

# **PLATAFORMA DE CONVENI PER A L'ANY 2008**

## **CLÀUSULES PRELIMINARS**

Aquest acord continuarà tenint la condició de Acord Marc. Per negociar les condicions específiques en el sí de cada organisme autònom adherit a aquest Pacte-Conveni, es podran constituir tantes aules de negociació sectorial, com Instituts u organismes autònoms adherits.

La vigència d'aquest acord serà d'un any a l'espera d'adaptar l'actual conveni, al nou EBEP.

## **CONDICIONS ECONÒMIQUES**

Aplicació dels increments marcats als Pressupostos Generals de l'Estat per al any 2008 i pels acords generals que s'hagin establert o s'estableixin durant el període de vigència de l'acord i que suposin una millora sobre el que es pacti en aquest acord.

S'abonarà de manera retroactiva i consolidada l'1% de l'increment establert al “ Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y Oferta de Empleo Público para los años 2007-2009” en lo referent als repartiment dels increments salarials.

Recuperació del poder Adquisitiu: Amb motiu de la desviació d'inflació produïda a l'últim any, que ha representat una pèrdua del poder adquisitiu real per a tots els treballadors/res acollits al conveni.

En concepte de Capitalitat, s'abonarà una paga extraordinària, a percebre el mes de setembre. Per la seva consolidació en un futur, aquesta nova paga tindrà en compte que treballar a la ciutat de Barcelona té unes càrregues econòmiques que no tenen altres ciutats, tant de Catalunya com de la resta de l'Estat, en matèries d'habitatge, transport públic, impostos, cost de la cistella de la compra, etc.

Es reservarà un Fons amb les quantitats equivalents al 6% de la massa salarial per tal d'aplicar una nova relació de llocs de treball o en el seu defecte, solucionar problemes organitzatius. Dins d'aquest fons estaran incloses els acords addicionals en matèria econòmica derivats de les diferents taules sectorials.

Aquest acord incorporarà una clàusula de revisió salarial directa per la recuperació automàtica del poder adquisitiu tenint en compte el IPC Català o Espanyol, el que sigui més favorable.

Implantació a tot el personal municipal que encara no el té , el complement de manutenció, aquestes quantitats s'integraran a un nou complement específic de dedicació, fent les correccions pertinents per tal que tots els horaris tinguin el mateix salari/hora de treball.

Mentrestant no hi hagi un estudi en profunditat sobre quins complements específics estan directament relacionats amb el lloc de treball de cadascú, i d'això es derivi un nou complement de lloc de treball, on sigui valorat tot allò que té relació directa amb les condicions en que es presta el servei, haurà un únic Complement Específic de Perillositat, Així mateix els preus dels altres complements específics de festivitat, nocturnitat, etc, seran objecte de negociació a la taules sectorials o la negociadora general.

En matèria de prestació de serveis no regulats per un horari comú, haurà que acordar quins d'aquests tipus de treballs son considerats fets en hores extres, quins en serveis extraordinaris, quins en perllongacions de jornada, i quines son considerades com a guàrdies. Les compensacions salarials d'aquests treballadors que realitzen molts o pocs dies d'horari especial, es tenen que pactar.

En referència a les dietes i Quilometratge, com que fins ara s'aplica una normativa que no es conec, i uns preus que no són públics, seria convenients que els preus tant del quilometratge com de les dietes estiguessin posats al text del conveni. Ja que tenim constància de que al menys les dietes s'abonen en funció del grup d'adscripció, cosa totalment injusta ja que els preus d'allotjament i els menús no fan cap discriminació al respecte.

En referència a l'abonament de la paga d'abril i tenint en compte el nou EBEP, la llei d'igualtat, i per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, en matèria de permisos, es negociaran uns nous aspectes dels supòsits que produeixen descomptes de la paga.

## **CONDICIONS DE DEDICACIÓ**

Jornada de 35 hores setmanals, amb reducció horària a 30 hores a l'estiu, realitzades en cinc dies de treball setmanal i realitzada de manera continuada. De manera excepcional i tenint en compte les necessitats d'atenció als ciutadans, es podran fer un altre tipus de jornades. Per aquells treballadors que tinguin que fraccionar el seu horari, s'implantarà els xecs de menjador per tal de subvencionar el menjar d'aquests treballadors. En aquells supòsits on els treballadors hagin de treballar més de cinc dies setmanals, aquests rebran les corresponents compensacions que hi seran pactades als àmbits corresponents.

Per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, haurà un horari obligatori de permanència entre les 9 i les 14 hores, la resta es farà de manera flexible, tant a l'entrada com a la sortida. D'aquesta manera es simplificaran les figures relacionades amb els horaris de prestació de serveis i els seus possibles incompliments.

## **VACANCES I DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ**

Les vacances d'estiu seran de 23 dies laborals, que es podran fer en fraccions mínimes de 5 dies, tret de les setmanes amb algun festiu intersetmanal, on es podran agafar els dies d'un en un, per completar ponts o ajustar el període mínim de vacances a la setmana normal.

## **CONDICIONS PROFESSIONALS**

Aplicació dels acords signats a la taula de la funció pública en matèria de taxes de reposició d'efectius a l'hora de confeccionar i quantificar l'Oferta Pública d'Ocupació.

## **BOSES DE TREBALL TEMPORAL**

Reducció a la mínima expressió de les bosses de treball per la contractació de personal interí, Aquesta mesura només deuria tenir incidència en la contractació de personal eventual per suplències o substitució de baixes de durada mitjana. Els llocs estructurals vacants i les baixes llargues es cobriran amb convocatòria d'Oferta Pública.

## **EXTERNALITZACIONS I PRIVATITZACIONS DE SERVEIS**

Creació d'una comissió tècnica Ajuntament-Sindicats per identificar els casos on s'ha procedit, de manera poc transparent, i totes llums injustificada, a la privatització o externalització de serveis públics que haurien de ser desenvolupats per personal propi de l'Ajuntament ( estructural o eventual ). Aquesta comissió tindrà com objectiu prioritari el quantificar aquells llocs de treball per tal de regularitzar-los de manera anàloga a la que es fa per convertir els llocs temporals com a fixos.

## **BASES MARC DELS CONCURS**

Revisió en profunditat de les bases marc dels concursos de provisió de llocs de treball que ja s'han quedat obsoletes.

## **PROMOCIÓ INTERNA**

Recuperació de totes les places de Promoció Interna que no hagin estat cobertes en els processos corresponents al conveni anterior. Realització d'un estudi en profunditat de les necessitats de cobertura de les diferents categories que hi falten a la plantilla municipal per tal de reconduir la promoció a les necessitats reals de l'organització. Una vegada determinades les necessitats de la plantilla, es convocaran tantes places de promoció interna com sigui necessàries, per tal de posar al dia durant la vigència del conveni, la realitat. Anualment les places de promoció interna seran convocades i cobertes abans de distribuir els nous ingressos procedents de l'oferta pública anual.

## **RECONeixEMENT D'ANTIGUITAT**

Aplicació al personal laboral, del reconeixement d'antiguitat pels treballs prestats en altres administracions públiques, que actualment tenen reconegut els funcionaris.

## **MOBILITAT HORIZZONTAL I TRASLLATS**

Constitució d'una bossa de personal municipal per facilitar els trasllats, que sigui gestionada conjuntament per l'Ajuntament amb els òrgans de representació per tal de facilitar anualment la mobilitat horitzontal, sense concurs en aquells casos de llocs de treball equivalents, i la gestió dels possibles trasllats del personal que ho sol·liciti.

## **FORMACIÓ I OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ**

Adaptar la política de personal a les noves exigències que marca el nou Estatut en matèria de taxes de reposició de baixes en la plantilla, Oferta Pública d'Ocupació, bosses de treball temporal, en relació també a la formació dels treballadors.

## **CONDICIONS SOCIALS**

### **FONS DE PENSIONS**

Actualment l'Ajuntament les revisions anuals es fan en funció de allò que disposa la Llei de Pressupostos, per aquest motiu i donat que en relació als IPC reals s'ha produït una pèrdua de diners en aquest conveni l'Administració efectuarà una aportació extraordinària de 30.000 euros. A partir d'aquest conveni l'aportació municipal serà del 2% de la massa salarial anual de tots els ens públics u organismes que hi participen en el fons.

### **SUBVENCIÓ PER MINUSVALIDESA**

Adaptar les quantitats amb els IPCs reals corresponents als períodes anuals transcorreguts des de la signatura de l'actual conveni. Revisar l'actual redactat per clarificar els supòsits i per tal de que es tinguin en compte aquells casos, en que no havent concessió de la pàtria potestat, l'interessat convisqui amb el treballador municipal i per tant els costos de mantenició els té la persona que reclama l'ajut. Ampliació fins a segon grau de consanguinitat sempre hi hagi convivència habitual i dependència.

### **INDEMNITZACIÓ PER MORT O INVALIDESA**

Igualar les quantitats d'indemnització a tots els treballadors municipals acollits a aquest conveni.

### **BESTRETES REINTEGRABLES**

Donat que l'Ajuntament sempre s'ha negat a concedir préstecs als seus treballadors, les actuals 2 mensualitats íntegres s'ampliaran a 6 mensualitats en concepte de bestretes reintegrables. aquestes seran retornades pel treballador en un període de 36 mensualitats.

### **PREMIS D'ANTIGUITAT**

Ampliar els supòsits en trams de cinc anys amb les mateixes condicions que les actuals, per incloure als que compleixin 45 i 50 anys.

### **FONS D'OCI I ESPORTS**

Les quantitats actuals seran revisades tenint en compte els IPCs reals del anys de vigència del conveni.

### **FONS D'ACCIÓ SOCIAL**

L'Ajuntament dotarà pressupostàriament un fons d'acció social, gestionat conjuntament per l'Ajuntament i la part social, per tal donar ajuts a aquells treballadors que així ho necessiten. En Funció de la dotació d'aquest fons la citada comissió es dotarà d'un catàleg de prestacions susceptibles de ser acceptades, com per exemple ulleres, tractaments per a la sordesa, tractaments odontològics, ortodòncies, ortopèdies, etc. en la mesura que no formin part del catàleg de prestacions de la seguretat social.

## **MOBILITAT**

Per tal de facilitar la mobilitat en transport públic, l'Ajuntament farà les gestions pertinents davant els organismes municipals corresponents per dotar als treballadors municipal del passi bus-metro que disposen altres col·lectius de la plantilla. Així mateix subvencionarà la utilització del "bicing" gratuït, per tots aquells desplaçaments que es tinguin que fer per la ciutat, per necessitats de servei a aquells treballadors que així ho sol·liciten.

## **BONO DE MENJAR**

Com que en un article anterior, proposem la desaparició del complement per manutenció, l'Ajuntament farà contactes amb les empreses del sector dedicades als xecs de menjar, per tal de subvencionar el menjar a tots aquells treballadors/res que per motius de manca de temps entre jornades, tinguin que menjar fora de casa.

Així mateix, com que aquests ajuts tenen la consideració de salari diferit, sense incidència a l'IRPF, i això pot representar un estalvi, tant per l'empresa com per al treballador, si algú que sense estar en les condicions descrites anteriorment vol disposar mensualment d'aquest xecs, podrà tenir accés.

## **SALUT LABORAL**

A aquest article s'agregarà el protocol d'actuació sobre la dignitat i la no discriminació al treball, redactat conjuntament per l'Ajuntament i els sindicats.

Incloure al text del conveni del Reglament de funcionament del comitè de Salut Laboral on inclogui la possibilitat de nomenar delegats de salut laboral a companys que no hi siguin electes.

A aquest Comitè s'hi aplicarà el mateix criteri que disposa l'actual conveni, pels presidents i secretaris de la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa, en referència a l'acumulació d'hores sindicals pels càrrecs representatius.

Es realitzaran protocols de seguretat per tots aquells treballadors/es que fan funcions d'atenció al públic, en especial aquells que pertanyen a sectors on la prestació del tipus de feina habitual, es realitza exercint autoritat coercitiva davant els ciutadans. En aquests protocols, tindran especial menció aquelles actuacions conflictives, que mai deuran ser efectuades per un sol treballador i comptaran sempre amb el suport de la Guàrdia Urbana.

## **IGUALTAT**

En funció de l'aplicació de la nova llei d'igualtat, es constituirà una comissió especial per tal de aprovar plans d'igualtat, així com per a vetllar de que no hi hagi a l'Ajuntament situacions discriminatòries en matèria de gènere. A més a més, en el supòsit de que algú treballador/a pateixi alguna situació de violència de gènere, aquesta comissió podrà proposar totes les ajudes que calguin per tal minimitzar els efectes i facilitar la seva integritat, tant física com mental.

## **CONDICIONS SINDICALS**

### **ASSEMBLEES**

Donada la dificultat d'aplicar correctament l'article 50 on es reconec la celebració de set hores d'assemblees mensuals, proposem que es pacti una regulació concreta, per tal d'evitar males interpretacions que poden portar a situacions no desitjables.

## **INFRAESTRUCTURA DE LA JUNTA, COMITÈ I SECCIONS SINDICALS**

La Junta de personal, els diferents Comitès, i les Seccions Sindicals, com a part integrant de l'organització han de disposar dels mateixos recursos i serveis que la resta de departaments municipals. En referència en particular a les condicions de custòdia, accessibilitat i habilitat adequada dels locals sindicals. Sistema telefònic integrat a la xarxa d'Ibercom municipal, telefonia mòbil, comptes de correu municipal ( amb servei webmail), infraestructura de xarxa informàtica amb equips i perifèrics inclosos i accés ple (estacions Standard) o per emulació (VPN Metaframe) a la xarxa informàtica corporativa municipal des dels propis locals sindicals.

## **FONS DE FUNCIONAMENT DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ**

Revisió a l'alça dels fons pel funcionament dels òrgans de representació, aplicant els mateixos criteris que es fan servir pel fons de cultura i esports.

## **CLAÚSULES TRANSITÒRIES**

Durant la vigència d'aquest conveni, l'Ajuntament, promourà processos de funcionarització de tots els treballadors amb contracte laboral, tant de l'Administració directa com els treballadors del diferents Instituts.

## **JUBILACIÓ**

L'Ajuntament continuarà subvencionant la jubilació anticipada de tots aquells treballadors que compleixin els requisits legals, siguin de qualsevol col·lectiu. Aquesta subvenció consistirà en 10 mensualitats per any avançat a l'edat reglamentària de jubilació.

Així mateix, amb el objectiu prioritari de rebaixar l'edat mitjana de la plantilla municipal, com que el personal laboral, actualment no està afectat per las reformes pendents per a desenvolupar la jubilació parcial, tot aquell laboral que compleixi els requisits legals exigits, podrà acollir-se. I com ja es fa a altres Organismes Públics tots els Funcionaris que vulguin acollir-se podran fer-ho prèvia renúncia a la seva plaça de funcionari.