball, en el darrer trimestre (com a màxim) de cada any pel següent, no com ara que es realitza en el mateix any en curs.
- Presentar el Manual del Personal Designat i consensuar les bases per accedir-hi.
- Adequar i aplicar el programa de la Meva Salut a tot el personal Municipal.
- Implantar i instal·lar purificadors d'aire amb sistema de llum, ultraviolada tipus C, UV/C, als sistemes de refrigeració general, màquines portàtils per a sales o oficines individuals.

IMSS

Jornada i horari.

- Jornada de 35 hores setmanals per a tot el personal en còmput anual.
- Lluitar per aconseguir la regulació dels horaris especials pendents amb les compensacions per la manca de flexibilitat i/o per treballar més tardes que la resta de la plantilla.
- Millorar les compensacions, en els acords d'horaris especials existents, per la manca de flexibilitat i/o per treballar més tardes que la resta de la plantilla.
- Lluitar perquè totes les vigiles en les que es tanqui el centre de treball es pugui canviar el dia de la tarda setmanal.

Conciliació.

- Ampliar fins als 16 anys la reducció de jornada.
- Permís per acompanyar al teu fill/filla, o persona dependent a una visita mèdica.
- Defensar l'aplicació de la modalitat de teletreball en cas de malaltia del teu fill o filla o persona dependent a càrrec.
- Implementar les mesures recollides en l'avantprojecte de llei de famílies.
- Fixar que el preu del retorn del deute del 1r any de compactació per conciliació prengui com a salari de referència el que es cobrava quan es va sol·licitar la compactació i no la del moment de la devolució. Combinar el retorn del deute del 1r any en hores i remuneració.
- Proporcionalitat en les hores nucli de permanència en funció de la jornada reduïda.
- Continuar recuperant la part perduda per llei en el salari quan es redueix jornada per conciliació entre els 6 i els 13 anys, mitjançant la bonificació per part de l'Ajuntament.
- Lluitar perquè l'Ajuntament bonifiqui la reducció de jornada per cura de menor entre 6 i 13 anys, en les mateixes condicions que actualment es gaudeix entre els 0 i 6 anys.

Unificació criteris de ciutat.

- Aconseguir que s'estableixin criteris comuns i homogenis per l'aplicació de l'Acord de condicions de l'Ajuntament i els acords d'horaris especials.
- Exigir a l'Administració que estableixi espais d'escolta activa als professionals de l'IMSS per millorar l'organització i unificar els criteris tècnics de la ciutat.
- Exigir un apartat específic al catàleg de l'IMSS amb informació entenedora i clara sobre els criteris per l'aplicació de l'Acord de condicions de l'Ajuntament i els acords horaris especials propis del nostre Institut.

Salari.

- Continuar incrementant el salari general de la plantilla, per a mantenir el poder adquisitiu.
- Aconseguir que amb la mateixa feina es cobri el mateix salari a tots els serveis.
- Reconeixement de conceptes nous en el salari.
- Recuperació de la retallada en les pagues del 5% a l'Estat
- Incrementar els complements d'Intervenció Social dels perfils tècnics i millorar el d'Atenció Directa Intensiva de les UGA.

Formació.

- Garantir que els perfils d'atenció a la ciutadania i intervenció social puguin accedir a la formació voluntària anual.
- Demanar més facilitat a l'accés i el reconeixement de la formació externa.
- Ampliar i actualitzar el catàleg de formació actualment disponible.
- Millora de la formació d'acollida i dels protocols i tràmits administratius de l'IMSS.
- Incloure dintre de la formació transversal cursos relatius a Funció Pública.
- Proporcionar l'accés a la formació a tota la plantilla garantint la igualtat d'oportunitats, pel que fa a l'accés de totes les categories professionals i pel que fa als continguts de la formació.
- Ara com ara hi ha persones que no poden desenvolupar les accions formatives de manera autònoma i nosaltres ho volem revertir.
- Millorar l'acord de Formació Contínua incorporant més accions de formació per la promoció interna.
- Aconseguir l'accés a formació de categories superiors i/o diferents de la del treballador/a.
- Volem que l'Administració doni suport a la plantilla per preparar-se les entrevistes de competències, mentre formin part dels processos de promoció interna.

Processos de selecció i mobilitat del personal.

- Aconseguir unes bases de provisió objectives i modernes.
- Que l'entrevista per competències sigui una prova complementària i mai eliminatòria.
- Actualitzar l'acord de borses a les noves realitats del personal.
- Desenvolupar la mobilitat horitzontal pactada a l'Acord de Condicions actual.
- Aconseguir una mobilitat horitzontal a places de l'Ajuntament que comparteixin categoria amb les de l'IMSS.
- Garantir que les mobilitats de l'IMSS s'executin amb més periodicitat, com a mesura de prevenció dels riscos psicosocials.
- Lluitar per Protocols transparents dels procediments pel canvi de territori dins dels serveis de ciutat de l'IMSS.

Valoració dels Llocs de Treball.

- Aconseguir que l'Ajuntament posi fi a les discriminacions al personal per diferenciació de salaris fent la mateixa feina.
- Implementar el Grup B a tot el personal amb titulació de Grau Superior en Formació Professional requerida per la seva feina.
- Assolir el reconeixement de nous complements circumstancials per tasques realitzades.

Teletreball.

- Continuar avançant en ampliar serveis que es puguin acollir a la modalitat del teletreball de forma voluntària.
- Aconseguir compensacions econòmiques per al personal que s'aculli al teletreball per les despeses generades.
- Obtenir compensacions per al personal al qual l'Ajuntament no permet teletreballar.
- Aplicació efectiva del règim especial del teletreball per persones majors de 60 anys.

Cessament Progressiu de l'Activitat.

- Implementar la jubilació parcial ara que s'ha desbloquejat la seva negociació a la Mesa Estatal.
- Continuar millorant el Cessament Progressiu de l'Activitat com a eina prèvia a la jubilació.
- Aconseguir el reconeixement d'una Segona Activitat a l'IMSS per persones de més de 55 anys que realitzen atenció directa intensiva o intervenció social.

Mobilitat i transport.

- Aplicació de mesures per la mobilitat sostenible i la reducció de les despeses de transport públic per a tot el personal.

Igualtat.

- IV Pla d'igualtat: Conscienciar i normalitzar l'ús del Pla d'igualtat, el protocol d'assetjament, i seguir implementant el vocabulari no sexista.
- Revisar el protocol d'assetjament per a millorar-ho.
- Eliminar la bretxa salarial en tots els serveis, organismes, instituts i consorcis.

Salut Laboral.

- Lluitar per disposar d'espais de treball alternatius i que garanteixin totes les mesures de prevenció i seguretat establertes per la llei per a les persones que no disposen d'espai de treball fix als centres dels quals formen part de l'equip.
- Una vegada implementat l'Estudi de Riscos Psicosocials específic per a tota la plantilla de l'IMSS, aconseguir que es realitzin revisions periòdiques.
- Ampliació dels recursos humans als diferents serveis de l'IMSS per donar resposta a les necessitats en augment de la ciutadania i un millor repartiment de les càrregues de feina que actualment suporta la plantilla.
- Ampliació dels recursos humans del Departament de PRL de l'IMSS per tal de poder donar resposta a les demandes i necessitats de la plantilla
- Incloure els casos on els usuaris s'han llevat la vida dins del Protocol d'actuació en situacions d'alta complexitat.
- Incorporació de l'especial risc laboral en l'embaràs a les avaluacions de riscos dels llocs de treball.
- Aplicació de l'Acord de Conveni pel que fa al Personal Designat, també dins de l'IMSS.
- Actualitzar la carpeta "la meva prevenció" amb accés i ús per a tota la plantilla.

ASPB

Igual que SI +

- Impulsar la funcionarització del personal laboral.
- Lluitar per l'aplicació del complement d'inspecció als Tècnics Auxiliars de Gestió i Salut.
- Crear nous complements aplicables al personal de l'ASPB, com per exemple, el complement d'autoritat sanitària i complement de penositat.
- Implantar el Grup B.
- Promoure la carrera professional a través de la promoció interna
- Impulsar un estudi organitzatiu per la determinació de llocs singulars en tots els àmbits.
- Impulsar un estudi de dimensionament dels serveis.
- Lluitar per l'aplicació de totes les reivindicacions exposades a la Valoració de Llocs de Treball (VLT).

ICUB

Igual que SI +

- Continuarem lluitant perquè la banda municipal tingui la mateixa equiparació en jornada i salari que la resta de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona.

EDUCACIÓ

DOCENTS

- 35 hores ja!
- Jubilació parcial anticipada.
- Promoció internes horitzontals i verticals REALS!!
- Places de promoció interna de catedràtics.
- Recuperació de la reducció de les hores lectives per majors de 55 anys.
- Reducció de 20 a 18 hores lectives per al professorat de repertori del Conservatori.
- Recuperació del primer estadi al cap de 6 anys i el segon a 12 anys per tothom.
- Integració immediata del cos de PTFP al cos PS i equiparació salarial del no integrats.
- Implantació normalitzada de les hores de tutoria a les escoles de música.
- Avaluació de riscos psicosocials a les escoles de música i Conservatori.
- Gestió directa per TOTES les Escoles de Música de l'Ajuntament de Barcelona.
- Climatització i ventilació mecànica a les aules.
- En l'àmbit de prevenció, aplicació de les mesures efectives en les avaluacions de riscos, patologies com la veu com malaltia professional, ...
- RLT final i valoració dels llocs de feina del CEB.
- Més places d'oferta pública.
- Modificació de les bases igual que l'Ajuntament de Barcelona.
- La recuperació de les pagues extremes al 100%.
- Augment del nivell retributiu mínim de cos d'infantil i primària al nivell 24 i de secundària al nivell 26.
- Reconeixement amb dotació horària i complement de les cotutories i altres càrrecs.
- Educació inclusiva REAL i amb garanties, infermera al centre, més personal, més recursos, ...
- Coeducació real i polítiques d'igualtat (càrrec de coordinació d'igualtat, accions positives dins dels centres, etc.).
- Inversió com a mínim del 6% del PIB per a l'educació, inversió del Fons Social Europeu, ...

PAS

- 35 hores ja!
- Jubilació parcial anticipada.
- RLT final i valoració dels llocs de feina del CEB.
- Més places d'oferta pública.
- Més promoció internes.
- Que el CEB torni a fer formació pel PAS, al juliol pel personal subaltern i a l'octubre pel personal administratiu.
- Que es respectin les funcions.
- Revisió de les tasques a la valoració del lloc de feina.
- Que el calendari de matrícules de CFGS no ens faci perdre drets laborals.
- La recuperació de les pagues extremes al 100%.

PAE

- 35 hores ja!
- Jubilació parcial anticipada.
- Grup B, som tècnics i tècniques!!!
- Que es reconeixen la nostra tasca i que siguem part de projecte educatiu dels centres.
- Protocol i transparència a les borses del PAE.
- Que no es desvirtuïn les nostres tasques com suplir a monitors/es,...
- Revisió REAL de les condicions laborals del PAE, tal com diu el conveni.
- Personal sanitari als centres, nosaltres no ho som!!!
- Visualització i ajuda per les agressions als centres com CEE La Ginesta i CEE Vil·la Joana.
- Educació inclusiva, REAL, amb medis per dur-la a terme.
- Que el CEB o l'Ajuntament es faci càrrec de trencament ulleres, dents, roba, cotxes, ...
- Educació inclusiva REAL i amb garanties, infermera al centre, més personal, més recursos,...
- En l'àmbit de prevenció, aplicació de les mesures efectives en les avaluacions de riscos, patologies com malaltia muscoloesquelètica com malaltia professional, ...
- Reducció de jornada amb el 100% a causa de la feina física que suposa i la NO carrera professional a l'Ajuntament de Barcelona.
- Formació específica REAL, dins de l'horari laboral.
- Els cursos de juliol que corren econòmicament a càrrec del personal, que siguin abonats pel CEB o l'Ajuntament de Barcelona.
- Recuperació de l'horari que es disposava el 2012.
- RLT final i valoració dels llocs de feina del CEB.
- Més places d'oferta pública.
- Promocions internes horitzontal i vertical.
- La recuperació de les pagues extres al 100%.
- Inversió com a mínim del 6% del PIB per a l'educació.

BRESSOL

- Dues hores i mitja més a la setmana per al personal de suport i això ens permet poder atendre millor als infants.
- Mitja hora més de diària per al personal de suport per cada infant amb NESE que es tingui a l'aula, el que implica una millor inclusió d'aquests infants a les escoles bressol.
- Infermera en les escoles bressol.
- TAULA DEL 0-3 JA!!
- Cessament progressiu de l'activitat, amb més dies que la resta de l'Ajuntament de Barcelona, de compensació al cap de 5 anys.
- Cessament progressiu de l'activitat que permet acumular els dies addicionals de vacances (antiguitat), indisposat i dies de trienni no gaudits a final de cada any.
- Cessament progressiu de l'activitat sense pèrdua del poder adquisitiu per tot el personal, mantenint el complement de direcció.
- Un any de pròrroga en l'avançament de l'inici del curs 2022-23.
- Baixada del ràtio en les aules de 2-3 anys.
- Increment del FAS en un 5,15% gràcies al nou conveni de la vida.

- Ampliació de la reducció per cura de fill/a fins als 13 anys.
- Pujada salarial de 3,5% el 2022, un altre 3,5% l'any 2023 i un 2,5% l'any 2024. Això suposa una pujada total del 9,8%.
- Estabilització digna dels interins i interines per les escoles bressol municipal.
- Ampliació al màxim del nombre de persones tant a mèrits com al concurs d'oposició simplificat.
- Assessorament a tot el personal de centres.
- Seguiment en salut laboral, EPI's (COVID, mascaretes, gel, termòmetres, ...) cadires ergonòmiques, temperatures als centres educatius, rehabilitació d'edificis.
- Durant aquests 4 anys hem estat al costat de tots els centres i de les persones, fent assemblees, comunicacions clares i contrastades.
- En pandèmia hem estat més que mai al costat de tothom i a la tornada amb la seguretat de les persones.
- Excedències voluntàries per interès particular i lla de manteniment de convivència per agrupació familiar, poden ser gaudides també pel personal interí.
- Mesures alternatives pel personal major de 57 anys amb limitacions derivades de l'exercici de la funció a l'escola bressol.
- Amb l'objectiu de reduir la disminució de les retribucions que pot acompanyar les mesures de reducció de jornada en situacions específiques.

BOMBERS

- Cap a les 35 hores utilitzant la figura de les GJ com a base d'un calendari anual flexible.
- Flexibilitat horària i conciliació familiar com la resta dels funcionaris de l'ajuntament.
- Tancar definitivament el conveni de permutes entre la Generalitat i Barcelona.
- Estabilització del personal de CGE, millores en la gestió de l'emergència i de la passarel·la del 112.
- Garantir la plantilla amb places de nou ingrès l'any 2024 i posteriors.
- Desenvolupar les especialitats i la segona activitat d'acord amb la RLT que s'està negociant.
- Adequació real dels parcs a la incorporació de les dones al servei.
- Incloure el teletreball a l'escala tècnica i als trencaments de jornada.
- Avançar cap a la Unitat o Divisió Sanitària dins l'SPEIS ara que tenim una gran dotació de Caps de Sector Sanitari. Incorporació de metges i metgesses al servei.
- Equiparació del complement del trencament de jornada per a totes les categories.
- I no oblidem el parc de l'eixample i el de la Zona Franca, l'escalat lògic de sou entre categories, la relació amb l'ISPC i l'escola pròpia, les dietes, la resposta en grans emergències, el nivell B pels caps de sector...

GUB

- Calendari 3x1 en horari diürn.
- Calendari 7x7 voluntari pel torn nocturn.
- Bonificació dels caps de setmana treballats.
- Desenvolupament de la Relació de Llocs de Treball (RLT), Especialitats i treballs singulars.
- Dimensionar la plantilla d'acord amb les noves competències policials adquirides.

- Revaloració compensació Festes Oficials i DES.
- Pagament de la compensació de Festes Oficials i DES, de manera proporcional a la jornada laboral.
- No permetre motius d'exclusió per a la compensació de Festes Oficials i DES.
- Aplicació de les 35 hores setmanals.
- Que les 24 hores anuals de la borsa general es pugui realitzar en cap de setmana i Festes Oficials.
- Recuperació salarial concorde a l'augment IPC a data 2024.
- Formació específica i reglada, segons les funcions que realitzen les i els agents.
- Negociar els criteris i condicions de les agregacions, per a accedir a unitats per motius organitzatius
- Garantir la presència d'observadors sindicals en els processos de selecció tant de la promoció horitzontal com vertical.
- Promoure la dotació de material operatiu adequat a les funcions que es desenvolupen per part de tots els agents de gub.
- Exigir la seguretat de totes les dependències policials així com la dels vehicles policials i vehicles particulars estacionats en zona reservada.
- Implementació d'unitat ciclista, amb vestuari i bicicletes elèctriques homogènies en totes les unitats.
- Estudi de viabilitat de l'ús de vehicles elèctrics alternatius (monopatins...).
- Retribució de dietes en serveis superiors a 10 hores.
- Desenvolupament del COOPER per a gestió de festes i del vestuari per punts.
- Garantir el pagament de les hores extraordinàries assignades en cas de baixa laboral.
- Revisar el valor de les hores extraordinàries amb relació a l'hora ordinària.
- Revisar el valor de les hores de prolongació de jornada.
- Transport públic (T-Mobilitat, metro, BUS) gratuït pels i les agents.
- Incentivar l'ús de transport públic en qualsevol de les seves modalitats (Bicing, ...).
- Poder estacionar en les Àrees Verds properes a la Unitat de destí amb les mateixes condicions que les persones residents.
- Pagament del complement atenció directa als agents d'ORD i Atestats.
- Pagament del complement desplaçament als i les agents instructors/res de l'ISPC
- Garantir aportacions al Pla de Pensions i el FAS.
- Actualització del parc mòbil i dels recursos informàtics.
- Assignació de cascs homologats per poder portar la mentonera oberta en circulació per a les i els motoristes.
- Actualització de les instal·lacions i millora de la ventilació de la Unitat Central de Trànsit que està ubicada en un antic pàrquing on s'acumula tots els gasos dels vehicles.
- Disseny propi de comissaries de la GUB on es tingui en compte les necessitats policials, l'atenció al públic, de confort, formació física, estacionament, seguretat i esbarjo.
- Compensació retributiva i horària de la formació externa que realitzen les i els agents i que després aporten coneixement al seu lloc de treball.
- Impermeables, jaquetes i fundes d'armilles d'alta visibilitat per a tothom.
- Ampliació personal Unitat Canina, independent d'UREP i estudi Tècnic de personal mínim diari per a la cura dels gossos.