

# **X** **CONFERÈNCIA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**

BALANÇ DEL MANDAT 2021-2026



**CCOO NO S'ATURA!**  
CCOO · AJUNTAMENT DE  
BARCELONA





<b>SECRETARIA GENERAL.....</b>	<b>2</b>
1. La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.....	3
2. Un inici de mandat condicionat per la COVID-19.....	5
3. Acord de condicions 2021–2024.....	5
4. Eleccions sindicals de 2023.....	6
5. L'impacte de la Sindicatura de Comptes.....	6
6. Igualtat i continuïtat de les polítiques públiques.....	7
7. Una fita històrica: la carrera professional horitzontal.....	7
8. Acord de condicions 2025–2028.....	7
9. Valoració final.....	8
<b>SECRETARIA D'ORGANITZACIÓ.....</b>	<b>9</b>
1. Valoració general.....	9
2. Evolució econòmica del període 2022-2025.....	10
3. Principals línies d'inversió i despesa.....	10
4. Formació i retorn econòmic dels cursos GUB.....	11
5. Modernització organitzativa i comunicació.....	11
6. Dades provisionals de 2026.....	11
7. Valoració final.....	12
<b>SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL.....</b>	<b>13</b>
1. Presència als centres de treball.....	13
2. Afiliació i seguiment organitzatiu.....	13
3. Procés electoral i representació sindical.....	13
4. Comunicació i participació.....	13
5. Negociació col·lectiva i mobilització.....	14
6. Valoració final.....	14
<b>SECRETARIA DE COMUNICACIÓ.....</b>	<b>15</b>
1. Introducció.....	15
2. Balanç del mandat 2021 - març de 2026.....	15
3. Conclusió.....	16
<b>SECRETARIA DE FORMACIÓ.....</b>	<b>17</b>
1. Línies de treball.....	17
2. Participació en el pla de formació contínua.....	17
3. Adaptació i accessibilitat de la formació.....	17
4. Formació vinculada a la promoció.....	18
5. Formació per a delegats i delegades.....	18
6. Formació impulsada per la secció sindical.....	18
7. Conclusions.....	19
<b>SECRETARIA DE DONES I POLÍTIQUES LGTBI.....</b>	<b>20</b>
Fites principals del mandat.....	20
1. Actualització dels protocols i garanties d'actuació.....	21



2. Paper de CCOO en la defensa i garantia dels processos.....	21
3. Plans d'igualtat i continuïtat de les polítiques públiques.....	21
4. Igualtat incorporada a la negociació col·lectiva.....	22
4.1. Principis generals i marc d'aplicació.....	22
4.2. Mesures amb impacte econòmic i de reducció de bretxa.....	22
4.3. Conciliació, permisos i corresponsabilitat.....	23
4.4. Carrera professional, accés i formació.....	23
4.5. Protecció social, salut laboral i annexos específics.....	23
5. Valoració sindical i reptes de futur.....	23
<b>SECRETARIA DE SALUT LABORAL.....</b>	<b>25</b>
1. Marc general.....	25
2. Evolució de l'activitat sindical i preventiva.....	25
3. Principals àmbits d'intervenció.....	26
4. Actuacions estratègiques del mandat.....	27
5. Impuls dels riscos psicosocials com a línia central.....	27
6. Seguiment de situacions específiques de salut laboral.....	27
7. Valoració final.....	28
<b>SECRETARIA DE PROCESSOS SELECTIUS.....</b>	<b>30</b>
1. Introducció.....	30
2. Estabilització i Oferta Pública.....	30
3. Borses de treball.....	32
4. Promoció interna.....	33
5. Concursos de provisió i altres actuacions.....	33
6. Conclusió.....	33
<b>SECTOR INTEGRAL.....</b>	<b>35</b>
1. Introducció.....	35
2. Origen i constitució del Sector Integral.....	35
3. Balanç organitzatiu del mandat.....	35
4. Acció sindical de proximitat.....	35
5. Coordinació sindical i sectorial.....	36
6. Valoració del període.....	36
7. Conclusió.....	36
<b>ÀMBIT EDUCACIÓ.....</b>	<b>37</b>
1. Àmbit i realitat del sector.....	37
2. Un mandat marcat per la complexitat.....	38
3. Proximitat, presència i acció sindical.....	38
4. Principals avenços i resultats del mandat.....	38
5. Valoració final.....	39
<b>SECTOR GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA.....</b>	<b>40</b>
1. Introducció i context.....	40
2. Principals avenços del mandat.....	40
2.1. Temps de treball i conciliació.....	41
2.2. Dignitat econòmica.....	41



2.3. Carrera professional i segona activitat.....	41
2.4. Transparència i organització del servei.....	42
2.5. Igualtat, formació i condicions de treball.....	42
3. Valoració final.....	42
<b>SECTOR SPCPEIS.....</b>	<b>43</b>
1. Introducció.....	43
2. 2021: Consolidació d'una nova etapa de millores.....	43
3. 2021-2023: Conciliació i adaptació dels drets.....	43
4. Salut laboral i autoprotecció.....	43
5. Igualtat i incorporació de dones.....	44
6. Conveni 2025-2028: Nou salt qualitatiu.....	44
7. Model sanitari.....	44
8. Plantilla i model de servei.....	44
9. Recursos, vehicles i material.....	44
10. Conclusions.....	44

# SECRETARIA GENERAL

## *Balanç del mandat 2021–2026 i reptes del proper període*

Període 2021 - març de 2026

### **La nostra essència és:**

*Des del 2014, la nostra Secció Sindical ha estat guiada per una essència que ha marcat cada decisió, cada negociació i cada moment de presència als centres de treball. Hem estat fidels a ella. Avui, en arribar a la XI Conferència, la reafirmem:*

- *Lluitar per la transformació social, la millora dels serveis a la ciutadania, la defensa i recuperació dels drets laborals perduts i la millora dels nous.*
- *Com a Sindicat de classe, des de la participació de la nostra afiliació, sempre tenint com a base els criteris d'igualtat, transparència en els processos i en la presa de decisions.*
- *Fomentem la comunicació interna i externa. Creiem en el que fem, volem recuperar el paper del sindicat i créixer en afiliació.*

Aquest mandat ha estat marcat per un context excepcional, per l'impacte de la COVID-19 en la vida personal i laboral de tota la plantilla municipal, i per una negociació col·lectiva condicionada per nous límits jurídics i pressupostaris. Tot i aquestes dificultats, la Secció Sindical de CCOO ha mantingut una acció sostinguda als centres de treball, ha defensat els drets consolidats de la plantilla i ha impulsat avenços de gran rellevància per al conjunt del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

### **1. La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.**

Si comparem les dades de plantilla, l'any 2017 hi havia 2.269 persones en situació d'interinatge, que representaven el 26,38% del total de la plantilla. En canvi, al gener de 2025 hi ha 3.463 persones interines, el que representa el 23,44% del total. Tot i que percentualment les dues taxes poden semblar semblants, aquesta comparació només es pot entendre correctament si es posa en relació amb el creixement global de la plantilla.

- Cal tenir present que la plantilla municipal de l'any 2017, amb 8.597 persones, era molt inferior a l'actual. L'any 2025 la plantilla arriba a 14.773 persones, fet que reflecteix un increment molt important del volum total de personal. Per tant, la lectura

de les dades no es pot fer només en termes percentuals, sinó també tenint en compte l'augment estructural de la plantilla municipal.

- En aquest context, l'any 2022 es van posar en marxa dos grans processos extraordinaris d'estabilització del personal interí, acordats el 13 d'octubre de 2022 en Mesa General: el concurs de mèrits i el concurs oposició. Aquests processos van tenir com a objectiu consolidar els llocs de treball ocupats per personal interí i donar compliment al mandat legal de reducció de la temporalitat.

En conjunt, els resultats dels dos processos van ser:

- 2.182 persones estabilitzades (96,16% del personal interí existent l'any 2017, any de referència per mesurar la temporalitat estructural)
- 1.566 persones via concurs de mèrits (54 categories)
- 616 persones via concurs oposició (44 categories)

Aquest resultat és especialment rellevant si es compara amb la situació d'altres administracions públiques, on a dia d'avui encara no s'ha desplegat plenament l'acord de consolidació d'ocupació i moltes persones interines continuen en una situació d'espera i d'incertesa. A l'Ajuntament de Barcelona, l'acord signat per CCOO ha permès avançar de manera efectiva en l'estabilització i consolidació de l'ocupació pública, reduint la temporalitat estructural i consolidant milers de llocs de treball.

La situació actual del personal interí respon, principalment, als processos d'accés derivats de les borses de treball que s'han activat des de l'any 2022 per cobrir necessitats urgents de l'organització. És a dir, el volum actual de temporalitat no es correspon amb una manca d'actuació, sinó amb la necessitat de garantir la cobertura immediata dels serveis públics en un context de creixement i renovació de plantilla.

Cal remarcar, a més, que el marc vigent estableix que el personal interí ha de ser estabilitzat en un termini màxim de tres anys des del seu accés a l'administració pública. Això ha comportat que, de manera ordinària i natural, les places ocupades temporalment s'hagin d'incorporar a l'oferta pública, evitant així la cronificació dels interinatges i reforçant la seguretat jurídica i laboral de la plantilla.

També cal contextualitzar una part important de la temporalitat actual. A dia d'avui, aproximadament el 50% dels interinatges per substitució corresponen a l'àmbit de les escoles bressol, un sector amb una elevada necessitat de cobertura temporal atès l'alt nombre de reduccions de jornada que sol·licita el personal fix de plantilla. Per tant, una part significativa d'aquestes situacions no respon a una temporalitat estructural, sinó a la necessitat organitzativa de garantir les substitucions i la continuïtat del servei.

En definitiva, la reducció de la temporalitat assolida en aquest període és conseqüència

directa de l'aplicació de la Llei 20/2021 i del treball sindical sostingut de CCOO. Els resultats parlen per si sols: milers de llocs de treball consolidats, processos més justos i una administració que avança cap a una ocupació pública més estable i segura

## **2. Un inici de mandat condicionat per la COVID-19**

El mandat s'inicia el 19 de febrer de 2021 en un moment encara plenament marcat per la pandèmia. Mascaretes, distàncies, gel hidroalcohòlic, ventilació i equips de protecció van passar a formar part del dia a dia als centres de treball.

En aquest context, la salut laboral es va convertir en la prioritat central de l'acció sindical. Es van fer visites als centres per comprovar el compliment de les mesures preventives i per donar resposta a les necessitats del personal d'atenció directa, serveis socials, centres educatius, Guàrdia Urbana, SPCPEIS i la resta d'àmbits municipals.

Durant aquests anys es va negociar el primer Acord de condicions del mandat, corresponent al període 2021-2024 i signat el 2 de desembre de 2021. Aquest acord va suposar un conjunt

de millores importants per a la plantilla municipal i va permetre consolidar en la negociació col·lectiva mesures que havien emergit arran de la pandèmia.

## **3. Acord de condicions 2021-2024**

Entre els avenços assolits, cal destacar la regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis, incorporant garanties i criteris dins del conveni. El teletreball, implantat inicialment durant la COVID-19, va quedar així consolidat com una eina estable d'organització del treball. També es van incorporar millores en permisos laborals i mesures de conciliació, l'impuls a l'estabilització del personal i l'accés a la intranet municipal del personal del CEB.

En aquest mateix marc també es va impulsar el cessament progressiu, un model innovador dins l'administració pública pensat per pal·liar la manca de jubilació parcial per al personal de les administracions públiques. Aquesta figura, que ha estat una aportació rellevant del període, s'ha reforçat jurídicament posteriorment en l'Acord de condicions 2025-2028. També es van aconseguir millores sectorials rellevants, especialment a SPCPEIS, amb el reconeixement del treball nocturn com a col·lectiu, la reducció de dues guàrdies anuals, el reconeixement del grup de salvament aquàtic i la creació dels llocs de bombera i bomber submarinista.

En l'àmbit de la Guàrdia Urbana de Barcelona, vam consolidar la reducció de la jornada anual fins a 1.608 hores al torn de dia i 1.512 hores al torn de nit. Entre 2022 i 2024 vam incrementar el salari dels aspirants del curs bàsic de formació fins arribar al 100% del salari mínim interprofessional vigent. També vam aconseguir l'equiparació del complement de festivitat dels torns C i D i la retribució del complement específic del personal instructor a

l'ISPC. A més, hem impulsat l'increment de la plantilla de la Guàrdia Urbana de Barcelona fins als 3.500 agents.

També destaquem la creació de complements vinculats a l'àmbit d'intervenció social i d'habitatge; la millora de permisos laborals i de mesures de conciliació; l'impuls a l'estabilització del personal; i l'accés a la intranet municipal del personal del CEB.

#### **4. Eleccions sindicals de 2023**

El 28 de març de 2023 es van celebrar les eleccions sindicals, precedides d'una feina intensa i continuada de les delegades i delegats de la secció sindical. Amb CCOO, les eleccions no són un moment aïllat, sinó part d'un treball permanent de presència als centres de treball i de contacte directe amb la plantilla.

Els resultats van ser clars: CCOO va tornar a ser la primera força sindical a l'Ajuntament de Barcelona, amb 462 vots de diferència sobre la segona força. Un resultat que no és casualitat, és conseqüència d'anys de feina als centres:

- 11 delegades i delegats a la Junta de Personal
- 8 dels 12 comitès d'empresa
- 27 de 47 representants totals
- 6 representants a la Mesa General

#### **5. L'impacte de la Sindicatura de Comptes**

La publicació de l'informe definitiu de la Sindicatura de Comptes al Consorci de Biblioteques, el juliol de 2023, va obrir una nova etapa que ha condicionat profundament la negociació col·lectiva a l'Ajuntament de Barcelona. Posteriorment, aquesta mateixa lògica també es va estendre a altres àmbits, com l'IMI.

Davant aquesta situació, la prioritat sindical va ser protegir els drets guanyats històricament per la plantilla municipal i trobar solucions jurídiques viables que evitessin retrocessos. En aquest marc, es va treballar per preservar qüestions com el cobrament dels triennis, el premi d'antiguitat i el premi econòmic associat a la concessió de la medalla d'argent de GUB i SPCPEIS, que finalment es va reconduir cap al Pla de Pensions com a única solució legal possible.

També es va haver d'adaptar el pagament de l'experiència professional, que va passar a l'Acord de productivitat, així com altres conceptes retributius que havien estat pactats anteriorment. Tot plegat va evidenciar un canvi de marc, amb menys marge per a la negociació i amb una exigència creixent d'ajust estricte a la legalitat vigent.

## **6. Igualtat i continuïtat de les polítiques públiques**

La igualtat no és un document, és una condició de treball. Per això hem vetllat perquè les polítiques d'igualtat no s'aturin ni quedin sobre el paper.

Durant aquest període, el III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020–2023 de l'Ajuntament de Barcelona ha estat prorrogat dues vegades. Paral·lelament, s'ha dut a terme la seva avaluació final i s'han iniciat els treballs del IV Pla d'igualtat.

Aquest procés reflecteix la necessitat de donar continuïtat a les polítiques d'igualtat i de reforçar-les amb una planificació actualitzada i adaptada als reptes actuals de l'organització municipal.

## **7. Una fita històrica: la carrera professional horitzontal**

El 26 de febrer de 2025 vam aconseguir el que durant anys semblava impossible. CCOO i UGT van obtenir l'habilitació legal de la carrera professional horitzontal, convertint Barcelona en la primera administració local de Catalunya a obrir aquest camí per al personal funcionari.

Amb la modificació de la Carta Municipal de Barcelona aprovada pel Parlament de Catalunya, es va desbloquejar el marc legal necessari per poder desenvolupar aquest model a l'Ajuntament. Amb això, Barcelona es converteix en la primera administració local de Catalunya que obre aquest camí per al personal funcionari.

Aquesta modificació també permet deixar enrere el model transitori de productivitat que havia servit per salvaguardar la nòmina en els darrers mesos de 2024 després de la intervenció de la Sindicatura de Comptes. El nou model ha de permetre tornar a consolidar el sou amb plena cobertura legal, reconeixent el mèrit, l'experiència, la formació contínua i els coneixements adquirits al llarg de la trajectòria professional.

La carrera horitzontal és, per tant, una eina de reconeixement professional i de millora del servei públic, que beneficia alhora l'organització i la plantilla municipal.

## **8. Acord de condicions 2025–2028**

El mandat es tanca amb la negociació del nou Acord de condicions 2025–2028, un procés especialment complex perquè la Sindicatura de Comptes ha condicionat de manera directa la negociació col·lectiva, limitant la capacitat d'acord de la part social i obligant a sotmetre el conjunt del conveni al vistiplau dels serveis jurídics de l'Ajuntament.

A aquesta dificultat s'hi suma la impossibilitat d'acordar pujades salarials lineals com s'havia fet en etapes anteriors, per la limitació imposada per la normativa estatal. Tot i això, el resultat ha estat un acord ampli i rellevant, amb un cos general, cinc annexos específics — GUB, SPCPEIS, IMEB, CEB i personal laboral — i 17 documents complementaris negociats.

Entre els continguts més destacats trobem:

- Nou acord de borses
- Reglament de segona activitat (també a SPCPEIS i cos no uniformat a les escoles bressol)
- Instrucció de relació de llocs de treball
- Instrucció de desconnexió digital
- Impuls de la jornada de 35 hores, inclosos GUB i SPCPEIS
- Manteniment del teletreball al conveni
- Creació de la categoria B en determinats llocs de l'Agència de Salut Pública i d'Educació
- Nivell 18 per a les OAC
- Revalorització de les atencions al públic
- Creació de complements nous
- Cobertura legal dels complements a revisar
- Mecanismes per detectar nous llocs de promoció dels grups C i A
- Instrucció específica de la Relació de Llocs de Treball

## **9. Valoració final**

Cinc anys donen per molt. Aquest mandat ha estat intens, complex i ple de canvis que no esperàvem. Però hem estat aquí, al costat de la plantilla, en els moments difícils i en els importants. Es va iniciar sota l'impacte de la pandèmia, ha travessat unes eleccions sindicals amb un resultat clarament favorable a CCOO, ha afrontat la intervenció de la Sindicatura de Comptes i ha culminat amb nous acords i noves eines per defensar i millorar les condicions de treball de la plantilla municipal.

Malgrat els límits legals i les dificultats de negociació, CCOO ha mantingut una línia de treball basada en la presència als centres, la defensa dels drets consolidats, la recerca de solucions jurídiques viables i la voluntat d'aconseguir avenços reals per al conjunt del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

El balanç és, en conjunt, positiu: s'han preservat drets, s'han assolit millores rellevants i s'han obert nous camins, com la carrera horitzontal, que han de marcar el futur de la negociació col·lectiva municipal.

# SECRETARIA D'ORGANITZACIÓ

*Cinc anys de defensa dels drets laborals, negociació col·lectiva i acció sindical al servei de la plantilla*

Període 2021-2025 i dades provisionals fins al 31 de març de 2026

Aquest document sintetitza l'evolució econòmica i les principals línies d'actuació impulsades per la Secció Sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona. L'objectiu és oferir una visió ordenada, transparent i comprensible dels recursos disponibles, del seu ús i de la seva orientació sindical durant el període analitzat.

## 1. Valoració general

Durant el període 2021-2025, la Secció Sindical ha mantingut una política de despesa orientada a reforçar la presència sindical, modernitzar els recursos materials i tecnològics, ampliar la capacitat de comunicació i donar resposta a les necessitats d'afiliades, simpatitzants i delegades.

L'anàlisi dels exercicis 2022, 2023, 2024 i 2025 mostra una evolució desigual dels saldos anuals, vinculada principalment a campanyes d'acció sindical, processos electorals, adquisició de material, activitat formativa i desplegament de noves eines de suport a la tasca sindical.

En aquest marc, la despesa s'ha orientat a una estratègia d'inversió sindical: proximitat als centres de treball, millora de la informació, reforç organitzatiu i increment de la capacitat de resposta davant els processos de negociació i defensa dels drets laborals.

En el marc de l'Acord de condicions de l'Ajuntament de Barcelona, es manté un article històric que preveu l'assignació d'una subvenció a totes les organitzacions sindicals.

Aquesta subvenció s'ha destinat principalment a la cobertura de despeses de material fungible i, de manera excepcional, a material informàtic, d'acord amb els criteris establerts. Per fer-ne possible la gestió i la correcta fiscalització, cal justificar les despeses mitjançant les corresponents factures, que es presenten a la Junta de Personal i al Comitè d'Empresa. Posteriorment, aquesta documentació es trasllada a la Intervenció municipal, que n'efectua la revisió i validació corresponents.

## 2. Evolució econòmica del període 2022-2025

A continuació es presenta una síntesi dels principals indicadors econòmics anuals de la Secció Sindical, d'acord amb la documentació de balanç aportada.

Any	Saldo inicial	Ingressos	Despeses	Resultat	Saldo final
2022	25.015,46 €	28.246,81 €	35.371,40 €	-7.124,59 €	17.890,87 €
2023	17.890,87 €	20.371,39 €	23.143,57 €	-2.772,18 €	15.142,01 €
2024	15.142,01 €	23.444,28 €	13.122,71 €	+10.321,57 €	25.463,58 €
2025	25.463,58 €	16.687,95 €	26.299,75 €	-9.611,80 €	15.851,78 €*

**\*Aclariment:**

*Cal fer constar que el saldo final no incorpora l'import corresponent a la subvenció dels anys 2025, atès que aquesta no s'ha pogut fer efectiva per la paralització de la Junta de Personal. Aquesta situació deriva del procés de revisió del reglament, motivat per diferències en la seva interpretació i per una circumstància excepcional que no s'havia produït fins ara: la marxa de 4 delegats i delegades electes de la candidatura de CSIF.*

Les dades reflecteixen un esforç econòmic especialment intens en els anys 2022, 2023 i 2025, coincidint amb inversions vinculades a les eleccions sindicals, a l'acció sindical de proximitat, a la renovació de material i a l'impuls de noves eines organitzatives i comunicatives. L'any 2024 destaca, en canvi, per un resultat positiu, que permet consolidar el funcionament ordinari de la Secció Sindical.

## 3. Principals línies d'inversió i despesa

- Acció sindical i campanyes: Una part rellevant dels recursos s'ha destinat a material de campanya, propaganda, pancartes, calendaris, revistes, termos, bolígrafs, llanternes i altres suports útils per a la presència sindical als centres de treball.
- Eleccions Sindicals 2023: La campanya electoral es va començar al 2022 amb l'adquisició de material per a l'acció sindical, amb l'objectiu d'ampliar la base d'afiliació i simpatitzants.
- Material office i equipaments: S'ha impulsat la renovació i adquisició de material informàtic, d'oficina, equip audio-visual per realitzar videoconferències, assemblees i reunions telemàtiques i d'equips de suport per millorar l'eficiència de la tasca sindical i l'atenció a l'afiliació.
- Desplaçaments, dietes i proximitat: S'han assumit despeses de transport, reunions, dietes i desplaçaments per garantir una acció sindical propera, territorialitzada i connectada amb la realitat dels diferents sectors laborals de l'Ajuntament.
- Negociació i suport sindical: L'any 2025 es reforça la despesa associada a la negociació

del conveni 2025-2028, a la coordinació amb gabinet jurídic i a reunions amb diversos espais institucionals i polítics.

#### **4. Formació i retorn econòmic dels cursos GUB**

La formació adreçada a afiliades i afiliats, especialment en l'àmbit de la Guàrdia Urbana de Barcelona, ha estat també una línia significativa d'activitat. Segons els balanços aportats, els cursos han generat els següents resultats nets:

- 2021: saldo positiu de 1.303,00 €
- 2022: saldo positiu de 4.715,71 €
- 2023: saldo positiu de 1.066,74 €
- 2024: saldo positiu de 1.549,34 €
- Acumulat 2021-2025: saldo positiu de 8.634,79€

Aquestes dades indiquen que l'activitat formativa no només ha tingut una utilitat sindical i professional per a l'afiliació, sinó que també ha contribuït a sostenir part de l'activitat ordinària de la Secció Sindical.

#### **5. Modernització organitzativa i comunicació**

Durant el període analitzat també s'han impulsat actuacions orientades a modernitzar el funcionament intern i la projecció externa de la Secció Sindical.

- Incorporació d'eines tecnològiques i digitals per millorar les tasques administratives, informatives i d'orientació sindical.
- Implementació d'eines d'intel·ligència artificial amb finalitat consultiva i de suport, per reforçar l'assistència a les companyes i millorar l'atenció a afiliades i simpatitzants.
- Posada en marxa d'un projecte de comunicació propi per a la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona, incloent el desenvolupament del podcast sindical "La Transparència", com a canal directe d'informació i divulgació.
- Campanyes de divulgació dels acords del conveni 2025-2028 i reforç de la comunicació sindical de proximitat.

#### **6. Dades provisionals de 2026**

La documentació facilitada incorpora un balanç provisional corresponent a l'exercici 2026, amb dades fins al 31 de març de 2026. En aquest període consta un saldo inicial de 15.851,78 €, així com moviments vinculats principalment a aportacions de FSC, ingressos de Junta i Comitè i operativa bancària. També s'hi identifica despesa associada a caixa/banc, mentre que la resta de partides apareixen encara amb poca o nul·la execució en el moment del tall provisional.

En termes qualitatius, el primer tram de 2026 manté la mateixa orientació estratègica del període anterior: actualització de material d'oficina i informàtic, campanya informativa sobre

els acords del conveni 2025-2028 i consolidació de les eines de comunicació i suport a la tasca sindical.

## **7. Valoració final**

El balanç del període permet concloure que la Secció Sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona ha destinat els seus recursos a reforçar l'estructura sindical, millorar la capacitat de comunicació, modernitzar les eines de treball i sostenir una acció sindical útil, visible i propera.

Malgrat que alguns exercicis presenten saldo negatiu, aquestes desviacions responen principalment a decisions d'inversió política i organitzativa, i no a una dinàmica de despesa improductiva. En aquest sentit, els comptes mostren una orientació coherent amb els objectius de creixement afiliatiu, implantació sindical, defensa dels drets laborals i consolidació de la presència de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona.

Per tot això, es presenta aquest balanç a la XI Conferència com una expressió de transparència, rendició de comptes i compromís amb una gestió econòmica al servei de l'acció sindical.

# SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL

*Proximitat als centres de treball, seguiment de la plantilla i impuls de la mobilització sindical*

*Període 2021 - març de 2026*

Durant el període 2021–2026, la Secció Sindical de l'Ajuntament de Barcelona ha mantingut una activitat continuada de proximitat amb els centres de treball, seguiment de l'afiliació, participació en els espais de negociació i impuls d'accions de mobilització i comunicació. Aquest balanç recull, de manera sintètica, les principals actuacions desenvolupades en aquest període.

## 1. Presència als centres de treball

- Cada any s'han impulsat, com a mínim, dos plans d'acció territorial per visitar els centres de treball. Aquestes visites han permès explicar acords, recollir problemàtiques i conèixer de primera mà la situació del personal.
- En el marc d'aquest treball de proximitat, també s'han elaborat diferents materials de suport i difusió, com ara flyers, cartells, argumentaris i altres productes comunicatius.

## 2. Afiliació i seguiment organitzatiu

- S'ha dut a terme una campanya específica d'afiliació, amb díptics i cartelleria pròpia, per donar a conèixer els avantatges d'afiliar-se.
- Trimestralment s'ha elaborat un informe d'evolució de l'afiliació per traslladar-lo a l'executiva. Igualment, a l'inici de cada any s'ha comparat la situació amb la de l'any anterior per valorar-ne l'evolució.
- A més, s'ha fet un seguiment permanent de l'afiliació, tant mitjançant visites als centres de treball com a través de trucades, assemblees i correus electrònics.

## 3. Procés electoral i representació sindical

- L'any 2023 es va desenvolupar la campanya de les eleccions sindicals. En aquest context, es van elaborar les llistes per a la Junta de Personal i per als Comitès d'Empresa i/o Delegats i Delegades de Personal.
- També es va assistir a totes les meses electorals per coordinar calendaris i garantir el correcte seguiment del procés.

## 4. Comunicació i participació

- La comunicació amb l'afiliació i amb la plantilla ha estat constant al llarg de tot el període.
- S'ha assistit a totes les assemblees conjuntes celebrades, fent seguiment de les reivindicacions adreçades a la secció sindical.
- Paral·lelament, també s'han convocat assemblees pròpies de treballadors i treballadores i d'afiliats i afiliades.



## **5. Negociació col·lectiva i mobilització**

- La secció sindical ha estat present a totes les meses de negociació, participant activament en l'elaboració de comunicats, presentacions, cartells, campanyes i altres productes comunicatius vinculats als acords assolits.
- Així mateix, s'han promogut mobilitzacions i vagues en aquells col·lectius amb reivindicacions específiques, tant de manera conjunta com en solitari, segons les necessitats de cada moment.

## **6. Valoració final**

Aquest període s'ha caracteritzat per una acció sindical sostinguda, propera i compromesa. Hem estat als centres, hem defensat drets, hem negociat i hem mobilitzat quan ha calgut. Tot plegat ha contribuït a reforçar la presència i la tasca de la Secció Sindical dins l'Ajuntament de Barcelona.

# SECRETARIA DE COMUNICACIÓ

*Canals, eines i estratègies per fer arribar la informació sindical de manera clara, útil i propera*

*Període 2021 - març de 2026*

## 1. Introducció

La comunicació sindical és una eina imprescindible per reforçar l'acció col·lectiva, apropar l'activitat de l'organització a la plantilla i garantir que la informació arribi de manera clara i útil. En un context marcat per nous canals i una necessitat creixent d'immediatesa, la comunicació ha esdevingut també un element estratègic per fer visible la tasca sindical i enfortir el vincle amb l'afiliació.

Durant el període 2021 - març de 2026, la Secretaria de Comunicació ha treballat per consolidar canals propis, actualitzar formats, ampliar la capacitat de difusió i situar la comunicació al servei de l'acció sindical i de la defensa dels drets laborals, amb la consciència que comunicar bé és una part essencial de la capacitat d'incidència de l'organització.

## 2. Balanç del mandat 2021 - març de 2026

Durant aquest mandat, la Secretaria de Comunicació ha desenvolupat una tasca sostinguda de millora, actualització i consolidació de la comunicació sindical, amb l'objectiu de reforçar la relació amb la plantilla, amb les persones afiliades i amb els diferents col·lectius de l'àmbit municipal. La voluntat ha estat adaptar la comunicació sindical als nous temps, fent-la més clara, més propera, més àgil i més útil.

Al llarg d'aquest període s'ha treballat de manera continuada en l'actualització i millora dels canals propis de la Secció Sindical. De manera especial, s'ha reforçat la pàgina web, tant en la seva actualització com en la publicació de continguts, convertint-la en una eina informativa de referència per a la plantilla. En aquest sentit, la Secció Sindical disposa actualment de dos espais principals de comunicació digital: la web de la Secció Sindical de l'Ajuntament de Barcelona i la web d'Educació, integrada dins la Federació d'Educació. Totes dues són eines que gestionem directament nosaltres mateixos, tant pel que fa als continguts com a la seva actualització.

Durant aquest període també s'ha fet una feina important en l'elaboració de materials comunicatius per reforçar la difusió de l'activitat sindical i de les diferents campanyes impulsades per la Secció Sindical. S'han realitzat cartells, revistes, fullets informatius, flyers i material de marxandatge, amb l'objectiu de facilitar una comunicació més visual, més directa i més accessible.

Una part destacada de la tasca desenvolupada durant aquest mandat ha estat la comunicació vinculada a dos convenis, fent possible traslladar a la plantilla els seus continguts, les novetats, els avenços i aquells aspectes rellevants per als diferents col·lectius. Aquesta feina ha estat essencial per apropar la negociació col·lectiva als treballadors i treballadores i per reforçar la comprensió dels drets i millores assolides.

Igualment, la Secretaria de Comunicació ha tingut un paper rellevant en la campanya d'unes eleccions sindicals, treballant per donar visibilitat a les propostes de CCOO, reforçar la presència pública de l'organització i fer arribar a la plantilla el valor de la feina sindical desenvolupada. La comunicació s'ha posat així al servei de moments clau de participació i decisió col·lectiva.

Durant aquests anys també s'ha fet un pas endavant en la modernització dels formats de comunicació mitjançant l'impuls de les xarxes socials, especialment Instagram. S'ha reforçat la presència dels espais vinculats a l'Ajuntament de Barcelona, a la Guàrdia Urbana de Barcelona i, en aquesta darrera etapa, també a Educació. Aquest treball ha permès ampliar els canals de contacte amb la plantilla, arribar a nous públics i fer una comunicació més immediata i adaptada als hàbits actuals de consum d'informació.

En l'àmbit de la Guàrdia Urbana de Barcelona, es va impulsar una iniciativa innovadora amb la creació d'un podcast sindical. Aquest espai permet divulgar informació sobre el conveni, tractar qüestions d'igualtat i donar veu a la plantilla en un format proper i accessible, adaptat a la realitat quotidiana del col·lectiu.

La comunicació sindical no s'ha limitat als canals digitals o als materials impresos. Durant aquest període també s'ha participat en manifestacions i en diferents espais de contacte directe amb la plantilla, parlant de manera presencial amb els treballadors i treballadores i reforçant una comunicació més immediata, propera i vinculada a la realitat dels centres i serveis.

En el tram final d'aquest mandat, s'ha iniciat també el procés de renovació de la pàgina web, amb la voluntat de continuar millorant aquesta eina, fer-la més accessible, més ordenada i més útil per a la plantilla i per a l'afiliació.

### **3. Conclusió**

El balanç de la Secretaria de Comunicació en el període 2021 - març de 2026 és positiu. S'ha consolidat una línia de treball orientada a enfortir els canals propis, millorar la qualitat i la rapidesa de la informació i diversificar els formats per arribar a més persones.

La comunicació ha guanyat pes com a eina estratègica de la Secció Sindical, tant per explicar i defensar els drets de la plantilla com per reforçar la presència de CCOO dins l'Ajuntament de Barcelona. Hem après que comunicar bé és tan important com negociar bé, i amb aquesta convicció encarem el proper període

# SECRETARIA DE FORMACIÓ

*Impuls de la formació contínua, la promoció professional i la capacitació sindical de la plantilla*

*Període 2021 - març de 2026*

Durant el període 2021–març de 2026, la Secretaria de Formació ha treballat per millorar l'accés de la plantilla municipal a la formació, garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional i reforçar la capacitació sindical dels delegats i delegades de CCOO. Aquest treball s'ha desenvolupat tant en l'àmbit de la negociació institucional com en la promoció de postges formatives pròpies.

## 1. Línies de treball

- Garantir l'accés a la formació de tota la plantilla, amb independència de la categoria professional i del col·lectiu.
- Vetllar perquè la formació arribi a tots els col·lectius professionals, amb independència de la categoria laboral.
- Impulsar una formació vinculada tant al lloc de treball com a la promoció interna i a la carrera professional basada en la igualtat d'oportunitats.
- Promoure accions formatives pròpies de la Secció Sindical orientades als processos d'oferta pública i promoció interna.

## 2. Participació en el pla de formació contínua

La Secretaria de Formació ha assistit a totes les convocatòries vinculades a la signatura del Pla de Formació Contínua de l'Ajuntament de Barcelona i ha participat en els espais de treball relacionats amb les bases dels ajuts a estudis universitaris i dels ajuts a llengües.

- S'ha signat i fet seguiment del Pla de Formació Contínua de manera ininterrompuda des del 2020 fins al 2025

## 3. Adaptació i accessibilitat de la formació

Arran de la pandèmia, la formació transversal per tal de garantir l'accés a tota la plantilla va passar a format virtual. Des de la Secretaria de Formació s'ha fet seguiment d'aquest procés per garantir que tota la plantilla hi pogués accedir en condicions adequades.

En aquest període s'han detectat dificultats d'accessibilitat tant en l'accés a la plataforma com en alguns continguts, i s'ha fet un seguiment continuat de les millores implementades pel departament de Desenvolupament.

Al llarg d'aquests anys s'han consolidat dos models principals de formació: la formació virtual

asincrònica i la formació virtual sincrònica amb connexions en directe.

També s'ha posat de manifest que les càrregues de feina continuen sent una dificultat real per disposar de temps efectiu per a la formació, i per això s'ha mantingut una tasca de seguiment i proposta de mesures de millora.

#### **4. Formació vinculada a la promoció**

En el marc de l'Acord de Formació Contínua de l'Ajuntament de Barcelona, i gràcies a la demanda constant de CCOO, s'ha consolidat el criteri que una part de les accions formatives s'adreci expressament a la promoció professional i als processos de canvi de categoria. Aquestes formacions es desenvolupen amb un 50% del còmput en temps laboral per a les persones admeses en cada procés.

#### **5. Formació per a delegats i delegades**

La Secció Sindical ha continuat promovent formació per garantir l'actualització de continguts i eines necessàries per a l'acció sindical. Aquest treball s'ha fet de manera coordinada amb la responsabilitat de formació de la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO.

- Accés dels delegats i delegades a formació bàsica i especialitzada de la Federació.
- Priorització de la formació bàsica per a delegats i delegades de nova incorporació.
- Realització anual d'una formació a mida, organitzada per la Secció Sindical amb fons de l'AFEDAP:
  - Curs bàsic de delegat sindical.
  - Curs bàsic de delegat de prevenció.
  - Curs bàsic de prevenció de riscos laborals.

#### **6. Formació impulsada per la secció sindical**

Per donar resposta als processos d'oferta pública i promoció interna, la Secretaria de Formació s'ha coordinat amb la Federació de Serveis a la Ciutadania i ha treballat amb el centre especialitzat FORMARTE. L'objectiu ha estat atendre la pluralitat de demandes de l'afiliació i de la resta de plantilla, amb criteris de qualitat, sostenibilitat econòmica, transparència i igualtat d'oportunitats.

Les accions formatives desenvolupades han estat també una eina d'acció sindical per fer visibles els valors de CCOO i reforçar el vincle amb la plantilla municipal.

<b>Oferta pública</b>	<b>Promoció interna</b>
Subalterns	Grup E a C2 Grup
Auxiliars administratius	C2 a C1 Grup C1 a
Gestors de l'Administració (A2)	A2
Gestors de l'Administració (A1)	
TM Educació Social / TM Treball Social (A2)	

## 7. Conclusions

- S'han detectat i traslladat necessitats formatives tant de la plantilla com dels membres de la Secció Sindical.
- S'ha mantingut una participació constant en la negociació i signatura dels Plans de Formació Contínua.
- S'han impulsat accions formatives per millorar l'acció sindical de delegats i delegades.
- S'han dissenyat i promogut formacions de suport als processos d'oferta pública i promoció interna.
- S'ha defensat una formació més accessible, més orientada al desenvolupament professional i més vinculada a la igualtat d'oportunitats.

## SECRETARIA DE DONES I POLÍTIQUES LGTBI

*Igualtat, feminismes i drets LGTBI com a eixos centrals de la defensa sindical*

*Període 2021 - març de 2026*

Durant aquest mandat, CCOO ha mantingut un compromís ferm amb la defensa de la igualtat, la no-discriminació i l'erradicació de totes les formes de violència i assetjament dins l'àmbit laboral municipal. Aquest balanç recull els principals avenços assolits, la feina sindical desenvolupada i els reptes pendents en matèria d'igualtat, feminismes i drets LGTBI a l'Ajuntament de Barcelona.

### Fites principals del mandat

Àmbit	Contingut destacat
Protocols revisats	Actualització i entrada en vigor dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe, i del protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
Presència sindical	Participació activa de CCOO en les comissions d'activació de protocols, exercint funcions de garantia, seguiment i defensa del correcte desenvolupament dels procediments.
Plans d'igualtat	2 pròrrogues i avaluació final del III Pla d'Igualtat i impuls dels treballs del IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.
Perspectiva LGTBI	Impuls d'un Pla d'Igualtat LGTBI encara en elaboració, pendent de culminar després de l'etapa de negociació del conveni.
Negociació col·lectiva	Aprovació de 71 mesures en matèria d'igualtat dins l'Acord de Condicions 2025-2028 i els seus annexos.

## **1. Actualització dels protocols i garanties d'actuació**

Durant aquest mandat s'han revisat i actualitzat dos instruments fonamentals per reforçar la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions de violència i discriminació dins l'àmbit laboral municipal. Aquesta revisió respon a la necessitat d'adequar els protocols als canvis normatius i de garantir eines més eficaces i actualitzades per a la protecció de la plantilla.

El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe va ser revisat i aprovat finalment per la Comissió Tècnica d'Igualtat el gener de 2025. La resolució corresponent, signada per la gerent municipal, Laia Claverol, és de data 16 de desembre de 2025. El protocol va entrar en vigor l'endemà de la seva publicació a la Gasetta Municipal del 14 de gener de 2026, coincidint també amb la seva publicació al web municipal per al coneixement general de tota la plantilla.

El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere va ser revisat i ratificat pel grup de treball designat per la Comissió Tècnica d'Igualtat l'abril de 2025. Igualment, la seva resolució va ser signada el 16 de desembre de 2025 i la seva entrada en vigor es va produir l'endemà de la publicació a la Gasetta Municipal del 14 de gener de 2026.

Tots dos protocols ja existien prèviament, però la seva revisió ha estat necessària per adaptar-los a les actualitzacions legislatives i als nous requeriments institucionals. Aquest fet representa una millora rellevant en la consolidació d'un marc de garanties més sòlid, més clar i més útil per actuar davant possibles situacions d'assetjament.

## **2. Paper de CCOO en la defensa i garantia dels processos**

CCOO ha estat present en les comissions d'activació dels protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquesta presència s'ha exercit amb responsabilitat, rigor i compromís sindical, vetllant pel bon desenvolupament de cada procediment, per la protecció de les persones afectades i per les garanties de totes les parts implicades.

La nostra intervenció ha tingut com a objectiu garantir que aquests processos es desenvolupin amb la màxima seriositat, confidencialitat i respecte als drets laborals i personals. Aquesta tasca forma part de la nostra acció sindical com a organització feminista i compromesa amb la protecció i l'erradicació de les violències masclistes, sexistes i LGTBI-fòbiques dins l'organització municipal.

## **3. Plans d'igualtat i continuïtat de les polítiques públiques**

Durant aquest mandat ha estat vigent el III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona, aprovat pel Plenari del Consell Municipal el 30 d'octubre de 2020. Aquest pla ha estat prorrogat fins al desembre de 2025 i ha entrat en fase

d'avaluació final, procés que ha de servir també de base per a la diagnosi del futur IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona.

En aquest marc, també s'ha previst l'elaboració d'un informe de bretxa, una eina necessària per identificar desigualtats persistents, orientar les prioritats de millora i donar continuïtat a les polítiques públiques d'igualtat dins l'Ajuntament.

Paral·lelament, hi ha en marxa un Pla d'Igualtat LGTBI que encara s'ha d'acabar de perfilar. El procés de negociació del conveni i altres qüestions organitzatives han condicionat el seu desplegament, però des de CCOO considerem imprescindible culminar-lo per reforçar les mesures de sensibilització, prevenció, protecció i no-discriminació envers les persones LGTBI de la plantilla municipal.

#### **4. Igualtat incorporada a la negociació col·lectiva**

Un dels avenços més rellevants del mandat ha estat la incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGTBI al nou Acord de Condicions de Treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona per al període 2025-2028 i els seus annexos. El document de mesures en matèria d'igualtat indica que aquesta mirada s'ha aplicat de manera orgànica i indivisible a tot el text i que el nou acord disposarà també d'un Informe d'Impacte de Gènere.

Des de CCOO volem posar en valor les 71 mesures en matèria d'igualtat aprovades en el marc d'aquest Acord. Aquest conjunt de mesures no es limita a una declaració de principis, sinó que introdueix millores concretes amb incidència real sobre les retribucions, la conciliació, la promoció professional, la salut laboral, la formació i la protecció social.

##### **4.1. Principis generals i marc d'aplicació**

- Es reforça el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere i LGTBI com a eixos transversals de l'acord i dels seus annexos.
- Es vincula expressament l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per orientació sexual, identitat i expressió de gènere als protocols vigents.
- L'òrgan paritari entre Administració i sindicats es consolida com a espai de negociació, definició i seguiment de les mesures del Pla d'Igualtat.

##### **4.2. Mesures amb impacte econòmic i de reducció de bretxa**

- Adaptació del règim retributiu a la jornada prevista per a cada col·lectiu, evitant biaixos que perjudicaven àmbits més feminitzats.
- Incorporació del complement de destinació del grup B, amb incidència directa en col·lectius com el d'escoles bressol.
- Millores en la classificació i promoció de llocs amb alta representació femenina, com la creació de llocs de secretaria de nivells 20 i 22 o la revisió de llocs d'atenció directa intensiva a la ciutadania.

- Mesures específiques per afavorir la carrera vertical en àmbits feminitzats i amb alta temporalitat, com l'IMEB o l'IMSS.

### **4.3. Conciliació, permisos i corresponsabilitat**

- Nova jornada ordinària de 35 hores setmanals i reformulació de les jornades de dedicació ampliada.
- Flexibilització d'horaris, eliminació de determinades tardes obligatòries i possibilitats de compactació de jornada en alguns supòsits.
- Millores en les hores per afers propis recuperables i ampliacions específiques per a famílies monoparentals i situacions de tutela legal.
- Ampliació de permisos per naixement, adopció o acolliment; reconeixement del dol gestacional; incorporació de supòsits de violència sexual; i nous drets vinculats a la cura i la parentalitat.

### **4.4. Carrera professional, accés i formació**

- Mesures d'acció positiva en processos selectius quan la representació femenina sigui inferior als valors de paritat.
- Regulació de l'ajornament de proves en situacions d'embaràs o postpart.
- Desenvolupament del grup B i impuls de categories amb alta representació femenina.
- Introducció de millores en promoció interna, carrera horitzontal i còmput de serveis temporals, així com incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI a la formació continuada.

### **4.5. Protecció social, salut laboral i annexos específics**

- Reconeixement de determinats períodes d'excedència per cura o violència de gènere a efectes del pla de pensions.
- Accions en matèria de prevenció i sensibilització dins l'àmbit de seguretat i salut laboral, incloses sessions informatives sobre protocols d'assetjament.
- Mesures específiques en els annexos sectorials i en l'àmbit del personal laboral per garantir coherència institucional, igualtat de drets i millores en conciliació i carrera professional.

## **5. Valoració sindical i reptes de futur**

El balanç del mandat en matèria d'igualtat és positiu. S'han actualitzat protocols essencials, s'ha reforçat la presència sindical en els procediments de garantia, s'ha donat continuïtat als plans d'igualtat i s'ha aconseguit incorporar un nombre rellevant de mesures concretes en la negociació col·lectiva. Tot plegat demostra que la igualtat no ha estat una qüestió accessòria, sinó una línia central de treball sindical.

Malgrat això, continuen existint reptes importants. Cal culminar el IV Pla d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, acabar de perfilar i desplegar el Pla d'igualtat LGTBI,

garantir la implementació real de les mesures acordades, reforçar els mecanismes de seguiment i assegurar els recursos necessaris perquè els avenços normatius tinguin una traducció efectiva en la realitat laboral de la plantilla.

CCOO continuarem treballant amb fermesa, responsabilitat i perspectiva feminista per una administració municipal lliure de discriminacions, violències i desigualtats, i per unes condicions de treball que incorporin la igualtat com un principi transversal, real i irrenunciable.



# SECRETARIA DE SALUT LABORAL

*Prevenió de riscos, defensa de condicions de treball segures i millora de la salut laboral de la plantilla*

*Període 2021 - març de 2026*

Document elaborat a partir de la memòria d'activitat de prevenció de riscos laborals del període 2021-2026.

Aquest document recull el balanç de l'activitat desenvolupada per la Secretaria de Salut Laboral durant el mandat 2021-2026, i posa en valor la tasca sindical realitzada per garantir unes condicions de treball més segures, dignes i saludables per al conjunt de la plantilla municipal.

## 1. Marc general

La Secretaria de Salut Laboral de la Secció Sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona ha desenvolupat durant el període 2021-2026 una tasca intensa, sostinguda i estratègica en matèria de prevenció de riscos laborals. Aquesta acció s'ha adreçat a una plantilla diversa d'aproximadament 13.000 treballadors i treballadores, i s'ha sostingut gràcies a la feina de 45 delegats i delegades de prevenció amb presència als diferents instituts municipals, a la Guàrdia Urbana i al Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament.

L'objectiu ha estat clar: garantir que el dret a la salut laboral sigui efectiu en tots els centres de treball municipals, i no una simple declaració formal.

## 2. Evolució de l'activitat sindical i preventiva

Les dades del mandat mostren un creixement molt significatiu de l'activitat desenvolupada. Entre 2021 i 2025 s'han dut a terme 875 actuacions directes en àmbits com les avaluacions de riscos, els simulacres, els comitès de seguretat i salut i els plans d'emergència.

**Taula 1. Evolució d'actuacions per àmbit (2021-2025)**

Any	Avaluacions de Riscos	Simulacres	Comitès SSL	Plans d'Emergència	Total
2021	37	3	30	30	100
2022	46	11	35	19	111
2023	96	33	31	45	205
2024	112	34	35	43	224
2025	124	34	35	42	235
TOTAL	415	115	166	179	875

Una de les dades més rellevants és l'augment de les avaluacions de riscos laborals, que han passat de 37 l'any 2021 a 124 l'any 2025. Aquest increment del 235% reflecteix una aposta clara per actualitzar les avaluacions, ampliar la cobertura preventiva i reforçar el control sindical sobre les condicions de treball.

També s'ha consolidat la realització de simulacres d'emergència i s'ha mantingut una presència constant als comitès de seguretat i salut, fet que ha permès garantir una interlocució sindical sòlida i continuada.

### **3. Principals àmbits d'intervenció**

En els instituts municipals i en l'administració, la intervenció s'ha centrat especialment en els riscos psicosocials, l'ergonomia i les condicions ambientals dels espais de treball. Aquesta feina ha permès detectar mancances i impulsar millores en qüestions com la climatització, la càrrega de treball i l'organització de les tasques.

A la Guàrdia Urbana, l'acció sindical ha posat el focus en la revisió de dependències, la millora dels equips de protecció individual i l'adequació dels protocols davant agressions.

Pel que fa al SPEIS, la intervenció s'ha orientat a qüestions d'alta complexitat tècnica, especialment la revisió de plans d'emergència i dels protocols de descontaminació, elements clau per protegir la salut a llarg termini del personal operatiu.

## **4. Actuacions estratègiques del mandat**

Durant aquest període, CCOO ha reforçat la seva capacitat d'incidència també a través de mecanismes externs de control. Entre 2021 i 2026 s'han presentat quatre denúncies davant la Inspecció de Treball, amb l'objectiu de corregir incompliments, exigir responsabilitats i reforçar el compliment normatiu en matèria de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, la Secció Sindical ha estat motor directe en la millora de diversos protocols interns. Destaquen les millores en el protocol d'adaptació del lloc de treball, el protocol d'altres temperatures i onades de calor i el protocol de dignitat i no-discriminació. Aquestes actuacions han contribuït a consolidar entorns laborals més segurs, respectuosos i ajustats a les necessitats reals de la plantilla.

## **5. Impuls dels riscos psicosocials com a línia central**

Un dels avenços més rellevants del mandat ha estat l'inici del desplegament de les avaluacions de riscos psicosocials als diferents llocs de treball de l'Ajuntament de Barcelona. Aquest procés s'ha plantejat de manera estructural i abasta els instituts municipals, la Guàrdia Urbana i el SPEIS.

El desplegament es basa en l'aplicació del model COPSQ PSQCAT, impulsat per CCOO com a eina metodològica de referència. Aquest model permet fer avaluacions rigoroses, incorporar la participació de la plantilla en la identificació dels riscos i definir mesures preventives de caràcter estructural.

Aquesta línia de treball és estratègica perquè els riscos psicosocials constitueixen avui un dels principals reptes de la salut laboral dins l'administració pública.

## **6. Seguiment de situacions específiques de salut laboral**

Durant el mandat també s'ha fet un seguiment exhaustiu dels casos de lipoatròfia semicircular detectats en dependències municipals. En total, s'han abordat 23 casos mitjançant anàlisi tècnica individualitzada, avaluació de condicions ambientals i organitzatives, exigència de mesures correctores i formulació de propostes preventives.

Aquesta actuació ha estat important tant per donar resposta als casos existents com per evitar la cronificació o l'extensió d'una patologia emergent.

**Taula 2. Ràtio de cobertura sindical**

Concepte	Dada
Plantilla Total Ajuntament de Barcelona	13.000 treballadors
Delegats de Prevenció CCOO	45
Rati Treballadors/es / Delegat/ada	288 treballadors/delegat
Mitjana d'actuacions per delegat (2025)	5,2 intervencions directes/any

## 7. Valoració final

El balanç del mandat 2021-2026 és clarament positiu. La Secretaria de Salut Laboral ha contribuït a consolidar una cultura preventiva més forta, a reforçar la resposta davant situacions de risc i a impulsar millores normatives, tècniques i organitzatives en matèria de salut laboral.

El treball desenvolupat evidencia un canvi d'enfocament: d'un model més reactiu a un model més proactiu, estructurat i orientat a resultats. En aquest sentit, la incorporació dels riscos psicosocials com a eix central de la prevenció marca un punt d'inflexió i estableix una base sòlida per als reptes del proper període.

CCOO continuarà treballant per garantir que la salut laboral sigui un dret efectiu, central i plenament reconegut en l'organització del treball a l'Ajuntament de Barcelona.

***Dades destacades del mandat***

<b>Indicador</b>	<b>Dada</b>
Plantilla aproximada de l'Ajuntament de Barcelona	13.000 treballadors i treballadores
Delegats i delegades de prevenció de CCOO	45
Actuacions directes acumulades (2021-2025)	875
Creixement de les avaluacions de riscos	+235%
Denúncies presentades a la Inspecció de Treball	4
Casos de lipoatròfia semicircular seguits	23

# SECRETARIA DE PROCESSOS SELECTIUS

*Seguiment, garanties i defensa sindical en els processos  
d'estabilització, accés i promoció interna*

*Període 2021 - març de 2026*

## 1. Introducció

Durant el període 2021-2025, la Secretaria de Processos Selectius ha tingut un paper clau en l'acompanyament, la defensa i la informació de la plantilla municipal davant d'un escenari especialment rellevant per a l'ocupació pública. Han estat anys marcats per l'aplicació dels processos d'estabilització, per la revisió del funcionament de les borses de treball i per la necessitat de vetllar, de manera permanent, perquè tots els processos selectius i de provisió es desenvolupessin amb transparència, garanties i respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Des de CCOO hem treballat perquè aquests processos no fossin només una exigència normativa, sinó també una oportunitat real per reduir la temporalitat, consolidar llocs de treball, millorar les condicions d'accés i promoció i donar seguretat a moltes persones treballadores de l'Ajuntament de Barcelona. Al mateix temps, hem fet una tasca constant de seguiment, suport i incidència sindical per millorar les bases, resoldre dubtes i defensar els drets de la plantilla en cada convocatòria.

### **Dades principals del període**

<b>Àmbit</b>	<b>Resultat destacat</b>
Estabilització per concurs de mèrits	1.566 places
Estabilització per concurs oposició	616 places
Total places d'estabilització	2.182 places
Places OP des d'estabilització al 2025	+ de 2.000 places
Convocatòries de borses de treball	Convocatòries anuals durant el període
Presència sindical	Seguiment de proves, entrevistes i suport a les persones aspirants

## 2. Estabilització i Oferta Pública

L'aprovació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, va marcar de manera decisiva aquest mandat i va obrir un període clau per al futur de moltes treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Barcelona.

A partir de l'any 2022, des de CCOO vam iniciar un treball intens amb l'Ajuntament de Barcelona per concretar quines persones podien quedar incloses en aquest procés i de quina manera s'havia de desenvolupar, amb l'objectiu que la plantilla en sortís beneficiada i que tot

el procediment es dugués a terme amb la màxima transparència, seguretat i garanties.

Des del primer moment, la nostra posició va ser clara: calia defensar que cap treballador ni treballadora perdés el lloc de feina i que el major nombre possible de persones pogués quedar inclòs dins dels processos d'estabilització. Aquesta ha estat una línia d'actuació constant de la Secretaria durant tot el període, amb una acció sindical sostinguda i orientada a protegir els drets de la plantilla.

Pel que fa a l'estabilització per concurs de mèrits, vam aconseguir incidir en les bases perquè fossin les més favorables possibles per als treballadors i treballadores, prioritzant la valoració de l'experiència professional per sobre de la resta de mèrits. Aquesta orientació va permetre reconèixer de manera més justa la trajectòria i el treball desenvolupat per moltes persones durant anys a l'administració municipal.

En relació amb l'estabilització per concurs oposició, també vam assolir millores rellevants. Entre aquestes, cal destacar un temari reduït i ajustat a la realitat de cada categoria, amb 10 temes per a les categories A1 i 2 temes per al grup E; una ponderació dels mèrits que situava l'experiència professional molt per sobre de la formació; i, a més, que les respostes errònies no descomptessin puntuació, una reivindicació important per fer els processos més justos i accessibles.

En total, en el marc de l'estabilització van sortir 2.182 places, distribuïdes en 1.566 places per concurs de mèrits i 616 places per concurs oposició. Aquest volum de places evidencia la importància d'aquest procés i la necessitat d'un seguiment sindical intens, rigorós i constant per garantir-ne l'equitat i la defensa dels interessos de la plantilla.

Un altre element especialment rellevant que vam aconseguir va ser que les persones que no obtinguessin plaça, però que haguessin estat convocades, poguessin retornar a les borses de treball amb el temps treballat reconegut. Aquesta garantia, que es manté encara avui, ha estat una mesura de protecció molt important per a moltes persones treballadores, evitant una doble penalització després d'haver participat en els processos selectius.

Cal remarcar que tot aquest procés d'estabilització ha comportat moltes reunions, negociació i molta feina sindical per garantir que les places fossin les més adequades possibles i que es pogués estabilitzar el màxim nombre de persones. Aquesta tasca ha requerit constància, coneixement tècnic i una defensa ferma dels interessos col·lectius.

Després del procés d'estabilització, la Secció Sindical de l'Ajuntament de Barcelona no s'ha aturat. Hem continuat treballant perquè les convocatòries d'oferta pública de l'Ajuntament tinguin continuïtat i perquè, any rere any, es continuïn impulsant processos selectius que permetin donar compliment a la Llei 20/2021 i avançar en la reducció real de la temporalitat.

Cal destacar especialment que, a l'Ajuntament de Barcelona, i gràcies també a la nostra acció sindical, l'estabilització es va fer a l'alça, amb una revisió anual dels llocs a estabilitzar, l'aprovació de les corresponents ofertes públiques i l'exigència del seu compliment efectiu. Aquest ha estat un element diferencial que ha permès ampliar oportunitats i reforçar la consolidació de l'ocupació pública.

En definitiva, el balanç d'aquest període és clarament positiu. Hem defensat una estabilització amb garanties, hem treballat perquè les bases fossin més justes, hem contribuït a ampliar el nombre de places i hem continuat exigint la continuïtat dels processos selectius. I no deixarem de treballar per continuar avançant en la consolidació de l'ocupació, la reducció de la temporalitat i la defensa dels drets de totes les treballadores i treballadors de l'Ajuntament de Barcelona.

### **3. Borses de treball**

Durant aquest període també s'han produït canvis significatius en el funcionament de les borses de treball. Amb l'Acord de condicions de l'Ajuntament de Barcelona 2025-2028 hem modificat l'acord de borses, ja que el text vigent responia a una realitat molt diferent, marcada l'any 2016 per la impossibilitat de fer ofertes públiques. La recuperació d'aquestes ofertes, juntament amb els processos d'estabilització, ha transformat el dia a dia de les borses i feia necessari adaptar la regulació a la situació actual.

A l'inici del mandat, l'accés a les borses de treball es produïa, principalment, a través de l'aprovació de processos selectius d'oferta pública sense obtenció de plaça, complementat amb una entrevista per competències. Actualment, el sistema ha canviat i l'entrada es fa mitjançant un examen específic de borses, que pot incloure proves psicotècniques, ofimàtica, idiomes —aquests darrers no obligatoris— i entrevista per competències.

Des de CCOO continuem defensant que les persones que no obtinguin plaça en una oferta pública tinguin en aquest resultat una via d'accés a les borses de treball. Entenem que aquesta és una forma coherent de reconèixer l'esforç, el coneixement acreditat i l'experiència acumulada en els processos selectius.

La Secretaria de Processos Selectius ha mantingut una atenció constant sobre totes les situacions relacionades amb les borses de treball, vetllant pel compliment de la normativa, detectant incidències i impulsant millores en el sistema. Aquesta tasca s'ha concretat, entre altres aspectes, en la presència com a observadors a les entrevistes per competències, en el seguiment de cada convocatòria d'examen de borsa i d'oferta pública, i en el suport directe a les persones aspirants per resoldre dubtes i conèixer de primera mà com s'han desenvolupat les proves, a fi de poder actuar sindicalment quan ha estat necessari.

Cal remarcar, igualment, que durant aquest període hi ha hagut convocatòries anuals de borses, fet que ha convertit aquest àmbit en un espai de treball permanent per a la Secretaria.

## **4. Promoció interna**

Pel que fa a la promoció interna, l'any 2023 vam aconseguir que les persones funcionàries de carrera també es poguessin beneficiar de millores importants en les condicions del procés. En concret, es va assolir un temari reduït i que les respostes errònies no descomptessin puntuació, incorporant així criteris que afavorien una participació més justa i assequible.

Aquesta convocatòria de promoció interna va oferir 325 places, una xifra rellevant que posa en valor la necessitat de garantir itineraris reals de desenvolupament professional dins de l'Ajuntament de Barcelona.

La promoció interna sempre ha estat vinculada a l'Acord de condicions de l'Ajuntament de Barcelona. Amb el nou Acord 2025-2028, s'estableix que cada dos anys hi haurà 150 places de promoció interna i que, amb la signatura del conveni, s'ha arribat a les 400 places, una xifra que mai fins ara no s'havia assolit. Aquest avenç representa una millora molt important i consolida una reivindicació sindical sostinguda en el temps.

## **5. Concursos de provisió i altres actuacions**

En l'àmbit dels concursos de provisió i de la resta de processos vinculats a l'accés i la mobilitat interna, des de CCOO hem vetllat perquè les bases i els procediments fossin el màxim de transparents possible i perquè es respectessin de manera efectiva els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La Secretaria ha desenvolupat també una funció important d'informació i acompanyament. Durant el mandat s'han fet assemblees, materials de difusió i accions informatives diverses per garantir que tothom pogués disposar d'informació clara, actualitzada i comprensible sobre els processos oberts, així com per resoldre neguits i consultes de la plantilla.

Aquesta tasca de proximitat ha estat essencial per reforçar la confiança en els processos selectius i per assegurar que la intervenció sindical no es limités a la negociació de les bases, sinó que arribés també a l'acompanyament real de les persones afectades en cada convocatòria.

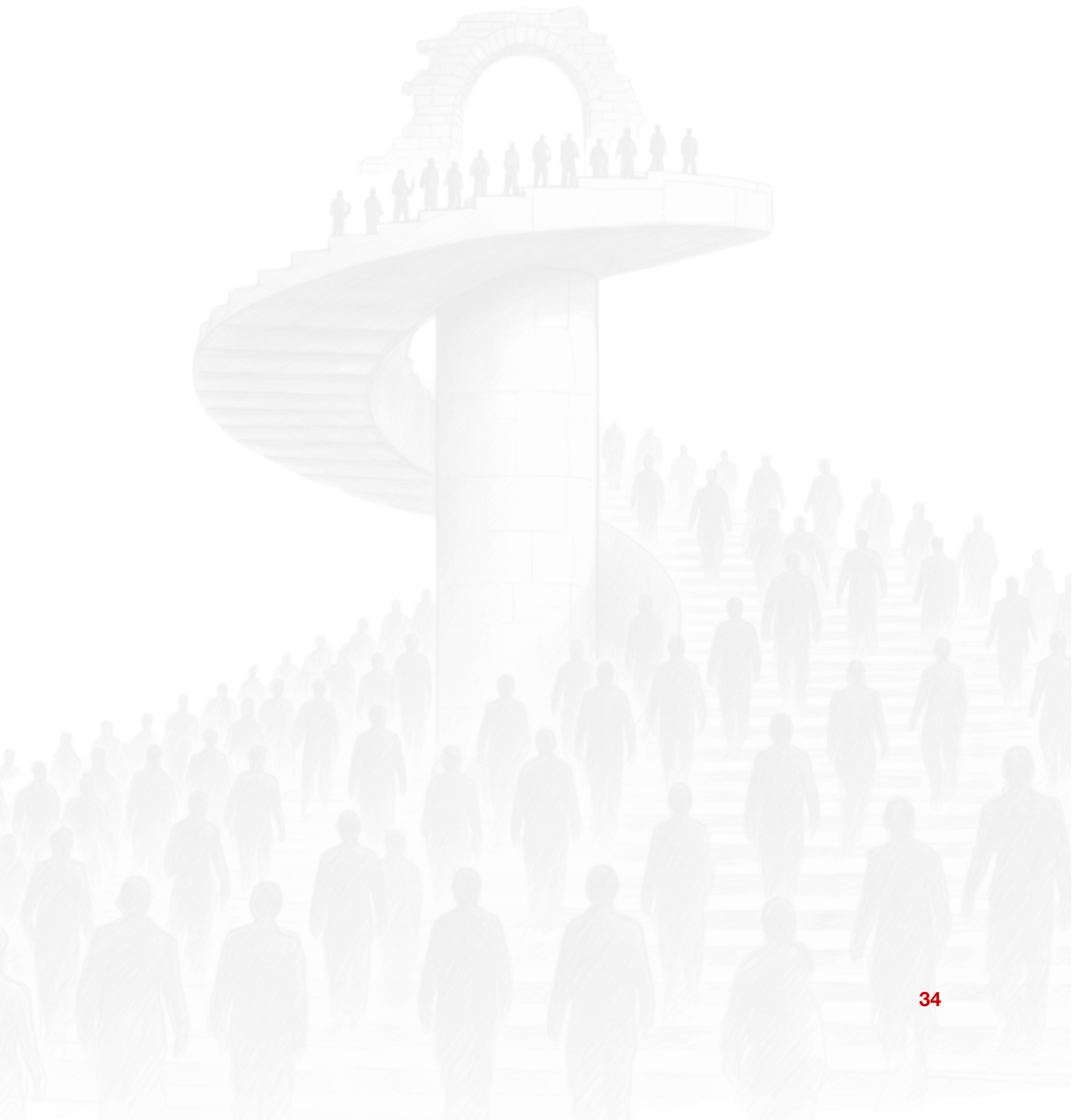
## **6. Conclusió**

El balanç del període 2021-2025 en matèria de processos selectius posa de manifest una acció sindical intensa, sostinguda i útil per a la plantilla municipal. Hem afrontat un procés d'estabilització d'una magnitud molt important, hem treballat per adaptar les borses de treball a la nova realitat, hem impulsat millores en la promoció interna i hem estat presents en els concursos i convocatòries per defensar drets, millorar condicions i garantir la màxima transparència.

Des de la Secretaria de Processos Selectius, CCOO ha combinat negociació, seguiment i acompanyament directe amb un objectiu clar: defensar l'ocupació pública, protegir les



persones treballadores i contribuir a uns processos més justos, clars i respectuosos amb els drets de tothom. Aquest ha estat el compromís durant el mandat i continua sent el nostre horitzó de treball per als anys vinents.



# SECTOR INTEGRAL

*Coordinació sindical, seguiment dels sectors i resposta col·lectiva davant les necessitats del personal no uniformat*

*Període 2021 - març de 2026*

## 1. Introducció

El Sector Integral és una peça clau dins l'estructura de la Secció Sindical de l'Ajuntament de Barcelona de CCOO. La seva funció principal és garantir una acció sindical coordinada, propera i transversal, capaç d'arribar als diferents col·lectius del personal no uniformat de l'Ajuntament i dels organismes autònoms adherits a l'Acord de condicions de treball. Aquest balanç recull l'origen del sector, la seva evolució organitzativa i la tasca desenvolupada durant aquest mandat.

## 2. Origen i constitució del Sector Integral

El Sector Integral va ser constituït a la VIII Conferència de la Secció Sindical de l'Ajuntament de Barcelona. La seva creació va respondre a la necessitat d'unificar i coordinar els diferents sectors que fins aquell moment estructuraven el personal no uniformat: serveis generals, serveis personals i serveis tècnics.

Aquest nou model organitzatiu va suposar un canvi important en la manera d'entendre l'acció sindical, ja que va permetre treballar amb una visió més global, transversal i cohesionada. L'objectiu era fer possible una acció sindical que arribés de manera efectiva a tots els col·lectius que formen part de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms vinculats a l'Acord de condicions de treball.

## 3. Balanç organitzatiu del mandat

Aquesta etapa ha estat marcada per la continuïtat de la tasca sindical i per la voluntat de mantenir viu un espai de coordinació imprescindible per donar resposta a la diversitat de realitats laborals que conviuen dins l'Ajuntament.

Després que l'última persona responsable retornés al seu lloc de feina dins de l'Ajuntament, aquesta responsabilitat ha estat assumida directament per la Secretaria General. Aquesta decisió ha permès mantenir la direcció política i sindical del sector, garantint-ne la continuïtat i la capacitat d'intervenció.

## 4. Acció sindical de proximitat

Un dels eixos principals de la feina realitzada ha estat el sindicalisme de proximitat. En aquest període s'han fet visites als centres de treball de l'àmbit del Sector Integral, que superen els 500 centres. Aquest desplegament territorial ha estat essencial per acostar l'organització sindical als llocs de treball i per reforçar el contacte directe amb la plantilla.

Les visites han servit per recollir problemàtiques, inquietuds, propostes i idees de les treballadores i els treballadors, així com per detectar necessitats concretes de cada servei o centre. Aquesta escolta activa ha estat una eina fonamental per orientar l'acció sindical, prioritzar línies de treball i donar respostes més ajustades a la realitat de cada col·lectiu.

## **5. Coordinació sindical i sectorial**

També des del Sector Integral s'ha impulsat i sostingut la coordinació amb diferents responsables i àmbits de treball de la Secció Sindical, especialment en matèries com acció sindical, salut laboral, formació, igualtat, comunicació i jurídics. Aquesta coordinació ha estat fluida, intensa i enriquidora, i ha contribuït a reforçar una mirada compartida sobre les necessitats dels diferents col·lectius.

Igualment, ha estat imprescindible la coordinació amb els i les referents dels diferents sectors, com ara serveis socials, educació, les OAC, l'Agència de Salut Pública, el Museu Picasso, el Mercat de les Flors i altres àmbits municipals. Aquesta feina conjunta ha estat especialment intensa en moments complicats, i encara més en els darrers temps, marcats per una situació de crispació generada per l'actuació d'alguns sindicats. Malgrat aquest context, s'ha mantingut una voluntat clara de treball coordinat, de responsabilitat sindical i de defensa col·lectiva dels interessos de la plantilla.

## **6. Valoració del període**

El balanç del mandat posa de manifest la importància del Sector Integral com a espai de coordinació sindical i com a instrument útil per donar cobertura al conjunt del personal no uniformat. La seva existència ha contribuït a reforçar la cohesió interna de la Secció Sindical i a consolidar una manera de treballar basada en la proximitat, la coordinació i el coneixement directe dels centres de treball.

## **7. Conclusió**

Des de la seva constitució, el Sector Integral ha representat una aposta organitzativa necessària i encertada. Durant aquest mandat, malgrat els canvis en les responsabilitats internes, s'ha mantingut la voluntat de donar continuïtat a aquesta estructura i de reforçar-ne la utilitat sindical. La feina feta als centres de treball, l'escolta directa de la plantilla i la coordinació dels diferents àmbits han estat elements centrals d'aquest període i constitueixen una base sòlida per continuar avançant en el proper mandat.

# ÀMBIT EDUCACIÓ

## *Acció sindical, coordinació sectorial i defensa de les condicions laborals als centres educatius municipals*

*Període 2021 - març de 2026*

L'àmbit d'Educació té una singularitat que el diferencia de la resta: el seu personal s'organitza sindicalment tant a la Federació d'Educació com a la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO. Aquesta doble pertinença ha requerit sempre una coordinació especial i una mirada compartida per defensar els interessos de tot el personal.

Durant aquest mandat, l'acció sindical en l'àmbit d'Educació de l'Ajuntament de Barcelona s'ha desenvolupat en un context ampli, complex i exigent, marcat per la diversitat de col·lectius, la singularitat del Consorci d'Educació de Barcelona i la necessitat de defensar unes condicions de treball dignes en tots els centres i serveis educatius municipals.

### **1. Àmbit i realitat del sector**

L'àmbit d'Educació de l'Ajuntament de Barcelona es desplega principalment a l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB) i al Consorci d'Educació de Barcelona (CEB). Entre les dues institucions, l'acció sindical arriba a prop de 370 centres i serveis.

Aquest àmbit inclou una realitat professional molt diversa: personal docent del CEB — educació infantil i primària, secundària, cos singular de professorat, mestres de tallers, professorat d'art i Grau Massana—; personal docent de música de les escoles de música i del conservatori; educadores i mestres de les escoles bressol; audioprotesistes; tècnics i tècniques d'educació infantil i especial; fisioterapeutes; personal d'administració i serveis; personal administratiu de centres educatius; personal subaltern, i també el personal de l'administració general de les seus del CEB i de l'IMEB.

Pel que fa als centres i serveis, la nostra tasca sindical abasta escoles bressol municipals, centres d'educació infantil i primària, instituts municipals, escoles i instituts d'arts municipals, centres d'educació especial municipals, centres d'adults municipals, pla jove i també personal destinat a centres de recursos i serveis especialitzats com el CREDAC, entre d'altres.

Cal tenir present que el personal de l'Ajuntament de Barcelona s'organitza sindicalment a la FSC, mentre que el personal docent s'emmarca a la Federació d'Educació. Aquesta doble realitat obliga a mantenir una coordinació constant i una mirada compartida per defensar els interessos del conjunt del personal municipal dels centres educatius.

## **2. Un mandat marcat per la complexitat**

Aquest mandat ha estat especialment complex. D'una banda, per les conseqüències de la post-pandèmia en els centres educatius i en els equips professionals. De l'altra, per la dificultat de gestionar un espai com el Consorci d'Educació, on conviuen dues administracions i on sovint cal exigir el compliment efectiu de compromisos i drets.

En el cas del personal docent municipal, aquesta complexitat s'ha vist condicionada també pel pacte d'homologació amb el Departament d'Educació, que afecta especialment qüestions com el salari, l'horari i el calendari. Alhora, des de CCOO hem continuat defensant que la resta de condicions laborals s'han d'equiparar i fer efectives en el marc de l'Ajuntament de Barcelona.

A tot això s'hi ha afegit, especialment en el darrer període, un clima sindical i social tens, amb processos de radicalització impulsats per algunes forces sindicals. Això ha comportat situacions de pressió, agressions i escratxes, sobretot a l'àmbit de les escoles bressol i més recentment arran de l'acord de país que afecta el personal docent. Malgrat aquest context, CCOO ha mantingut una actitud de responsabilitat, proximitat i defensa dels drets col·lectius.

## **3. Proximitat, presència i acció sindical**

Durant tot el mandat, la secció sindical ha mantingut una presència activa i sostinguda als centres i serveis educatius. Aquesta acció s'ha concretat en:

- Visites als centres educatius per escoltar, informar i acompanyar el personal municipal
- Atenció quotidiana de consultes i incidències laborals
- Realització d'assemblees, referèndums, reunions d'equip i intervencions en claustres
- Suport en processos col·lectius i individuals

Aquest treball de proximitat ha estat fonamental per mantenir la confiança, donar resposta als dubtes i seguir defensant els drets del personal fins i tot en els moments més difícils.

## **4. Principals avenços i resultats del mandat**

Entre els aspectes més destacats assolits o impulsats durant aquest període, cal remarcar: l'aplicació al personal docent dels processos d'estabilització amb temari reduït fins a les darreres oposicions, amb un màxim de 10 temes; l'assoliment de la segona activitat per al personal de les escoles bressol de l'Ajuntament de Barcelona;

- el manteniment de la paga d'abril consolidada a les escoles bressol;
- el reconeixement del grup B per a TEEI, TEEE i audioprotesistes, amb el compromís d'iniciar-ne el desplegament durant aquest any;
- la consolidació d'una plantilla volant estructural de 250 places al 50% per a les escoles bressol;
- les millores impulsades al departament del personal docent;
- que l'Ajuntament faci efectiu també per al PAE el caràcter formatiu del mes de juliol, en

coherència amb el que s'aplica al personal docent;

- la recuperació de la formació per part del CEB.

## **5. Valoració final**

Aquest ha estat un mandat intens i, en molts moments, difícil. Hem hagut d'afrontar la postpandèmia, els processos d'estabilització, les tensions derivades de la doble dependència administrativa del Consorci, el compliment de l'oferta pública per al personal docent i el PAE, i un context sindical especialment conflictiu durant l'últim any.

Malgrat tot, des de CCOO no hem deixat de ser-hi. Hem respost consultes, hem defensat drets, hem donat suport als equips i hem continuat treballant amb criteri, constància i

responsabilitat. Aquest balanç reflecteix una acció sindical arrelada als centres, útil per al personal i compromesa amb la millora de les condicions laborals a l'educació municipal de Barcelona.

Amb aquesta mateixa voluntat de servei, de fermesa i de proximitat, encarem el proper període sindical.

# SECTOR GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA

## *Acció sindical, seguiment sectorial i defensa de les condicions laborals del personal de la Guàrdia Urbana*

*Període 2021 - març de 2026*

Aquest document recull, en format de balanç, els principals avenços assolits durant el mandat, fruit d'un treball sindical sostingut, rigorós i orientat a la defensa dels drets de la plantilla. No presenta una visió triomfalista, sinó una síntesi clara dels resultats aconseguits, dels àmbits en què s'ha avançat i dels compromisos que encara cal consolidar.

### **1. Introducció i context**

Durant aquest període, la Secció Sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona ha afrontat un procés de negociació especialment intens i complex. Les converses amb l'Administració no han estat senzilles i, en molts moments, s'han desenvolupat en un context de pressió, bloqueig i discursos demagògics que no han contribuït a una negociació seriosa.

Malgrat aquest escenari, s'ha mantingut una línia de treball basada en el rigor, la constància i la voluntat d'aconseguir millores reals i consolidables. Aquest és el model sindical que defensem: menys soroll i més resultats tangibles, convertits en drets efectius per a la plantilla.

El balanç que presentem posa l'accent en els avenços assolits en temps de treball i conciliació, retribucions, carrera professional, organització del servei, igualtat, selecció, formació i condicions de treball.

### **2. Principals avenços del mandat**

Els avenços assolits es poden agrupar en cinc grans àmbits d'actuació:

Àmbit	Contingut principal
Temps de treball i conciliació	Reducció estructural de jornada, reconeixement del temps d'uniformitat, nous quadrants i protecció del torn USF.
Dignitat econòmica	Millora del complement de perillositat, compensació del treball en cap de setmana i nous complements amb salvaguarda de drets.

Carrera professional i segona activitat	Impuls de la promoció interna de C2 a C1 i consolidació d'una regulació clara de la segona activitat.
Transparència i organització	Regulació més transparent dels serveis extraordinaris i negociació d'incentius vinculats a la reducció de l'absentisme.
Igualtat, formació i condicions de treball	Mesures en igualtat, selecció, formació, prevenció de riscos i garantia de drets retributius.

### **2.1. Temps de treball i conciliació**

- Reducció estructural de la jornada: S'ha avançat cap a la referència de les 35 hores, amb una reducció anual de la jornada que situa el torn diürn en 1.519 hores anuals i el torn de nit en 1.428 hores anuals.
- Reconeixement del temps d'uniformitat: S'ha incorporat com a temps de treball el període destinat a equipar-se i posar-se els equips de protecció individual, amb una garantia de 15 minuts per cada dia de servei.
- Nous quadrants: S'ha implantat el quadrant Q3 com a alternativa al model 2x1, integrant festius, mantenint els dies d'assumptes personals i de compensació horària en una mateixa bossa i ordenant millor les festes en cap de setmana al torn de nit.
- Protecció del torn USF: S'ha blindat la regulació del quadrant de la Unitat de Suport Festius per evitar pèrdues de drets i garantir una aplicació estable.

### **2.2. Dignitat econòmica**

- Complement de perillositat: S'ha consolidat un increment de 56,37 euros mensuals, equivalent a 845,60 euros anuals, per reconèixer l'exigència i el risc inherents al servei.
- Caps de setmana treballats: S'ha pactat una compensació específica de 150 euros per cap de setmana treballat al torn de dia i de 220 euros al torn de nit.
- Nous complements i garantia retributiva: S'han preservat les quanties personals reconegudes perquè cap persona treballadora perdi retribucions, i s'han creat complements específics per a diverses unitats.

### **2.3. Carrera professional i segona activitat**

- Promoció interna de C2 a C1: S'ha assolit una reivindicació històrica amb la previsió de la primera convocatòria de promoció interna al subgrup C1 durant l'any 2026.
- Nova regulació de la segona activitat: S'ha consolidat un reglament més clar, amb dimensionament de dotacions i manteniment de dues vies d'accés: per edat i per disminució de condicions psicofísiques.

## **2.4. Transparència i organització del servei**

- Serveis extraordinaris: S'ha avançat en transparència amb la consolidació d'una bossa de fins a 350 hores anuals de serveis remunerats planificats.
- Pla de reducció de l'absentisme: S'ha negociat un sistema d'incentius econòmics vinculat a la reducció de l'absentisme, amb imports de 750 euros o 675 euros segons el nivell assolit.

## **2.5. Igualtat, formació i condicions de treball**

- Igualtat i presència femenina: S'ha impulsat la presència de dones a la Guàrdia Urbana de Barcelona, tant en l'accés al cos com en la promoció dins l'escala de comandament.
- Selecció i igualtat d'oportunitats: La participació en els tribunals dels processos selectius ha permès vetllar per la igualtat d'oportunitats de totes les persones aspirants.
- Formació permanent: S'ha promogut la formació permanent i específica, fent aportacions als plans formatius i defensant la millora contínua de la plantilla.
- Prevenció de riscos laborals: S'han dut a terme inspeccions i actuacions per millorar la seguretat als centres de treball, especialment en matèria d'estrès tèrmic i de condicions dels espais de formació.
- Garantia de drets retributius: S'ha defensat el cobrament de les retribucions vinculades a l'antiguitat, dels triennis a través dels plans de pensions i l'adaptació de la paga d'abril a la normativa vigent.

## **3. Valoració final**

El període analitzat deixa un balanç globalment positiu. S'han aconseguit avenços rellevants en àmbits que afecten de manera directa la qualitat de vida laboral, la retribució, la projecció professional i la seguretat jurídica de la plantilla.

Ara bé, aquest balanç no tanca cap etapa. Encara queden reivindicacions pendents i caldrà continuar exigint el compliment íntegre dels acords signats, especialment en tot allò relacionat amb la promoció interna, l'aplicació efectiva dels nous quadrants i la consolidació de les millores pactades.

Des de CCOO reafirmem el compromís amb un sindicalisme útil, seriós i proper, capaç de transformar la negociació en drets concrets i de continuar defensant, amb fermesa, els interessos de la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona.

# SECTOR SPCPEIS

## *Principals avenços del mandat en organització del servei, condicions laborals i reconeixement professional*

*Període 2021 - març de 2026*

### **1. Introducció**

El període comprès entre 2021 i l'actualitat ha estat una etapa de millora sostinguda per a l'SPCPEIS. No parteix de zero, sinó que dona continuïtat a una feina sindical prèvia que ha permès consolidar i accelerar avenços en jornada, conciliació, reconeixement professional, salut laboral, promoció interna, estructura i organització del servei.

Aquest document s'integra dins el conjunt de balanços de la XI Conferència, amb un estil homogeni, i pretén explicar l'evolució real del servei més enllà del marc estrictament normatiu.

### **2. 2021: Consolidació d'una nova etapa de millores**

El conveni de 2021 va suposar la consolidació d'una etapa de millores rellevants en el model de servei, la conciliació, l'estructura, la jornada i les condicions econòmiques. Es va reconèixer l'SPCPEIS com a col·lectiu de treball nocturn, amb impacte directe en les retribucions, el coeficient reductor i el reconeixement de la penositat. També es va reduir la jornada en dues guàrdies anuals (48 hores) i es va incrementar el plus de perillositat. En l'àmbit professional, es reforça la promoció interna de comandaments i es creen noves especialitats com el salvament aquàtic, amb la incorporació de les categories de bomber/a submarinista.

També es crea el trencament de jornada com a eina per incorporar l'experiència operativa en la gestió i millora del servei.

### **3. 2021-2023: Conciliació i adaptació dels drets**

En aquest període es consoliden avenços en conciliació amb la introducció d'hores trimestrals per assumptes propis i conciliació familiar, amb fraccions flexibles. S'assoleix una instrucció específica per adaptar permisos i llicències a la jornada de 24 hores, superant interpretacions pensades per horaris administratius i ajustant els drets a la realitat del servei.

### **4. Salut laboral i autoprotecció**

La salut laboral ha estat un eix central, amb una mirada clara sobre l'impacte de la professió en la salut de la plantilla, especialment pel que fa a contaminants i agents cancerígens. S'han millorat EPI, protocols de seguretat, manteniment de material i dinàmiques postintervenció, amb una orientació clara cap a l'autoprotecció. Aquest treball s'ha desenvolupat en el Comitè de Seguretat i Salut i en comissions específiques, amb millores en eines, vehicles i procediments.

## **5. Igualtat i incorporació de dones**

S'ha avançat en la incorporació progressiva de dones al servei, revisant espais, equipaments, vestuari i cultura professional. Aquest procés implica adaptar el servei per garantir una integració plena i lliure de discriminacions, i continua sent un àmbit de treball de futur.

## **6. Conveni 2025-2028: Nou salt qualitatiu**

El conveni 2025-2028 incorpora avenços rellevants en jornada, condicions econòmiques i conciliació:

- S'assoleixen les 35 hores setmanals amb reducció de guàrdies i reconeixement del solapament.
- Es milloren complements com el de festivitat i s'introdueix un complement anual vinculat a l'absentisme.
- També es flexibilitza la reducció de jornada i l'organització de guàrdies, millorant la conciliació.

## **7. Model sanitari**

Es crea la categoria de Tècnic d'Emergències Sanitàries (TES) amb previsió de noves places, reforçant el model sanitari del servei. I es consolida la figura del metge com a referent mèdic i en prevenció de riscos laborals.

## **8. Plantilla i model de servei**

Es produeix un reforç de la plantilla amb noves places i un augment de la capacitat operativa. Aquest increment respon a l'augment de serveis i a la necessitat d'adaptar el model a la realitat actual, millorant la resposta a la ciutadania. També es desenvolupen protocols de reforç davant emergències i es treballa en l'evolució del Centre de Gestió d'Emergències.

## **9. Recursos, vehicles i material**

S'ha realitzat una renovació important de la flota i del material operatiu, fruit del treball continuat en comissions tècniques i de seguretat.

## **10. Conclusions**

El balanç del període 2021-actualitat és clarament positiu, amb avenços consolidats en jornada, conciliació, salut laboral, estructura i model de servei. Aquests resultats són fruit d'una acció sindical basada en la negociació, el coneixement del servei i el compromís amb la millora del servei públic i les condicions de la plantilla.