

PLATAFORMA DE CONVENI CCOO

PROPOSTES PEL NOU

ACORD DE CONDICIONS LABORALS 2025

Introducció

Les Comissions Obreres hem elaborat un document on hem recollit totes les coses que van quedar pendents de desenvolupar en l'anterior acord de condicions, per a nosaltres aquests temes no s'han de renegociar sinó que s'han de desenvolupar en aquest nou acord de manera plena.

CAPÍTOL I: CONDICIONS ECONÒMIQUES

Recuperar les pèrdues de poder adquisitiu des de l'últim acord de condicions de 2021 fins ara. Tot i no tenir la possibilitat de negociar increments lineals, pel marc legal existent, volem quantificar la pèrdua de poder adquisitiu de la plantilla municipal i acordar, tot el que normativament es pugui desenvolupar, una carrera professional a l'Ajuntament de Barcelona, o d'altres fórmules legals, on es recuperi aquest poder adquisitiu.

Recuperar les retallades del 5% a les pagues extraordinàries de 2010.

Revisió dels complements circumstancials per adaptar-los als nivells actuals del cost de la vida.

En cas que es cobrin complements de festivitat i/o cap de setmana s'han de cobrar quan s'estigui amb una incapacitat temporal, perquè es cobra per la modalitat de servei.

Eliminar les diferències a les taules de dietes entre categories. Les dietes no han d'anar en funció de la categoria per a evitar que es puguin crear desigualtats entre persones del mateix servei si es realitzin sortides conjuntes.

Crear un complement circumstancial per compensar treballar en horari de 20h a 22h, fora de la modalitat de servei. I tots els que es van detectar a la valoració de llocs de treball i no es van tenir en compte.

A l'apartat de Relació de Llocs de Treball i als annexos, especifiquem els increments retributius associats a al RLLT que reclamem.

Reconèixer com a hores de treball efectives les funcions del personal de l'Ajuntament als tribunals quan col·laboren amb la EAPC o les hores de preparació dels tribunals de l'Ajuntament, a la Generalitat ho tramiten com una comissió de serveis.

Complement de Productivitat

Que les baixes no descomptin del factor 1 del complement, en aplicació de la "*Ley 15/2022 de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*"

Traslladar l'acord de productivitat i el premis d'antiguitat, medalles i triennis a la carrera professional o la fórmula legal que existeixi.

CAPÍTOL II: CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Jornada ordinària

Jornada de 35 hores setmanals per a tota la plantilla municipal.

Acordar a principi d'any la logística de les vigílies de festius i els seus horaris, a on es tinguin horaris especials acordats.

Jornada reduïda per interès particular

Poder escollir reduccions de 20h o 30h o la meitat de la jornada.

Horari comú i especial

Establir un horari comú sense tardes obligatòries. Ampliar la flexibilitat d'entrada i sortida a l'horari comú.

Tornar a negociar els horaris especials que requereixin un servei de tarda obligatori. Cal millorar o establir compensacions pel personal que té menys flexibilitat i/o han de treballar més tardes de les establertes en l'horari comú.

Negociar els horaris especials que no estan negociats ni acordats però s'apliquen per necessitats del servei.

Regular el còmput de jornada i horari en els viatges per feina.

Visites mèdiques

Assimilació de les visites mèdiques de menors d'edat i persones dependents a les visites mèdiques dels treballadors/es de la plantilla, en el marc que s'atorguen els permisos de la mateixa naturalesa i amb les mateixes condicions que s'apliquen a les visites mèdiques dels empleats/des.

Que es pugui disposar del temps necessari per la preparació de proves mèdiques que requereixen una especial preparació fora de l'horari laboral, sota prescripció mèdica.

Que, quan hi ha una visita mèdica a primera hora del matí, no sigui necessari desplaçar-se al lloc de treball prèviament ni sol·licitar hores de conveni per a cobrir el temps de desplaçament.

Còmput de jornada

Que en el còmput d'hores mensuals a la Intranet, hi hagi una bossa d'hores, on s'acumuli el temps de més, de forma automàtica que es va fent cada dia, per poder compensar-ho si has de retornar hores conveni o que es retornin en hores extraordinàries. Crear una borsa d'hores d'excés.

Còmput trimestral en lloc de mensual de la distribució del temps presencial (60%) i no presencial (40%) i de l'acompliment de les hores totals. el còmput mensual del 60% - 40% de treball presencial – teletreball, alguns mesos no és possible aconseguir-ho tal com cauen els dies en aquell mes a causa del dia que comença el mes i els festius. s'han de fer càlculs complicats per aconseguir-ho. es demana que el còmput sigui trimestral per a poder quadrar-ho amb més facilitat.

Permisos

Que les persones separades o divorciades, amb fills/es puguin optar als permisos com a progenitors/es monoparentals.

Que el permís de 4 dies autoritzat només per al personal laboral "Permís per causa de força major per motius familiars urgents", sigui extensiu al personal funcionari.

Crear el permís d'acompanyament, per les persones amb parelles embarassades. Sigui el model de família que sigui.

Permís de 8 setmanes retribuït i acumulatiu a 16 setmanes per les famílies monoparentals.

Permís de dos dies per ingrés o defunció d'animal de companyia registrat com a tal a nom de l'empleat/da, cònjuge o fills/es.

Permís per la parella de la mare biològica en el cas de mort del bebè, per corresponsabilitat amb la parella, a part del patiment emocional que comporta.

Garantir que tots els permisos i excedències, relacionats amb la cura de menors, es puguin gaudir per les persones progenitores, independentment del mètode d'adopció.

Ampliar els dies de permís per defunció i el de trasllat de domicili en funció de la distància quilomètrica entre el centre de treball i el fet causant.

Permís per cura de persona amb dependència en el cas que el cuidador principal es trobi inhabilitat per circumstàncies administratives, judicials o de salut.

Permís de 5 dies per cura de familiar que es pugui ampliar de 10 a 15 dies el període de gaudiment.

Igualar el permís per cura de familiar a totes les intervencions sense hospitalització. Treure el requeriment de repòs domiciliari i/o cures en el permís d'intervenció quirúrgica ambulatoria.

Assimilar l'ingrés domiciliari al permís per ingrés hospitalari.

Poder fraccionar en hores, els 6 dies de permís per assumptes personals sense justificació. Ja existeix a d'altres administracions.

En els serveis amb horaris especials, incloure el dia 7 de gener en els torns per agafar els dies de permís per assumptes personals.

Aplicació de permís per emergències climàtiques.

En els serveis amb horaris especials, que tinguin el dijous tarda obligatori, per motius extraordinaris, s'han de poder demanar hores de conveni.

Permís de reducció de jornada

Bonificar al 100% la reducció de jornada per cura de familiar fins el primer any del fill/a.

Que la possibilitat de fer substitucions per COFA sigui possible a tot l'Ajuntament, perquè ningú pateixi sobrecàrregues de feina quant s'agafi reducció jornada. Regular el volum de feina de les persones en reducció.

Replantejar el sistema de retorn de la compactació per reducció de jornada. D'una banda que el retorn dels diners és fàcil calculant el salari del moment del gaudiment i no del retorn efectiu així com, que aquest retorn de la compactació es pugui fer efectiu en un sistema mixt retornant temps-diners.

Si el temps per gaudir els permisos per naixement, lactància o reducció de jornada es prolonga més enllà de l'any natural en què van començar, sol·licitem que els dies d'assumptes propis, compensació horària i altres amb caducitat anual puguin utilitzar-se durant l'any següent, després de finalitzar aquests permisos i no es perdin.

Que es concedeixi la reducció de jornada en tots els casos i que es motivi la denegació en el cas d'haver de reprendre la reducció.

Poder compactar les hores de la reducció de jornada en menys de 5 dies en tots els serveis.

Ampliar la possibilitat de fer reducció de jornada fins als 14 anys del menor.

Horari de la jornada simplificada i de la jornada reduïda per interès particular

Aplicar la flexibilitat de 30 minuts diaris, o el que s'acordi, dins l'horari de permanència obligada, sobre la franja diària que s'ha fixat, al personal que s'aculli a aquests horaris per motius de conciliació familiar.

Horari per permís de reducció de jornada per conciliació familiar

Ampliar la flexibilitat fora de l'horari de permanència obligada.

Règim general i especial d'hores per afers propis amb caràcter recuperable

Autoritzar la possibilitat de demanar 50h de conveni per a tothom quan no es gaudeixen les 80h, i millorar el seu retorn en tots els supòsits.

Que la possibilitat de recuperar les hores de conveni tingui en compte el còmput d'hores d'excés, extraordinàries o dies d'assumptes propis.

Teletreball

Sistema de compensacions al Teletreball (TT). D'una banda establir un complement pel personal que fa TT per les despeses generades en la seva llar (com llum, gas, internet, cadira ergonòmica, teclat+pantalla) o bé facilitar aquest elements de treball.

D'altre banda, pels companys que no poden fer TT compensar-li o bé donant algun dia extra de lliure disposició (per la major dedicació a la feina presencial i major inversió en temps de transport) o bé subvencionar part del transport.

Permetre que es realitzi en còmput mensual i no setmanal, i permetre canviar de dia.

Revisió de tots els llocs que no poden fer teletreball per justificar adequadament els llocs que no poden teletreballar i oferir la possibilitat de teletreball als que es detecti que si poden perquè per exemple fan gestió a més de l'atenció al públic.

Que tot el personal major de 60 anys tingui tres dies de teletreball estigui al lloc de treball que estigui.

Incloure com a temps de treball efectiu el temps dedicat a resoldre problemes amb la línia d'internet si s'està fent teletreball.

Reconèixer l'atenció telemàtica com a atenció al ciutadà.

L'ampliació de dies de teletreball ha de ser una opció voluntària per adaptacions del lloc de treball per temes de salut i per temes de dificultat en els desplaçaments al lloc de treball.

CAPÍTOL III: CONDICIONS PROFESSIONALS

Formació

Accés i ampliació a la formació de manera transversal amb l'objectiu de fer efectiva la millora de les competències professionals en vinculació amb la carrera vertical i horitzontal del personal, encara que no sigui de l'àmbit desenvolupat en el moment.

Establir un protocol d'acompanyament, formació específica i tutoria per a les noves incorporacions o per promoció interna/concurs.

Comptabilitzar totes les hores de formació per als processos selectius i que no es limiti a dos el nombre de cursos que ofereix l'Ajuntament quan la durada d'aquests sigui inferior a vint hores, ja que a l'hora de sol·licitar-los, tenen la mateixa consideració en nombre de cursos a escollir amb els cursos de durada superior.

Formació a serveis atenció IMSS i UGA, fora horari nucli i telemàtic no els facilita fer-ho

Ajuts per Estudis

Ampliar el supòsit d'ajuts econòmics per a estudis de grau, postgrau i doctorat als estudis de FP.

Relació de llocs de treball

Restitució de llocs basificats durant el SOM (Sistema d'Ordenació Municipal): Durant l'aplicació del SOM i a causa de l'alta taxa d'interinitat l'administració de manera unilateral va basificar llocs singulars en llocs base per a poder cobrir-los amb interins/es de borses de treball. Tots aquests llocs basificats estan detectats i existeix el compromís de restitució d'aquest llocs base a llocs singulars.

Dimensionament de serveis per assegurar una equitativa distribució de càrregues de treball: Estudi de càrregues de treball per serveis o departaments per a assegurar que es compta amb els recursos necessaris i que les càrregues de treball estan repartides equitativament entre tot el seu personal.

Negociació de moviments de la RLT com les amortitzacions, noves creacions de llocs de treball, trasllats, etc... Exigim la negociació de tots aquests moviments ja que impliquen modificacions substancials dels llocs de treball i condicions laborals de la plantilla municipal.

Assignació de complements circumstancials a col·lectius que ara mateix no els perceben encara que realitzin aquestes funcions: Exigir l'aplicació de complements circumstancials que existeixen actualment en l'acord de condicions laborals a personal que a causa de les seves funcions o condicions laborals haurien de percebre els complements i per disfunció no els tenen assignats en les seves fitxes de la RLT i ni als seus llocs de treball.

Equiparació de nivells de destí entre col·lectius que fan funcions similars o anàlogues:
Exigir l'equiparació de nivells de destí entre llocs de treball que realitzin funcions similars o que tinguin responsabilitats similars.

Creació de Complementos Circumstancials per a reconèixer funcions que ara mateix no recull l'acord de condicions, alguns d'ells en base als resultats obtinguts en la comissió tècnica de la VLT. Existeixen determinades funcions que realitzen diversos col·lectius que no tenen cap correspondència amb cap complement circumstancial que estigui recollit en l'acord de condicions actual i per tant es genera la necessitat de crear nous complements que puguin definir, identificar i retribuir aquestes funcions.

Revisió dels Complementos Circumstancials existents, els seus imports i els seus criteris d'aplicació i negociació dels complements circumstancials que van quedar com a "pendents a revisar" en la Valoració de Llocs de Treball.

Aplicar els nivells de destí imparells tal com es va comprometre l'Ajuntament.

D'acord amb Reial Decret Llei 6/2023 a la seva Disposició Transitòria Sisena i l'Article 3.1 del RD 861/1986, adequar la RLT de l'Ajuntament als nous intervals dels llocs de treball de l'Administració General de l'Estat, en particular que els llocs base del grup A1 sigui el nivell 24.

Delimitació de funcions diferents entre A2 i A1 o equiparació salarial en el seu complement específic.

Equiparació del Complement de Destinació dels llocs de treball d'Organismes autònoms a l'Ajuntament de Barcelona.

Revisió dels complements específics en base als resultats de la valoració per a col·lectius feminitzats. Especial Atenció a C2/C1 i A2.

Implantació del Grup B i canvi de grups i subgrups de categories d'acord amb els criteris de titulació, formació i dificultat tècnica.

Creació dels llocs de treball derivats de les especialitats de GUB. Desenvolupament i creació de grups de suport, a serveis d'especial singularitat i/o complexitat a SPCPEIS.

Mobilitat:

Mobilitat per a totes les categories del Ajuntament de Barcelona per la qual els funcionaris/es de carrera puguin moure's i a resultes es pugui concursar les places vacants. D'aquests processos fer creació de borses d'aprovat que durin fins a la següent mobilitat. Negociar i regular un sistema de permutes.

Exigir que els mecanismes de mobilitat que es creïn siguin negociats amb els representants de la plantilla i promoguin la transparència i la igualtat d'oportunitat per a totes les persones treballadores en aquest àmbit.

Concursos:

Homogeneïtzar els processos de concurs i sol·licitar memòria adaptada a cada grup de titulació en lloc de l'actual separació de prova pràctica i memòria per grups professionals.

Creació de borses a cada concurs, que quedin ordenats els aprovats/des del procés i es puguin assignar vacants fins a la següent convocatòria de concurs d'una categoria similar.

Exigir que el llocs singulars surtin a concurs, com més aviat millor i que les adscripcions provisionals i encàrrecs de funcions no puguin condicionar el resultat dels mateixos, garantint així la igualtat, capacitat, mèrit i publicitat.

Borses de treball:

Negociació del nou acord de borses que reculli les necessitats actuals de la plantilla municipal.

Sol·licitud d'ampliació de borses del bloc B provinents dels processos d'oferta pública ordinària.

Sol·licitud d'un aplicatiu perquè l'usuari o aspirant pugui tenir informació sobre la seva situació real, sobre l'estat en el qual es troba en les borses de treball.

Més transparència i agilitat en la publicació de l'estat de borses de treball.

Regulació de totes les borses de treball i que tots els ens, instituts i consorcis adherits a l'acord de condicions tinguin d'aplicació l'acord de borses de treball. En cas de tenir excepcionalitats es negociïn en la Comissió de Seguiment.

Sol·licitar que les entrevistes per competències puguin gravar-se i es pugui custodiar aquesta gravació amb l'expedient del procés selectiu. Establir un període d'al·legacions en cas de que l'aspirant no estigui d'acord amb el resultat d'aquestes.

Oferta pública d'ocupació

Reserva de nota de proves selectives d'una oferta pública sempre que aquesta formi part d'un procés en curs o que la prova serveixi per a un procés posterior.

Sol·licitud d'ACTIC para convalidar l'ofimàtica i eximir de la prova.

Aprovis o no l'Oferta Pública validar l'aprovació de la prova de català.

Reduir temaris als continguts mínims i reduir el calendari de processos selectius.

Publicitat de la bibliografia de tots els temaris.

Preveure el supòsit de causa major en tots els processos i possibilitat de fer de nou la prova.

Adaptació de les hores de formació sol·licitades en funció de les hores de formació que l'Ajuntament de Barcelona ofereix als col·lectius.

En tots els processos selectius, tenir en compte les situacions d'embaràs i puerperi, més enllà de que puguin venir a l'hospital a fer-te l'examen si acabes de parir. Que aquesta protecció de l'embaràs i puerperi es tingui en compte en les situacions de finalització de nomenament en períodes vulnerables i que no sigui mai un motiu per no renovar un contracte.

Suport a la fase de pràctiques per a persones amb discapacitat intel·lectual i adequació de les plantilles de puntuació en funció de les seves competències.

Promoció Interna Especial

Capacitació provada per experiència professional de C2 a C1 als 10 anys de serveis prestats en la categoria, sense necessitat de curs de capacitació. Promoció interna d'ofici.

Proves de promoció interna sota àmbit amb temaris adaptats per grups de titulació com l'última que va tenir lloc paral·lela al procés de Concurs d'Oposició Especial (estabilització).

Enquesta anual a tots els funcionaris/es de carrera sobre la seva intenció de promocionar i a quina categoria volen fer-ho (promoció vertical, horitzontal o creuada). Estudi d'aquesta demanda i negociació i convocatòria de places a banda de la general.

Convocatòria de processos de promoció interna de les places del grup E al subgrup C2, del subgrup C2 a C1, del subgrup C1 a A2 i de places del subgrup A2 al A1, d'acord amb la negociació que es dugui a terme en la comissió de seguiment d'aquest acord i amb un nombre mínim durant el període de vigència de l'acord de 500 places, ampliable en funció de les necessitats funcionals i la distribució de plantilla per grups de titulació i categories del personal funcionari de carrera i laboral fix respectivament.

Reserva de nota al superar un procés de promoció interna especial sense plaça, de cara a pròximes convocatòries.

CAPÍTOL IV: CONDICIONS SOCIALS

Pla de pensions

Augmentar l'aportació anual general, de l'Ajuntament, al pla de pensions, els partícips han augmentat amb l'acord de traspàs de premi d'antiguitat i promoció vertical al pla de pensions.

Que computi el temps d'excedència per cura de fills/es, al recompte d'antiguitat en l'aportació que es fa segons els anys de servei assolits. Ja que computa com actiu en el càlcul d'antiguitat i en valoració de mèrits per la carrera professional.

Els dies que es deixin, per la reducció de jornada en un període comprès en els darrers quatre anys de vida laboral previs a l'edat de jubilació, que es liquidin en cas de cessament per qualsevol motiu.

Mesures específiques de conciliació familiar

Recuperar la part perduda per llei, en el salari quan es redueix jornada per conciliació entre els 6 i els 14 anys, mitjançant la bonificació per part de l'Ajuntament. Augmentant la bonificació actual del 6% al 13%.

Donar una ajuda econòmica a famílies amb bessons.

Seguretat i salut laboral

Implementar vigilància als centres de treball amb atenció al públic.

Revisió de les càrregues de treball per incorporar personal als departaments infradotats de personal. També previsió de substitució de les baixes de curta durada, però que són consecutives en el temps i s'allarguen més enllà de 6 mesos, per pal·liar la sobrecàrrega de treball de la resta de companys/es.

Estudi de la rotació a les taules compartides assegurant espai per a tothom adequadament i amb taquilles per guardar objectes personals.

Assegurar un pes màxim de material tecnològic transportable i motxilles ergonòmiques per a tothom que faci teletreball.

Els centres de treball que no disposin d'office de prou dimensions per tal que el personal pugui gaudir del seu dinar quan han de treballar de forma obligatòria a la tarda o en altre horari, haurien de modificar els seus horaris, fent diferents torns si cal, per garantir que, tots els treballadors/es tenim temps per dinar en una taula diferent a la de treball o bé fer entrega d'algun tipus de compensació econòmica o xec restaurant, en concepte d'àpat.

La reincorporació progressiva ha de començar després de les vacances no incloure-les.

Continuïtat i seguiment a las avaluacions psicosocials, atès que es volen dur a terme a tot l'ajuntament i organismes mancomunats, però amb un seguiment de 3-12 mesos i després no garanteixen, quan es farà la següent, amb la qual cosa resulta insuficient. S'hauria de garantir una periodicitat concreta, o en cas de mancances greus, una periodicitat menor o el compromís de compliment.

Revisió de la falta personal als Serveis de Prevenció de Riscos Laborals a l'Ajuntament i a Organismes.

Incloure a la revisió mèdica anual la revisió ginecològica per a les dones i la de pròstata pels homes.

Segona activitat per majors de 55 anys a serveis d'atenció al públic.

Protocol d'adaptació dels llocs de treball.

Mancomunar tots els comitès de seguretat i salut laboral, designar el de l'Ajuntament com a comitè de seguretat i salut intercentres al conveni.

Canvi de lloc de treball dins la categoria quan es necessita adaptació del lloc de treball però no es pot fer en el lloc d'adscripció.

Incloure el teletreball com una mesura d'adaptació del lloc de treball.

Vigilància als centres de treball amb dos agents de la GUB.

Acompanyament psicològic voluntari, previ a la jubilació, cessament progressiu i/o segona activitat.

Millores al protocol per la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.

Incloure millores d'acompanyament per als col·lectius amb la COVID-19 persistent i/o amb seqüeles derivades de la COVID-19.

Jubilació

Regular la jubilació parcial i anticipada per al personal laboral i funcionari.

Incorporació nou personal substituint jubilacions 6 mesos abans del canvi de l'altre per tal de poder fer un bon traspàs d'informació.

Programa d'incentivació de presència efectiva i cessament progressiu d'activitat

Segona activitat per personal amb més de 55 anys adscrit a serveis d'atenció a la ciutadania i intervenció social.

Tornar a fer una aportació extraordinària a la borsa del cessament progressiu com a l'anterior conveni.

Regular un sistema de col·laboració de les persones amb més antiguitat a l'Ajuntament per formar i fer acollida a les noves promocions d'interins o nous comandaments, a fi de poder traspasar el seu coneixement i experiència.

Cobrir la vacant de la persona que fa cessament progressiu de l'activitat des del principi.

Pla de desplaçament d'empresa

Les nostres propostes treballades amb la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya per crear el PDE (Pla de desplaçaments d'empresa) de l'Ajuntament de Barcelona i Organismes Autònoms de la següent forma:

Crear la figura del gestor/a de mobilitat o Comissió de Mobilitat per centralitzar tot aquest tema i les sol·licituds que es produeixin i oferir-los formació específica en mobilitat sostenible

Reprendre la Taula del PDE de l'Ajuntament de Barcelona, com a òrgan col·legiat de participació, reflexió i debat en l'àmbit de la mobilitat, per a fomentar un ús més racional del vehicle privat, així com promocionar els mitjans alternatius que puguin ser més adequats als reptes de futur -transport públic, desplaçaments a peu, en bicicleta i en vehicle compartit, etc. (tal com consta al DECRET D'ALCALDIA S1/D/2021-581 de 29 de juliol, pel qual es constitueix la Taula del PDE de l'Ajuntament de Barcelona)

Difusió del PDE entre les persones treballadores.

Revisió i reelaboració del PDE cada 6 anys i elaboració d'informes anuals d'avaluació dels resultats

Incentivar i promoure els modes de transport més sostenible per anar i tornar de la feina. Es fa necessari potenciar veritablement l'ús de la bicicleta, els VMP (vehicles de mobilitat personal), i del cotxe compartit.

Transport públic municipal

Bonificar el 75% -100 % d'un tipus de transport públic (bicing o transport públic) per treballador/a per l'accés a l'anada i tornada de la feina i durant la feina, a elecció de la preferència de cada treballador/a (només es podria fer servir un tipus).

En cas de meteorologia adversa o incidència amb la bicicleta, facilitar a aquells treballadors/es que hagin escollit el transport en bicicleta, la possibilitat de fer servir transport públic alternatiu, de forma gratuïta.

Carpooling o cotxe compartit

Habilitar una web i una app per trobar-se les persones per compartir vehicle

Promoure iniciatives per compartir vehicle privat entre 3 o més treballadors per optimitzar els desplaçaments i bonificar l'estacionament. En el cas de ser vehicle elèctrics endollables oferir-los punts de càrrega.

Aprofitar tant la intranet com les noves tecnologies per a dispositius mòbils, al igual que s'ha fet amb els cercles socials, per promoure el carpooling.

Ús de la bicicleta i patinets

Dotar als diferents departaments de diferents bicicletes a compartir entre la plantilla, a demanda d'aquells serveis on hagin treballadors/es que ho sol·licitin.

Atorgar ajuts per la compra d'una bicicleta elèctrica o mecànica, o patinets al treballador/a que ho demani. Aquest sistema no seria compatible amb la bonificació del transport, tot i que es pot demanar aquesta ajuda i si més endavant es canvia de parer, aplicant un període de carència de divuit mesos - dos anys, per equiparar despeses amb els bonificats, es pugui canviar a bonificació de transport.

Atorgar kits de conversió de la bicicleta en elèctrica o ajuts per adquirir-ho.

Fer ús d'equipament de seguretat (casc, armilla i il·luminació) i / o bonificar-ho.

Informar sobre la necessitat de fer servir mascareta respiratòria de protecció en zones d'alta pol·lució (Veure mapa qualitat del aire de les zones de treball)

Instal·lar vestuaris, dutxes i eines de manteniment bàsic als centres de treball.

Fer una revisió anual i posada a punt de les bicicletes de les persones treballadores.

Fer formació en seguretat viària per desplaçar-se amb bicicleta i de petites reparacions i manteniment.

Seguir l'exemple de l'Oficina Metropolitana de la Bicicleta de l'AMB, fent actuacions de promoció de la bici entre la mateixa plantilla com posant a la seva disposició, de manera rotativa, una flota de bicis elèctriques. Amb sis anys de funcionament, aproximadament

el 30 % de la plantilla les ha utilitzat. A més, a les persones sense experiència se'ls dona l'opció d'un servei d'acompanyament d'un instructor tant d'anada com de tornada a la feina en bicicleta el primer cop que agafen la bicicleta. Aquesta persona assessora sobre quina és la ruta més segura i directa. Com ens expliquen, hi ha persones que, si no existís aquest servei d'acompanyament, probablement no s'atreveixen a agafar la bici. A més, aquest servei d'acompanyament és el més ben valorat del programa intern de promoció de la bicicleta.

Vehicles de titularitat municipal

Adquirir i reemplaçar la flota de vehicles municipals donant compliment a criteris de sostenibilitat, eficiència i seguretat.

Programa de manteniment i revisió del bon estat dels vehicles i la seva estabilitat.

Reduir els desplaçaments el màxim possible per motius laborals.

Promoure concursos de mobilitat laboral o permutes internes per les diferents categories, en els casos que sigui possible, atenent a la voluntarietat dels treballadors/es, per tal d'assignar vacants on la proximitat del domicili pugui constituir un element més de puntuació positiva (la qual cosa reduiria molts desplaçaments, si s'optimitza l'assignació de places fent servir aquest criteri)

Promoure l'organització eficient dels desplaçaments en missió, per tal que s'efectuïn consecutivament, sempre que sigui possible.

Consolidar el teletreball i augmentar la flexibilitat laboral, promovent-lo i facilitant-lo especialment els dies de previsió d'un trànsit més intens, si un lloc de feina ho permet.

Promoure mesures per reorganitzar el trànsit inevitable a la ciutat

Redistribuir horaris d'ús de trànsit de la ciutat prioritzant tipologia de viatgers (treballadors o transportistes) a les franges horàries de màxima utilització viària

Prioritzar entrada de vehicles a la ciutat de persones amb mobilitat reduïda o vehicles d'alta ocupació.

En cas que algun treballador/a, s'hagi de desplaçar a un centre de treball llunyà o on no hi hagi una bona combinació de transport, efectuar pagament de dieta de quilometratge per compensar la utilització de medi de transport propi per desplaçament amb motiu de la feina (in itinere o in mision)

Afavorir l'estacionament d'aquell transport més sostenible per anar i tornar de la feina, així com el de les persones amb mobilitat reduïda.

Augmentar les estacions bicing a les rodalies dels centres de treball municipals i dotar-les de més bicicletes

Instal·lar més aparcaments de bicicletes i/o vehicles de mobilitat personal, com ara patinets, a les rodalies dels centres de treball municipals, per garantir la seguretat dels

béns i les persones. Preferiblement, implantar aparcament segur dins els centres de treball per evitar furts i resguardar de les inclemències meteorològiques. Disposar de punts de recàrrega elèctrica per a bicicletes i patinets.

Prioritzar i facilitar estacionament gratuït o cofinançat a persones amb mobilitat reduïda en els aparcaments dels centres de treballs o als pàrquings BSM.

Prioritzar i facilitar estacionament a aquells centres on hi hagi estacionament públic per la plantilla que faci servir el sistema carpooling acreditant-lo.

En cas de disposar de places d'aparcament de gestió municipal, establir criteris de prioritització del seu ús per a persones amb discapacitat, embarassades amb mobilitat reduïda o cotxes compartits (tres ocupants o més).

Informar i formar en conducció segura als treballadors/es que ho sol·licitin o a aquells que presentin accidents durant els desplaçaments.

Incidir a tots els serveis i plantilla, per a que els desplaçaments es planifiquin i dotin de suficient temps com per no haver d'actuar de forma precipitada durant els mateixos.

Seguretat en els desplaçaments

Revisar i millorar il·luminació en els recorreguts

Dotar de càmeres de vigilància la proximitat i recorreguts d'accés habituals de centres de treball on existeix perill pels treballadors/es.

Des de cada centre de treball, elaborar document i difondre via web i app amb la informació d'accessos en transport públic i/o sostenible i posar-lo a disposició i en coneixement de tota la plantilla.

Facilitar la flexibilitat i teletreball a aquelles persones que, per incidències a la xarxa de transport públic, contrastades i demostrables, entre el seu municipi de residència i la feina, no puguin accedir amb normalitat a la feina des del seu domicili habitual.

Donar compliment als criteris i normativa d'accessibilitat a tots els centres de treball, tant dels edificis com dels seus recorreguts d'accés.

Incloure en l'avaluació de riscos laborals els accidents de trànsit de manera específica, establint mesures de prevenció basades en modes alternatius al vehicle privat (atès que presenta majors factors de risc).

Fons d'Acció Social

Traspàs del pressupost destinat a la Comissió de Cultura i Esports al FAS.

Cobrament dels ajuts proporcional a la categoria que s'ocupa.

Augment fins als 500.000 euros del FAS.

CAPÍTOL V CONDICIONS SINDICALS

Regulació serveis mínims assistència a les assemblees.

Adaptació hores sindicals a la realitat actual, degut a la disminució del personal laboral.

Augment de les hores mensuals per assemblees, facilitat en el marcatge de la mitja hora per anar i tornar de l'assemblea i/o connectar-se en cas que sigui telemàtica.



ANNEX 1

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DE LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA

Reducció de temps de treball

Aplicació reducció del còmput anual d'hores treballades proporcional a les 35h setmanals.

Condicions econòmiques

Augment de nivell del complement de destinació en aplicació dels nivells imparells.

Augment del complement de perillositat.

Increment import complement d'incompatibilitat.

Revisió de l'import del complement de festivitats.

Assignació d'un complement de disponibilitat a tots els agents, per compensar la predisposició constant a ser citat en seu judicial.

Complement de disponibilitat per al personal en servei a la Unitat Muntada.

Revisió de l'import dels Dies d'Especial Significació (DES) i Festius Oficials (FO) treballats i treure-ho de "gratificacions" perquè s'actualitzi sol.

Bonificació econòmica per caps de setmana complets treballats.

Equiparar import d'hora de perllongació i tractar-ho com a l'ampliació de jornada (hora extra).

Revisió condicions cobrament complement DES i FO.

Marcar uns dies l'any, que per la seva rellevància s'han de remunerar millor que la resta (tant d'ordinari com de remunerat).

Augment del valor de l'import de l'ampliació de jornada (hores extres).

Diferenciació import a remunerar d'hores extraordinàries diürnes, nocturnes i festives.

Desdoblar el complement específic g) "Dedicació o rotació de cossos especials".

Augmentar l'incentiu per gaudiment de les vacances d'estiu fora de juliol i agost.

Revisió import complement personal instructor ISPC.

Nit

Revisar l'import dels complements de nocturnitat.

Augmentar la compensació d'hores pel treball nocturn.

Compensar l'envelliment prematur provocat per cada any complet treballant en torn de nit.

Permís retribuït de descans per l'assistència a judicis pels agents adscrits al torn de nit.

Permís per realitzar analítiques, proves o visites especialitzades programades en CATSALUT a primera hora del matí, per al personal del torn de nit.

Permetre la permuta de FN entre qualsevol agent independentment de la seva antiguitat.

Comandaments

Compensar funcions cap de torn quan les realitza un caporal.

Revisió complement 5151 "Sergent cap de torn, brigada o servei" .

Revisió complement 5152 "Caporal cap d'equip".

Conciliació familiar o d'assumptes particulars

Aplicació de calendaris alternatius al 2x1 (com p. ex: 3x1, Q3, 7x7...)

Garantir el gaudiment efectiu anual de les quatre FLD en festiu o cap de setmana.

Salut, prevenció de riscos laborals i seguretat

Autoritzacions d'estacionament en àrees verdes confrontants a les dependències policials.

Implementar gestió personalitzada del vestuari (GPV) (vestuari per punts).

Model i prestació de servei

Revisar, canviar el nom i consolidar els complements a revisar.

Equiparació administrativa de tota la plantilla de GUB de C2 a C1.

Engagar una Comissió d'estudi pel desenvolupament i la implantació de les especialitats.

Regularització de les comissions de servei (agregacions).

Engagar una Comissió d'estudi sobre les comissions de servei.

Possibilitat de cedir, a principis d'any, fins al 50% de les festes no calendaritzades (FLD, CH, AP, VA, EBEP) a la borsa d'hores específica.

Tots els calendaris i horaris s'hauran d'ajustar a l'acordat en el conveni.

Catalogació, registre de personal, difusió, accés i exercici del servei de segona activitat.

Afegir una compensació horària per participació en els processos selectius d'accés a unitats de GUB i en el seu desenvolupament.

Desenvolupament del COOPER per a la petició i gestió de festes.

Desenvolupament d'eines que garanteixin la transparència, la publicitat i l'accés a les ampliacions de jornada (hores extraordinàries).

Assegurar que els punts fixes es cobreixen per 2 efectius policials.

A partir de les 18h i fins les 6h tots els indicatius de 2 rodes mínim 3 components.

Compensació per formació policial homologada i creació comissió de seguiment i control.

Garantir la retribució dels serveis extraordinaris assignats en cas de baixa laboral.

Definir la compensació (en hores) de les prolongacions de jornada quan es canvia de dia (de festiu a feiner i viceversa).

Ús de les 24 hores anuals de la bossa en cap de setmana.

Promoure la dotació de material operatiu adequat per a les funcions que desenvolupen els agents de la GUB.

Compensació en temps per equipació d'EPI's, armes i higiene.

ANNEX 2

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DE TREBALL DELS SERVEIS DE PROTECCIÓ CIVIL, PREVENCIÓ, EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT.

Reducció de temps de treball

35 h setmanals en còmput horari anual amb la possibilitat de realitzar una jornada ampliada (GJs) amb un mínim de 6 guàrdies de vacances.

Compensació de 48 h en concepte de formació física. La nostra tasca requereix una bona condició física. Creiem just i necessari que se'ns reconegui aquest temps.

Reconeixement de 30' de treball efectiu per guàrdia en concepte del temps necessari per realitzar el canvi d'uniforme, preparar el material d'intervenció, EPI... (15') i, en acabar la guàrdia, recollir EPI, material, neteja, canvi d'uniforme... (15') Aquests 30' suposarien una guàrdia menys anual.

Reconeixement d'una hora per guàrdia pel cap de torn en concepte d'organitzar al torn, passar novetats i gestió del personal fora de la guàrdia.

Emparant-nos a la normativa europea 2003/88, renegociar i augmentar el coeficient reductor de nocturnitat.

Condicions econòmiques

Revisar la compensació econòmica per festivitat, perillositat (toxicitat).

Actualment, realitzem un terç de la nostra jornada en cap de setmana o festiu. Tenim un horari amb períodes de vacances d'estiu, Nadal i Setmana Santa molt rígids. Tanmateix, ja és sabut que la nostra feina ha estat recentment reconeguda com a cancerígena. És per tots aquests motius que creiem justificada la revisió d'aquests complements.

Incorporar la incompatibilitat al complement específic. El personal operatiu del SPCPEIS tenim un règim més restrictiu a conseqüència del nostre horari, disponibilitat, requeriment de la integritat i forma física i incompatibilitat de treballar en el sector privat relacionat amb emergències, prevenció...

Recuperar les GX per acomplir tasques no operatives que no estiguin recollides a les nostres funcions. (Presència a fires, actes que no siguin de prevenció...)

Com a resultat de l'augment de complexitat, responsabilitat i especialització de les nostres tasques, demanem un consegüent augment de nivell del complement de destí i la revisió del complement de cap d'equip i cap de torn per Caporals i Sergents. Això suposaria un increment aproximat de 1.200 € anuals.

- a) Nivell 19 per Bomber/a
- b) Nivell 20 Caporal/a
- c) Nivell 21 Sergents
- d) Nivell 24 Infermer/a

Revalorització GA programada. Augmentar preu hora general i crear preu/hora en festiu.

Actualització IPC dels festius. Des de 2017 el preu de 150€ està congelat. Eliminar la limitació anual de pagament. Festiu treballat, festiu cobrat i que aquests es paguin també de GA.

Actualització perllongament de jornada. Actualment està molt per sota del preu/hora jornada.

Compensació econòmica per dur a terme tasques de comandament superior.

Actualització preu/hora formadors/es Ajuntament Barcelona. És una de les primeres coses a solucionar si volem una formació menys dependent de l'ISPC.

Indemnització econòmica per desplaçament (cobrir altres parcs). Article 138/11 de 8 de juliol, indemnització per raó de servei. (Funcionaris de Generalitat)

Pagament de dietes. Tenim una jornada de 24h que ens obliga a fer tots els àpats al centre de treball.

Conciliació familiar o d'assumptes particulars

Autoritzar totes les autopermutes o permutes necessàries segons el calendari de custòdia per a pares i mares divorciats.

Flexibilitat horària en la reducció compactada de jornada d'1/3 o 1/2. Que sigui el Bomber/a qui esculli mensualment quines guàrdies es redueixen.

Treure el límit de tres mesos entre permutes i recuperar les 5 permutes extres els mesos de juny, juliol i agost.

Vuit permisos l'any per entrar o sortir de la guàrdia amb flexibilitat de dues hores a compte de la bossa i cobert per un company/a (que surt o entra de guàrdia) que incrementa bossa. No subjecte a mínims, ja que aquests no es veuen afectats.

Creació d'una bossa d'hores específica de dies addicionals d'assumptes propis i dies addicionals de vacances. Quan s'acumulen 24h, durant la convocatòria de vacances es gaudeix obligatòriament d'una guàrdia addicional sota els mateixos criteris que vacances.

Reconeixement del teletreball pel personal de l'escala tècnica SPCPEIS.

Continuar treballant per avançar amb les permutes Bombers Generalitat-Barcelona i que ben aviat puguin ser una realitat.

Salut i prevenció de riscos laborals

Creació de grup de treball per implementar la segona activitat abans del 31 desembre 2026.

Destinar FONS UNESPA per tot aquell material i vehicles necessaris per protegir-nos de l'exposició als agents cancerígens així com per sectoritzar i adequar els parcs.

Model i prestació de servei

Creació GA reactiva no programada per donar resposta a fets sobrevinguts durant la guàrdia, grans emergències, cobrir mínims...

Pla director caducat. Crear grup de treball per escriure el model Bombers BCN que volem i elaborar un full de ruta juntament amb un pla de plantilla adequat als recursos humans disponibles i necessaris per cobrir-ho.

Implementació d'un nou model de SOF. Amb unes tasques de coordinació de les àrees, gestió i suport a l'escala tècnica i on també facin valer la seva experiència a l'operativa per proposar i desenvolupar millores i plans estratègics pel servei.

Desenvolupament i creació de grups de suport, a serveis d'especial singularitat i/o complexitat.

Consolidar l'àrea de formació de Bombers de BCN com a referent i escola de formació. Apostem per una formació molt menys dependent de l'ISPC.

Creació del lloc de treball de Cap d'àrea, referent formació, referent material i referent activitats. Amb el complement circumstancial (segons la responsabilitat) independentment de la categoria.

Creació del grup B de titulació a l'escala operativa de SPCPEIS segons necessitats organitzatives i funcionals.

CGE

Definir el model de prestació de servei amb un compromís i full de ruta clar.

Dimensionament exclusivament amb personal SPCPEIS del model pactat.

Crear la carrera professional i promoció horitzontal dins de la sala.

Infermers/es

Creació de la unitat o divisió sanitària.

Donar solució al requisit normatiu de la presència de TES a les ambulàncies.

Ser proveïdors del CatSalut per tenir accés directe a l'historial clínic dels pacients.

Formació especialitzada.

Autoritzar la compatibilitat per oferir la possibilitat de treballar en altres serveis públics per considerar-se'n la tasca sanitària com a interès públic.

Ser especialistes en PRL amb un equip format per metge, infermer/a i tècnic de PRL.

Definir la posició del CSS com a comandament.

Tots aquests punts estan interrelacionats els uns amb els altres, i persegueixen l'objectiu de professionalitzar i consolidar l'àmbit sanitari a Bombers de Barcelona.

Caps de guàrdia

Estabilització del lloc de treball de cap de guàrdia.

Revisió del complement del cap de guàrdia. Incorporar-lo a la RLT, increment retributiu de la Guàrdia d'expectativa, revisar escala salarial segons responsabilitat i nivell de comandament.

Retribució del plus de nocturnitat. Compensació per realitzar 24 guàrdies l'any de 24h.

Grup salvament aquàtic

Revisió i reconeixement econòmic de l'especialitat.

Reescriure un nou model de servei basat en l'exclusivitat.

Establir una base de treball a prop del mar i ben condicionada per passar les 24h de guàrdia.

ANNEX 3

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL DEL CONSORCI D'EDUCACIÓ DE BARCELONA I PERSONAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ DE BARCELONA

BRESSOL

Que l'hora de dinar sigui treball efectiu.

Segona complementària per a tots els centres.

Reflectir les funcions que fan les directores d'Escola Bressol.

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.

Jornada intensiva des d'1/06- 30/09.

Juliol sense infants per facilitar el tancament del curs.

Substitució dels dies addicionals de permís per triennis.

Suplències quan les educadores facin formacions.

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

Transparència a la Borsa de Treball i a les jornades parcials.

Que tot el personal tinguin la borsa d'hores anuals.

No suplir a la complementària a la setmana, si no, al 1 dia com a les educadores/mestres.

L'aplicació real i efectiva del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona. (reducció de jornada majors de 58 anys cobrant el 100%)

Cobertura de substitució per les baixes per malaltia comuna des de el primer dia, tant a les jornades senceres com per les persones que fan reducció de jornada cobrint amb el seu 1/3 o 1/2.

Concurs de trasllat sense la influència de la direcció i l'equip d'infantil.

Trasllat d'escola pel personal interí, casos per conciliació familiar i personal...(sense cap influència)

Substituir a les direccions quan fan formacions.

Baixada de ràtios.

Recursos per una inclusiva real a l'etapa 0-3, tant per NESE A i B, més temps de suport educatiu als infants que estiguin amb procés de diagnòstic encara que no disposin d'ell.

Ampliació de l'equip d'inclusiva, amb tots els casos que hi ha no es suficient amb el personal que hi ha actualment.

Més hores de suport educatiu o parella educativa.

Taula del 0-3

Poder donar les hores anuals de bressol al Cessament Progressiu de l'Activitat.

Ampliació de la compensació de dies de cessament de 7 a 9 dies cada 5 anys.

Calendari de bressol que no estigui supeditat al Departament d'Educació, poder acabar sense infants i començar el curs amb "dignitat".

Reducció de 2 hores lectives per majors de 55 anys.

Cobrament de sexennis per les treballadores d'Escola Bressol.

Que les treballadores d'Escola Bressol tinguin una sortida dins de l'Ajuntament de Barcelona.

Que el temps de canvi de vestuari sigui temps efectiu.

Promoció interna vertical de B a A2 tant per Mestres d'Escola Bressol com per Mestres de primària de centres municipals.

Concursos de trasllat per les Mestres d'Escoles Bressol a Mestres de primària.

Que les direccions puguin agafar el subsidi d'embaràs a les 24 setmanes perquè si entren a les aules amb els infants.

Complement retributiu per la realització de tutories a alumnes en pràctiques.

Que tota la formació que realitza el personal de bressol, CRP's ... estigui acreditada amb un diploma d'aprofitament o assistència.

Que els concursos de trasllats també es realitzin abans de cada oferta pública.

A l'article 13.8.2 Règim general i especial d'hores per afers propis amb caràcter recuperable. El personal d'Educació del CEB i l'IMEB és molt complicat poder tornar les hores recuperables per tenir un horari fixe que equival a la jornada lectiva dels alumnes. Mirar alternatives per poder recuperar-les.

DOCENTS

Trencar el Pacte d'homologació per mal ús per part de l'Administració.

Educació inclusiva. Més recursos i garanties, infermera al centre, més personal com TEEE, ... més recursos, més formació pels docents, aplicació REAL.

Creació de la categoria del Cos de Professors/es d'Especialistes en el sector Singular de la Formació Professional.

Professorat de repertori del Conservatori, reducció a 18 hores lectives com la resta de docents de secundària i música.

Implantació normalitzada de les hores de tutoria a les escoles de música, (dins d'hores lectives o de cobrament com a les escoles ordinàries).

Complement específic circumstancial, desgast instrument professors/es de Música. S'atribueix a les dotacions de llocs de treball de les Escoles Municipals de Música i el Conservatori Municipal de Música que requereixin l'ús d'un instrument musical de propietat.

Gestió directa per TOTES les escoles municipals de música de Barcelona i contractació exclusiva de personal funcionari.

Gestió transparent de les borses de treball i actualitzada de les borses de les escoles de música i conservatori i docents CEB.

Concurs de trasllat cada dos anys al personal docent d'ensenyaments musical de l'IMEB.

A secundària reconeixement de la vigilància al pati com hora lectiva igual que a primària.

Poder accedir a les places de CRP.

Poder accedir a les places d'inspector/a.

Recuperació del permís de reducció de jornada, d'un terç i de la meitat de jornada, amb una percepció del 80% i del 60% de la retribució als 60 anys o per recuperació de malaltia.

Climatització i ventilació mecànica a les aules.

Em l'àmbit de prevenció, aplicació de les mesures efectives en les avaluacions de riscos, patologies com la veu com malaltia professional...

Augment del nivell retributiu mínim de cos d'infantil i primària del 21 al nivell 24 i de secundària del 24 al nivell 26.

Places de promoció interna de catedràtics, sense dependre de si el Departament d'Educació convoca o no.

Integració de tots els cossos docents a A1.

Reconeixement amb dotació horària i complement de les cotutories.

Incloure al personal docent en el cessament per poder decidir si volem el premi d'antiguitat sencer o agafar dies de cessament.

Complement de perillositat per docents cada vegada hi ha més agressions als centres educatius.

Més promocions internes horitzontals i verticals.

Coeducació real i polítiques d'igualtat (càrrec de coordinació d'igualtat, accions positives dins dels centres ...).

Establir la normativa adequada al Grau Massana.

Acreditació dels perfils professionals.

Acreditació de les competències digitals.

Cursos per direcció des de l'Ajuntament de Barcelona.

Pòlissa d'assegurances que cobreix danys físics i materials, degut a reiterades agressions tant al personal com als seus efectes personals (ulleres, dents, desperfectes als cotxes i motos, roba ...)

Accions preventives, visualització i ajuda per les agressions als centres d'educació especial i cada vegada més als centres ordinaris.

PAS

Respecte de les funcions de treball, definides a l'ANNEX del CEB, del personal subaltern i que no s'alteri el contingut real de les tasques i es respectin. Passar a les direccions dels centres les funcions clares del personal subaltern de l'Ajuntament de Barcelona, amb la parada de 30 minuts per esmorzar com totes les característiques perquè no hagin males interpretacions o abusos per part d'algunes direccions.

Que el calendari de matrícules de CFGS no facin perdre drets laborals.

El personal auxiliar administratiu de centres cobrar el complement d'atenció directa. Aclarir les funcions de personal auxiliar administratiu dels centres docents perquè s'abusa d'aquest personal.

El personal auxiliar administratiu de centres no es un nivell base (14) es un nivell 16, i es veu perquè es un lloc compartit amb un C1.

Formacions per PAS de centres per part del CEB i cursos nous.

Que el personal subaltern pugui fer la formació transversal de la categoria d'Auxiliar Administratiu, per formar-se per les promocions internes.

Promocions internes.

Cobrament, per part del personal subaltern, de les tutories als alumnes d'institut que venen als centres educatius a formar-se com a subaltern/a.

Que el personal subaltern pugui incloure en el cessament progressiu de l'activitat els 3 dies per treballar a les eleccions.

Borses de Subaltern/a actualitzades mínim dues vegades a l'any i publicades.

Recollir en el conveni que les hores de Consell Escolar son hores recuperables al ser hores fora de la jornada laboral.

Establir quants conserges han d'estar en una escola segons ràtio d'alumnes del centre.

Que el temps de canvi de vestuari sigui temps efectiu.

PAE

Grup B, som tècnics i tècniques.

Que es reconegui la nostra tasca i que sigui part del projecte educatiu del centres.

Mateixes hores lectives que el personal docent, perquè ells i elles son suport educatiu a les aules.

Normativa de borses del personal d'atenció educativa i actualitzades mínim dues vegades a l'any i publicades.

Borses pròpies i transparència.

Que el temps de canvi de vestuari sigui temps efectiu.

Que no es desvirtui les nostres tasques com a suplir als menjadors als monitors, especificació de competències i funcions: Demanem una definició clara de les nostres competències i funcions per evitar sobrecàrregues i malentesos en la nostra tasca diària.

Educació inclusiva, REAL i amb garanties. Incorporació de tècnics/es sanitaris i infermers/es: És vital la inclusió de professionals sanitaris dins els equips educatius per tal de garantir una atenció integral i adequada als nostres alumnes, i evitar que els TEEE hagin de realitzar tasques que excedeixen les seves competències, com son l'exemple d'alguns centres en que realitzen sondes alimentàries, subministrament de medicació injectada, rectal o oral, i en cas de necessitat sondes d'orina.

Complement per ús i desgast de vestuari en el cas dels centres en que es fan servir roba específica, per desenvolupar la seva feina. En alguns centres poden rebre escopinades, trencament de roba ...

Plus per treball amb complexitat educativa: Demanem la inclusió d'un plus salarial que reconegui la complexitat de treballar amb alumnat amb necessitats derivades de la salut mental i física. Aquesta tasca no només requereix una major especialització sinó que també posa en risc la nostra pròpia salut i seguretat.

Mínim un TEEE per centre educatiu.

Reducció de jornada amb el 100% per malalties o una sortida laboral per aquest personal que no pot sortir de la seva categoria, a causa de la feina física, treballs amb infants de 3 anys, contencions i no es sostenible fins els 67 anys.

Els cursos de juliol que corren econòmicament a càrrec del personal, que siguin abonats pel CEB o l'Ajuntament.

Formació per part de l'Administració aquest personal.

Definir el mes de juliol que està dedicat a la formació.

Promocions internes horitzontal i vertical.

Recuperació de l'horari que disposaven al 2012.

No amortització de places de TEEE.

Revisió REAL de les condicions laborals del PAE, tal com ha dit els últims dos convenis i no s'ha realitzat.

Accions preventives, Visualització i ajuda per les agressions als centres d'educació especial i cada vegada més als centres ordinaris.

Complement retributiu per la realització de tutories a alumnes en pràctiques.

Pòlissa d'assegurances que cobreix danys físics i materials, degut a reiterades agressions tant al personal com als seus efectes personals (ulleres, dents, desperfectes als cotxes i motos, roba ...)

Acreditació de les competències digitals.

Donar informació actualitzada a les direccions sobre les funcions i l'horari del PAE, per no crear conflictes.

Modificar de l'annex del CEB les tasques i distribució horari de les TEEI.

Recollir en el conveni que els hores de Consell Escolar son hores recuperables al ser hores fora de la jornada laboral.

Reducció de 2 hores lectives per majors de 55 anys.

ANNEX 4

CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL

Promoció interna creuada en aquelles categories o per a aquelles dotacions actualment laborals, de difícil o llunyana funcionarització, que puguin veure reflectides en categories funcionarials transversals.