



CGT' Anàlisi conveni 25-28

CLÀUSULES PRELIMINARS

Es desenvolupa un reglament per a la Comissió de seguiment del conveni que dona la possibilitat de discutir desacords en tot allò que sigui matèria de conveni. D'aquesta manera, moltes qüestions que ara es parlen a la mesa general, ja hauran estat treballades prèviament **només** amb qui hagi signat l'acord de condicions de treball.

Valoració: Es restringeix l'accés a la informació i a la negociació col·lectiva d'aquells sindicats crítics amb el conveni negociat, la CGT n'estarem excloses.

CONDICIONS ECONÒMIQUES

- **Nou complement de productivitat per a tots els comandaments i direccions:** pujada salarial de fins al 5% del salari.
- **Reduccions de jornada: es treu de la nòmina el 6% i es transforma en una ajuda.** El 6% del sou que cobraven les persones amb reducció de jornada per cura de fills/es de 6 a 13 anys passa a ser una "ajuda", sense la presentació de cap informe jurídic que justifiqui aquesta pèrdua. (s'haurà de justificar amb tiquets) i deixa de formar part de la nòmina. Aquesta ajuda serà de fins a 2500 € anuals,
- **Es retiren els complements CPR,** uns plusos que l'administració considera que es cobraven de manera irregular. Es compensen amb altres complements (conductor/es, premsa, protocol, direcció de mercats i algunes unitats de la GUB).
- **Es nega l'equiparació de categories professionals,** encara que facin la mateixa feina. (C2 amb C1 i A2 amb A1)

L'Ajuntament només accepta la pujada d'alguns complements, entre els que comptem:

- Complement perillositat: S'afegeix al personal inspector.
- Complement atenció directa intensiva: Plus atenció directa intensiva en OAC, atenció al contribuent de l'IMH i OMIC, OME, CSS, EAIA, PIAD, SARA, frontals de les oficines d'habitatge, atenció i gestió usuaris IMHAB, Oficina de prestacions econòmiques, EAL i CDIAP. Grup C
- Complement intervenció sanitària: S'aplica als serveis següents: control alimentari, vigilància i control de plagues, qualitat i intervenció ambiental, i epidemiologia.
- Diversos complements per a diverses unitats de la GUB
- Per al personal de GUB i Bombers, es configura un complement de festivitat anual variable vinculat al grau d'assistència de la persona treballadora, com a incentiu a l'efectiva prestació de serveis els dies de treball indicats i amb la finalitat de reduir l'índex d'absentisme laboral.

- **Trasllat de dotacions d'educadores del Consorci de Biblioteques** que exerceixen funcions d'atenció socioeducativa a l'IMSS. Rebran el **complement d'intervenció social** que fins ara no percebien. Se'n beneficiaran 5 persones que encara no cobraven aquest complement, és una correcció més que un guany.
- **Complement de servei permanent** per a equips responsables en la gestió de ciberatacs (IMI), incidències greus en l'àmbit de l'espai públic (**Gerència d'Àrea de Serveis Urbans i Manteniment de l'Espai Públic**) i urgències i emergències socials (**CUESB**). Total afecta al voltant de 20 persones i serien uns 90 euros.
- **Auxiliar de producció de campanyes (ICUB)** passa a nivell 18.

CONDICIONS DE DEDICACIÓ (HORARI, CALENDARI...)

- **Aplicació desigual de la reducció de jornada a 35 hores, sense reforçar plantilles i amb compensacions econòmiques del tot insuficients a les escoles bressol.** Una part de la plantilla millora les condicions de conciliació personal. Es compensa de forma desigual a la plantilla, a la qual no se li aplica la reducció de jornada.
- **L'ajuntament aplica el complement de plena dedicació als col·lectius amb horaris especials com a compensació per la no reducció de la jornada a 35h.** Finalment, es retira la incompatibilitat laboral per a la percepció del complement, i es manté l'horari d'estiu i Nadal sense tardes prèviament pactat a cada horari especial. Es perden els dies de compensació extraordinaris, perquè marquen com a requisit complir amb el còmput d'hores anual, fet que provoca que s'hagin de retornar els dies.
- La demanda que les **malalties cròniques** siguin reconegudes en les mateixes condicions laborals que les persones amb discapacitat no ha estat acceptada.
- Existeix un permís de cura per a les persones amb fills amb discapacitat. Tot i això, s'ha rebutjat que aquest permís el tinguin també les persones amb discapacitat.
- **Teletreball:** sense canvis, continuen sense aplicar-lo als col·lectius que ho demanen des de fa molt temps (UGA...)
- **Es podrà reduir la jornada per cura d'un fill/a fins que aquest tingui 14 anys** (abans 13), però sense cap ajuda econòmica.

CONDICIONS PROFESSIONALS

- **Es crea una "carrera horitzontal" però sense cap guany.** No és una carrera horitzontal de veritat, simplement s'hi trasllada el complement de productivitat, i la promesa de convertir en salari els premis i triennis del pla de pensions queda descartada. A més, es mantenen les avaluacions durant els primers 7 anys d'antiguitat i també els descomptes per baixa. Les persones que entren a treballar noves a l'ajuntament no el percebran fins que no portin 2 anys treballats.

Incorporar l'antiga paga d'abril dins la carrera horitzontal en bloqueja qualsevol desenvolupament futur.

- **Categoria B** a l'Agència de Salut Pública (Tècnic/a de Grau Superior de Salut Pública), i al CEB (Tècnic/a de Grau Superior en Audiopròtesi. Tècnic/a de Grau Superior en Educació Infantil. Tècnic/a de Grau Superior en Educació Especial).
- **Es crea el lloc C Informador-Tramitador amb un complement específic nivell 18 inferior del nivell 18 ja existent.** Aplica al personal administratiu que fa atenció a la

ciutadania de forma més intensiva. Serveis afectats: OAC, OME, atenció contribuent IMH, OMIC, CSS, EAIA, SARA, frontals oficines habitatge, atenció IMHAB, oficina prestacions econòmiques IMSS, EAL i CDIAP.

Una pujada salarial sempre és una bona notícia. En aquest cas, aquesta pujada salarial no compleix la demanda històrica del col·lectiu, ja que de forma incomprensible es crea un nivell 18 diferent i inferior al nivell 18 ja existent.

- **Una quarantena d'auxiliars administratius C2**, amb fitxes d'atenció al públic, passarien del nivell 14 al 16. Són insuficients, hi ha molts llocs de treball que fan atenció al públic que l'administració no reconeix.
- **Nou sistema de mobilitat a directes i a resultas per a personal funcionari de carrera, cada 4 anys per a una part de la plantilla i per CEB i IMEB cada 2 anys.** El personal interí estructural tindrà opció a la mobilitat en 2n terme, a *resultas*. Serveis afectats: IMSS (Direccions/Tècnics/UGA), OAC, Oficines Habitatge, Inspecció, Docents, Personal PAE, CBB, Bressol, Atenció als Taulells de Serveis Tècnics de Districte, Personal tècnic de la Direcció de Serveis a les Persones i al Territori de Districtes
- **Funcionarització del personal laboral de biblioteques.** Falta una proposta detallada per al personal que actualment depèn dels acords de la Diputació (categories A1 i A2). A més, tot el procés el supervisarà la Comissió de seguiment, formada per 3 sindicats (CCOO, UGT i CSIF) que no tenen representació al Comitè d'empresa del CBB.

CONDICIONS SOCIALS I SALUT LABORAL

- **Nou pla d'absentisme: es tradueix amb el mateix descompte que ja teníem fins ara a la paga d'abril, penalitzant les baixes mèdiques que són de més de 10 dies.**

L'administració explica que aquest pla d'absentisme es crea per l'alt absentisme de la GUB.

És un pla encara més elaborat i pervers, un càstig que abans era individual ara es pretén conscienciar a la plantilla que per no castigar, cal fer un "esforç" col·lectiu per reduir l'absentisme per sota del 6% global.

Pot afectar negativament el conjunt de la plantilla, ja que penalitza col·lectivament les persones treballadores quan l'índex global no baixa del 6%, independentment de les causes estructurals o de salut que generen les absències. A més, introdueix més control i pressió sobre la presència, pot generar culpabilització de les baixes mèdiques, incrementa la tensió entre equips i no resol els factors de fons que provoquen l'absentisme (sobrecàrrega, manca de personal, envelliment de la plantilla o riscos psicosocials), traslladant el cost del problema a la plantilla en lloc d'afrontar-lo amb reforç estructural i millores reals de condicions de treball.

A més, només en el cas de Bombers i GUB es percebrà un complement en funció del percentatge d'absentisme.

El personal d'escoles bressol queda fora d'aquesta penalització com passava abans, al tractar-se d'un col·lectiu molt exposat a malalties i virus.

- **Obligatorietat de portar documentació personal a l'empresa del control de baixes.** Més control i menys intimitat per la mútua del control de baixes Q-Ready. No paguen els desplaçaments, tot i obligar-nos a fer-los. La CGT fa anys que demanem a l'Ajuntament que rescindeixi el seu contracte amb Q-Ready.
- **Cessament progressiu de l'activitat: més càrrega.** Canvien el nom i les condicions, per tenir els mateixos dies de "jubilació anticipada", ara caldrà fer informes i mentorització.

En lloc d'arremangar-se i treballar per una jubilació anticipada plenament legal, maquillen el cessament progressiu per a evitar problemes jurídics futurs. El temps dirà, però no podem compartir la pilotada endavant de l'acord signat i l'ombra de dubte jurídic que genera.

- **Segona ocupació a bressol:** L'administració diu que crearan un 5% de les places de la plantilla, unes 40 places durant el 2026, lluny d'atendre la necessitat del col·lectiu amb les 105 places. La proposta no està gens treballada, no sabem què faran aquestes persones ni on.
- **Vinclegrama, una altra promesa caiguda.** No s'accepta la proposta per afegir als permisos retribuïts membres amb qui tens vincles més enllà dels familiars, segons l'administració, per "motius jurídics".
- **Compactació en 4 dies per a mitges jornades.** No la podrà gaudir la gent que redueix un terç de jornada.
- **La recuperació de les 80 hores disponibles del conveni es podran compensar amb els 6 dies per assumptes personals, així com amb la resta de dies addicionals que tinguin en aquell any l'empleat/ada.** D'aquests 6 dies, 2 d'ells es podran fraccionar en hores.

ANNEX IMEB

- **No ens apliquen la reducció de les 35 h com a la resta de l'ajuntament.** Rebutgen la pujada de sou per compensar amb diners, no pugen el percentatge del preu hora que se'ls hi fa a la resta amb la reducció de jornada, ni la proposta de l'equiparació del calendari de la Generalitat per compensar amb temps.
- **No accepten cap increment salarial, ja fa temps que reclamem desajustos injustos com el complement específic baix i el complement d'experiència desigual.**
- **No accepten la creació de les 105 places estructurals a les escoles Bressol.**
- **La franja horària de 8h a 9h passarà en mans d'empreses privades, i l'horari de la complementària es modifica i passa a ser de 9h a 17h.**
- **Proposta de segona ocupació, unes 40 places, proposta insuficient pel que necessita la plantilla, obviant la demanda de la creació de les 105 places.**
- **250 places de plantilla volant:** jornada del 50%, que es pot ampliar segons les necessitats, no assignades fixament a cap escola, sinó que es desplaça als centres on calgui cobertura, l'horari s'adapta al de la persona absent.

Si l'absència és d'un terç de jornada, la persona volant manté el 50%, treballant cada tarda, un matí sencer i una hora d'un altre matí, repartit de manera equitativa pel servei. **No estem a favor d'aquest model precari de condicions laborals.**

- **Nou complement de productivitat per les direccions del 5% del sou**, hauran de passar per una avaluació per tal de cobrar-lo.
- **Les educadores amb categoria B que tinguin la titulació de mestra d'educació infantil podran accedir al lloc de direcció**, sense promocionar a categoria A2. A la Generalitat les tècniques també poden ser directores.
- **Substitució de les direccions, es cobraran des del dia 15**. S'han de cobrar des del primer dia.
- **Promoció interna de B a A2**: no han concretat ni quan es farà ni quina quantitat.

ANNEX CEB

- **No ens apliquen la reducció de les 35 h com a la resta de l'Ajuntament**. Rebutgen la pujada de sou per compensar amb diners o la compensació amb temps.
- **Cap pujada salarial.**
- **Nova categoria A2 del lloc de professor Sector Singular per a determinats FPs (perruqueria, mecànica)**. No se'ls paga el complement d'equiparació amb A1.
- **Extingir categoria E subaltern**. Pugen de categoria, però no aclareixen que passarà amb la borsa i es barregen funcions amb els C2
- **Al personal PAE se'ls atorga la categoria B, que els correspon per titulació.**

ANNEX BOMBERS

- **S'aplica la reducció de jornada de les 35h**: de forma voluntària podran reduir el seu horari de 37,5 h a 35 h, amb la reducció deixen de fer 4 guàrdies cobrant com fins ara. Si decideixen continuar amb l'horari anterior cobrarien de forma extra aquestes 4 guàrdies.
- **S'amplia a SPCPEIS la demanda històrica del reglament de 2a activitat** que fins ara només existeix a GUB, per donar sortida a situacions de reubicació professional per motius de salut.
- **Incrementos retributius:**

S'equipara **el complement específic** entre els llocs de bomber/bombera C1 i agent de la GUB, així com entre caporals i sergents d'SPCPEIS i GUB, per mantenir la coherència retributiva entre cossos.

S'incrementa **el complement circumstancial de festivitat** per a aquests mateixos col·lectius, aplicant un càlcul proporcional.

Al personal auxiliar de sala del CGE, se'ls retira el complement circumstancial de nocturnitat general i se'ls assignen els complements específics d'SPCPEIS

GUB

- **S'aplica la reducció de jornada de les 35 h**: compactaran els seus horaris per tenir una setmana lliure al mes, la qual cosa els permet complir amb les 35 hores. Faran una setmana curta de dilluns a divendres, una setmana llarga (de dilluns a diumenge) i la següent lliuraran
- **Incrementos retributius:**

Festivitat torn D: S'incrementa el complement de festivitat del torn D per adequar-lo a la càrrega real de treball en dies festius.

Protecció d'Autoritats (torn P): Es crea un nou complement específic addicional del personal adscrit a Protecció d'Autoritats.

Unitat de Deontologia i Afers Interns (GUB): Es reconeix retributivament la tasca de les unitats que instrueixen diligències reservades, expedients disciplinaris i investigacions internes.

- 24 h extres anuals pel cessament progressiu de l'activitat.

