



Propostes de la CGT de l'Ajuntament de Barcelona pel nou conveni

Índex/Prioritats:

- La RLT-VLT
- Regularització de la situació laboral del nostre personal interí
- Provisió dels llocs de treball
- Conciliació familiar
- Condicions econòmiques
- Salut Laboral
- El teletreball
- La jubilació
- Pla d'Igualtat d'oportunitats
- SECTORS
 - IMSS
 - Educació (CEB i IMEB)
 - Biblioteques
 - Bombers - SPEIS

La valoració i la relació dels llocs de treball (RLT – VLT)

Posem en primer lloc de les reivindicacions pel nou conveni **la Valoració (VLT) i la consegüent** Relació dels llocs de treball (RLT) perquè són les peces clau que determinaran el futur de moltes de les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona. És evident que els responsables municipals no tenen cap intenció d'abordar el tema amb seriositat i eficiència tot i els requeriments

judicials. Intentar-ho arreglar amb pedaços en un conveni no és l'opció que demana la CGT.

Elaborar la VLT ens hauria de permetre eliminar diferències consistentes en desproporcions entre uns llocs i uns altres, al nostre entendre injustificables, en els complements circumstancials. Només si fem "net" podrem fer una VLT com cal.

Fer una VLT en condicions implica també aplicar el criteri de què a ***igual treball corresponen el mateix salari***, amb indiferència del lloc on es treballi.

Per a què la VLT sigui efectiva cal què, un cop fets l'anàlisi i la descripció dels llocs de treball tot assignant a cada lloc un valor econòmic o percentual, això tingui una **traducció econòmica concreta** a la nòmina. Però fer això implica necessàriament la participació de la plantilla. Ha de ser un procés exhaustiu i profund per esdevenir la base de treball dels propers anys.

A més i en concret:

- **Exigim la creació del grup B a l'Ajuntament de Barcelona (com han fet altres administracions) s'ense escudar-se en que és una potestat exclusiva de la Generalitat de Catalunya (no és cert). Ja fa molt temps que existeixen les titulacions de grau superior que es reclamen com a necessàries per accedir a alguns dels llocs de treball que té catalogats l'Ajuntament de Barcelona. I, per tant, és necessari crear JA el Grup B.**
- **També exigim equiparació de les categories A1 i A2 per a totes les titulacions de grau universitari.**
- **Demaneu unes regles clares i justes per a definir els complements específics i circumstancials, lligats a una RLT revisada i participada per tota la plantilla, començant per llocs base de totes les categories.**

Regularització de la situació laboral del nostre personal interí

Demaneu la regularització de la situació laboral del nostre personal interí i que no es convoquin places ocupades per personal interí amb més de tres anys

d'antiguitat, mentre no es resolgui la seva situació. En tot cas, demanem processos justos d'estabilització dels interins. Altres maneres de consolidar els llocs de treball. **Activar nous mecanismes com el concurs de mèrits.**

Provisió dels llocs de treball

Més enllà de la necessitat de disposar d'una VLT (que ha de regular tots i cada un dels llocs de treball i, per tant, també la seva forma de provisió) amb cara i ulls, caldria:

- Garantir la promoció en els sectors feminitzats.
- Mobilitat. Establir mecanismes de mobilitat horitzontal cada 2 anys.
- Crear nous mecanismes que permetin moure al personal interí de llarga durada. Proponem que quan hi hagi noves vacants s'ofereixin primer als funcionaris, en cas de no cobrir-se proposar-les als interins estructurals, i si tampoc es cobreix, llavors contractar interins de les borses de treball.
- Regular les promocions internes i, en concret, que es posi fre a deixar concursos sense adjudicar per promoure als concursos interadministratius.
- Incloure la contractació de personal de campanyes estables periòdiques (culturals com: Festes Mercè, Festivals..) com a fixes discontinus. Exemple: Tècnic suport logístic.

Conciliació familiar

Demanem que s'apliqui **la jornada de treball de 35 hores setmanals.**

Demanem una revisió i adaptació dels horaris especials així com de permisos i llicències per garantir una conciliació veritable dels treballadors municipals.

En concret:

- **Flexibilitzar l'horari de permanència obligada per conciliació familiar a tots els serveis.**
- **Compactació jornada per les reduccions.**
- **Recuperar la reducció de jornada bonificada per fills fins als 12 anys**

- **Permís de 36 setmanes per famílies monomarentals i monoparentals.**

Condicions econòmiques

- **Demanem la recuperació del poder adquisitiu perdut. I per fer-ho, ens cal una clàusula de revisió salarial tenint en compte l'IPC de Barcelona.**
- **Definir un plus d'atenció al públic amb criteris clars i justos per a tots els col·lectius que fan atenció al públic, atenent tant la intensitat com la complexitat de l'atenció.**
- **Revisar els descomptes dels complements de productivitat i d'assistència (paga d'abril).**
- **Eliminar la doble escala salarial derivada del SOM.**
- **Regular el complements de menyscapse i custodia de diners per a tothom que el realitzi.**
- **Demanem un complement de “dificultat tècnica del treball” que es podria aplicar a diferents sectors de l'Ajuntament (IMH, Urbanisme, Inspecció districtes, etc.).**
- **Suprimir la comissió de Cultura i esports i transferir tots els seus fons al FAS.**
- **Revisió del complement d'experiència de les educadores bressol d'acord amb la categoria A2**

Salut Laboral

En termes de salut laboral demanem un sistema que garanteixi el cobriment del 100% de les baixes mèdiques en tota la organització municipal i que es faci en un període curt de temps.

Demanem servei municipal de vigilància de la salut amb els mitjans personals i materials necessaris.

Reconèixer en tots els àmbits la figura del treballador designat com a responsable de la prevenció.

El teletreball

Proposem que es creï una comissió on es valori tots els llocs de treball mitjançant la VLT i es concretin quines són les tasques que són susceptibles de teletreballar.

En aquest sentit pensem que tots els sectors són diferents i tenen moltes especificitats, amb la qual cosa el teletreball no és el mateix el que es pot fer a cada sector.

Fins que no es pugui fer aquesta valoració, proposem establir de forma provisional **una borsa de 45 hores mensuals de teletreball voluntari**, que es poden compactar en dies o agafar en hores fins completar la jornada laboral.

Jubilació

Fem unes propostes concretes pels funcionaris i laborals:

Proposem que l'Ajuntament de Barcelona ofereixi la "**jubilació parcial amb contracte de relleu**" als treballadors laborals que estiguin en situació d'accedir-hi en els propers 8 anys i signi un nou conveni amb la Seguretat Social.

Proposem **implementar un pla d'incentivació de la "jubilació anticipada" per a funcionaris i laborals** amb l'objectiu d'esmoreir la pèrdua de salari que implica, a imatge i semblança del model que aplica la Diputació de Barcelona per al seu personal funcionari, consistent amb una gratificació econòmica puntual en funció dels anys treballats. És un incentiu que cada treballador podrà valorar i decidir voluntàriament.

Pla d'Igualtat d'oportunitats

- Demanem un estudi ampli sobre sectors feminitzats a Educació (CEB e IMEB) i IMSS i s'ha d'incloure el personal base en concret que porta molt de temps als seus llocs, sense possibilitats reals de canvi i promoció.
- Facilitar i incentivar la mobilitat en sectors feminitzats de tot el personal (funcionari, interí i laboral) i crear nous mecanismes.

SECTORS

IMSS

Els mesos de l'any 2020 en que la pandèmia de la Covid19 ens va trasbalsar a tots va posar sobre la taula la important tasca de la plantilla del IMSS, que varen demostrar que són un servei essencial i van estar al peu del canó en tot moment. Ara és hora que el nou conveni reconegui aquesta important funció i s'ha d'incloure un apartat singular per la plantilla de l'IMSS que equipari en drets als sectors més masculinitzats.

En concret:

SERVEIS SOCIALS

- Reconeixement de l'essencialitat de Serveis Socials al conveni amb un annex propi on s'especifiquin les seves condicions laborals (com tenen altres sectors).
- Augment complement atenció UGA.
- Adequació i racionalització dels CSS, recursos assignats i personal dels barris i zones d'alta complexitat que acumulen alts índex de necessitats socials de tot tipus.
- Planificar l'obertura de nous Centres de Serveis Socials (actualment no hi ha espai als CSS per tota la plantilla).
- Increment del personal, atenent a les necessitats reals dels centres.
- Adequar el teletreball a la realitat dels CSS.
- Eliminació de la sobreprogramació d'entrevistes de primera atenció.

- Implementació d'un protocol específic de prevenció de riscos per les educadores d'escola i millorar el seu encaix en la relació CSS-Escoles-Instituts.
- Pla d'emergència habitacional.
- Trencar el protocol amb justícia de desnonaments de 2013.
- Equiparar les condicions laborals dels APCs al conveni de l'Ajuntament i establir un sistema just de compensació del seu horari.
- Accés a la formació anual sense impediments segons el perfil professional.
- Canviar el Model de Serveis Socials actual.
- Millora dels recursos informàtics i eines de treball.
- Cobertura de totes les baixes i permisos de tot el personal de de Serveis Socials.

EAIAs- SIFEs

- Redimensionar/augmentar les plantilles per reduir ràtios (Establir un màxim de 30 casos per professional), de manera que es redueixi l'exposició a factors de risc psicosocial.
- Adaptar el nombre de tècnics d'acord amb les necessitats de cada territori.
- Adaptar el nombre de suports administratius en funció dels professionals de cada equip i del nombre d'entrada de casos de cada territori.
- Dotar els EAIA i SIFE d'espais adequats per tots els professionals, doncs en alguns equipaments no hi han suficients taules i cadires ni equipament informàtic per tots els professionals que hi treballen.
- Donar cobertura a les baixes de personal i oferir puntes de feina als equips que les necessitin, per tal de garantir una correcta atenció a les famílies.
- Tenir una direcció per cada EAIA/SIFE, per tal que aquesta pugui implicar-se més amb l'equip que dirigeix i tenir presència per donar suport i resposta de manera més immediata.

- Considerar la retribució complementària específica de “responsabilitat i dificultat tècnica”.
- Garantir que les instal·lacions compleixin uns mínims en matèria de seguretat.
- Recuperar la figura del conserge amb personal subaltern funcionari.
- Ampliar oferta formativa especialitzada en el nostre camp de treball i realitzar formació continuada.
- Cercar fórmules de descàrrega tant temporal com definitiva, d’atenció directa per aquells professionals que pateixin desgast emocional per l’exposició a estressos laborals significatius.
- Especificar i diferenciar funcions, tasques i responsabilitats de cada perfil professional a l’EAIA, amb una descripció detallada dels diferents encàrrecs que es poden rebre.
- Elaborar un protocol específic d’agressions per a EAIA i SIFEs incloent, entre d’altres, la possibilitat de canvi de destinació a altres serveis, fent un annex propi per als i les TM en Educació Social que fan visites als domicilis.
- Adaptar els equipaments a l’atenció a famílies, dotant-los dels espais i els materials necessaris per realitzar entrevistes amb adults, infants i adolescents i dur a terme la resta de tasques.
- Fer una formació d’acollida als i les noves professionals, amb un professional alliberat de la tasca directa amb les famílies que pugui atendre de manera adequada aquesta formació i puguin ser un referent per el nou professional que s’incorpora, per tal que aquesta feina no recaigui en la resta dels professionals de l’equip.

SARA

- Crear un segon equipament SARA tenint una directora i coordinadora per equipament. L’atenció municipal especialitzada a les violències masclistes està centralitzada en un únic equipament. L’actual es troba col·lapsat i no pot atendre les necessitats de de les dones que pateixen violència masclista i els seus infants.

- Adequar l'espai físic del SARA per dignificar l'atenció de les dones ateses i minimitzar els riscos psicosocials de les professionals. Dotar d'espais adequats per totes les professionals; no hi han suficients taules i cadires ni equipament informàtic per totes.
- Comptar amb autonomia en les agendes per tal de posar visites en funció de les necessitats de les dones. En l'actualitat, per solventar la manca d'espai físic, comptem amb una agenda rígida fent fins a 4 visites seguides de tractament i primera atenció sense comptar amb gestió.
- Increment del personal tècnic al SARA.
- Ampliar el nombre d'advocades del servei; actualment insuficient.
- Ampliar el servei d'inserció laboral del servei, actualment insuficient.
- Cobrir les baixes de les professionals.
- Tenint en compte que no comptem amb una borsa específica, garantir que l'entrada de les noves professionals sigui progressiva i dotar-les d'eines de treball necessàries.
- Garantir formació específica continuada.
- Finalitzar l'estudi de riscos psicosocials i implementar les mesures pertinents. Revisar les càrregues de treball segons el perfil i adequar-les amb el nombre de visites i gestió.
- Considerar ratios segons el perfil.
- Incrementar les places del dispositiu d'acollida amb suport professional. Actualment la manca de places a les cases d'acollida fa que les dones i els infants en risc siguin acollides en pensions.
- Revisió dels protocols d'entrada al servei per no revictimitzar a les dones ni saturar a les professionals de tasques que no competen al SARA.
- Garantir el dret dels infants a ser atesos en el moment de la urgència per professionals d'infància.
- Garantir el servei de monitoratge el SARA.
- Ampliar les hores de neteja; actualment són insuficients i tota la tasca de neteja de l'equipament recau en una única treballadora.
- Contemplar i garantir sales de grups als equipaments SARA. Com a servei de tractament, un dels eixos importants d'intervenció és l'atenció grupal.

EDUCACIÓ

Personal Interí

La nostra principal preocupació és el personal interí que ha dedicat gran part de la seva vida a donar-ho tot pels serveis públics, aguantant unes retallades sense precedents durant la crisi financera i estant a primera línia durant la crisi pandèmica. Fa més de 12 anys que no s'han convocat oposicions docents ni d'educadora bressol a l'Ajuntament de Barcelona i per tant les persones interines no han tingut l'oportunitat d'estabilitzar la seva plaça.

Ara es volen convocar (o ja s'han convocat en l'educació primària) concursos d'oposició eliminatoris i massius on aquestes persones poden perdre la seva feina si no superen el procés selectiu. Degurt a la mala praxis de l'administració s'està sancionant, penalitzant i precaritzant a les persones interines.

Exigim el compliment de la Directiva europea 1999/70/CE i de la sentència del TJUE del 19 de març sobre l'abús de temporalitat en les administracions públiques. Demanem la fixesa de tot el personal interí o la convocatòria d'un concurs de mèrits com permet l'article 61.6 de l'EBEP per tal d'estabilitzar les persones en frau de llei per l'abús de temporalitat.

Cal també equiparar els drets del personal funcionari amb l'interí d'estructura: participació al concurs de trasllats i accés a tots els permisos, llicències, excedències, etc.

Jubilació

Cal un estudi de les possibilitats de jubilació parcial i anticipada del personal docent i educadores bressol. Patim greuges comparatius amb altres ens de l'Ajuntament amb condicions especials de jubilació com tenen a la guardia urbana o bombers.

L'àmbit de la docència, tant a bressol com a la resta d'etapes educatives, suposa unes exigències físiques i mentals que a partir de certa edat són incompatibles.

Per això proposem unes condicions paraleles a les del personal de la Diputació de Barcelona per tot el personal de l'Ajuntament i fem altres propostes com per exemple:

1. Opció de jubilacions a partir del 60 anys.

2. Opció de reducció de jornada per els majors de 60 anys, cotitzant i cobrant el 100%.
3. Opció d'adaptació dels llocs de treball a partir dels 55 anys possibilitant tasques que redueixin l'atenció directa als infants, adolescents i joves.

Dret a la representació sindical

A la Junta de personal de l'Ajuntament de Barcelona hi ha dues meses, la mesa general de negociació i la mesa de seguiment del conveni. En la passada negociació de l'actual conveni la CGT va decidir no adherir-se al pacte atès que vam considerar que no era adequat ni suficient. Per aquest fet estem exclosos de la mesa de seguiment del conveni. Fins aquí cap problema. Degut als bons resultats en les últimes eleccions sindicals tenim representació i participem a la mesa general de negociació.

El problema és que qüestions que generen nous pactes es negocien a la mesa de seguiment de conveni, i per tant ens exclouen de la negociació, fet que és il·legal i que hem denunciat en nombroses ocasions amb cas omís per part de l'administració.

Per això exigim compliment de la llei de representació sindical segons els resultats de les eleccions i negociació dels nous pactes a les meses que es corresponen.

IMEB

Creació d'un nou model educatiu per donar resposta a diverses problemàtiques fent front a les mancances que l'actual model arrossega des de fa anys. D'aquesta manera apostem i creiem en un canvi de model per donar resposta a gairebé totes les problemàtiques que tenim. Propostes del nou model:

1. L'etapa 0-3 s'ha de considerar com una etapa educativa, no com un servei assistencial.
2. Ratios segons les recomanacions Europees 6 lactants, 9 caminants i 15 grans.

3. Parella educativa en el mateix horari i amb les mateixes condicions laborals, actualment hi ha 4 hores en les que estem soles i la situació és insostenible. (Informe riscos psicosocials, veure mesures preventives).
4. Substitucions des del 1r dia.
5. Regular de forma oficial que a les escoles es puguin compactar els permisos per triennis, dies addicionals de vacances per anys d'antiguitat, borsa d'hores, formacions... per tal de que aquests puguin ser coberts per una mateixa substituta al llarg d'un transcurs de temps concret.
6. Adaptacions del lloc de treball per garantir la necessitat real del col·lectiu a partir dels 55 anys o segons necessitats, creant una nova figura per donar suport a la realització de les tasques administratives/burocràtiques. Aquesta nova figura alliberarà a les direccions d'aquest gruix de tasques i a la vegada els permetrà dedicar més temps a les estances per acompanyar amb garanties, coherència i concordança el projecte pedagògic de l'escola. Amb aquesta mesura s'adaptarien els llocs de treball a les condicions físiques de les treballadores i, també generaria més suport a les estances
7. Revisió i increment del complement d'experiència professional d'acord amb la categoria A2.
8. Per cada infants amb NEE reserva de 2 places. Contractació de professionals per a garantir l'acompanyament i el suport necessari per tots els infants amb NESE.
9. Les substitutes que porten més de 6 mesos haurien de cobrar a l'estiu.
10. Pagament del complement de direcció des del primer dia quan la complementària passi a fer les funcions de direcció, no a partir del mes següent com es fa actualment.
11. Apostem per conservar la categoria A2 en escoles bressol, per evitar els greuges comparatius que comporta la doble categoria de tota manera cal que l'Ajuntament desenvolupi el grup B funcional.
12. Vetllar per un sistema d'avaluació del personal interí més just, on aquest no recaigui únicament sobre la direcció.

Direccions

1. Increment de complement direcció. (En detriment del punt 6)

2. Contemplar els grups dels EF dins el complement de direcció de grups atesos.
3. Nova figura a les escoles per donar suport a la realització de les tasques administratives/burocràtiques. (punt 6 anterior apartat)
4. Contemplar un reforç o un temps de traspàs davant els canvis de direcció.

Horari

1. Finalització del curs per part dels infants abans del 15 de Juliol per poder tancar el curs i l'escola en condicions. (Valoracions, memòria, coordinacions entre l'equip i equips externs, traspasos casos infants...).

Conciliació familiar

1. Possibilitat de compactar la jornada per les persones que fan reducció de jornada segons estableix el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Rebocar la circular IMEB 4/2019.
2. Possibilitat de demanar la reducció de jornada per conciliació al llarg del curs no només una vegada a l'any, les situacions i necessitats familiars poden variar molt al llarg d'un curs.

A banda és urgent i necessari per tota la plantilla de les educadores d'escola bressol:

1. Transparència i publicitat de les borses i adjudicacions de llocs de treball.
2. Possibilitat real de mobilitat a altres ens de l'Ajuntament

CEB

DOCENTS

A causa del pacte d'homologació amb el que els docents de l'Ajuntament estem equiparats a horari, salari i calendari als docents de la Generalitat, les possibilitats de negociació i de millora de les condicions laborals queda molt reduïda.

Tenim dues opcions:

- a. Ampliar el pacte d'homologació i ser reconeguts com a docents de la Generalitat en tots els sentits però amb unes condicions favorables per tot el personal interí i funcionari.

Estabilitzar el personal interí en els termes esmentats més amunt.

En quant al personal funcionari, reconeixement de ple dret com a docents amb possibilitat de mobilitat a tot el territori i amb els mateixos drets que els docents de la Generalitat.

- b. Derogar el pacte d'homologació i ser considerats com a personal municipal de ple dret amb capacitat negociadora en tots els àmbits del dret laboral per tal de revertir les retallades que patim des del 2012: ràtios, estadis, reducció de 2 hores lectives a partir dels 55 anys, recuperació del poder adquisitiu, recuperació dels horaris anteriors a la crisi, bonificacions de les reduccions de jornada per cura de fill/filla fins els 12 anys, cobrament del 100 % dels complements dels càrrecs tot i gaudir d'una reducció de jornada, complement de perillositat per docents d'escoles d'educació especial amb alumnes amb problemes conductuals, etc.

A banda és urgent i necessari:

1. Creació de normativa de borses específica del CEB
2. Transparència i publicitat de les borses i adjudicacions de llocs de treball.
3. Accés a la intranet i als sistemes de comunicació entre rrhh i treballadores segons normativa.
4. Transparència i equitat en l'adjudicació dels cursos de direcció.
5. Borsa de 15 h per motius de salut (no podem agafar-nos dies personals com els altres treballadors de l'Ajuntament) només tenim 1 dia d'indisposat.
6. Substitucions des del primer dia.
7. Fer efectiva la mobilitat a altres ens de l'Ajuntament.
8. Adaptacions del lloc de treball que possibilitin ocupar llocs de l'ajuntament en els casos que per motius de salut no sigui recomanable treballar en l'entorn escolar.
9. Convocatòria de places als CRPs com estableix l'actual conveni tot revocant la decisió unilateral del CEB d'amortitzar les places municipals als CRPs i negar l'accés als docents de l'Ajuntament.

10. Convocatòria de places de catdràtic
11. Destinació del Fons Social Europeu a les Escoles d'Adults

PAS

12. Accés a la intranet
13. Transparència en les borses.
14. Concurs de trasllats pel personal subaltern
15. Establiment d'una ràtio alumnat/personal subaltern.
16. Ajust del calendari de matrícula de l'FP a l'horari del personal administratiu.
17. Revisar la categoria professional del personal administratiu segons les funcions que realitzen.

PAE (TEEI, TEEE i TIS)

18. Accés a la intranet
19. Transparència en les borses
20. Procés d'estabilització del personal interí que no suposi la possible pèrdua del lloc de treball atès que no s'han convocat mai oposicions en aquestes categories.
21. Creació del grup B que correspon a les titulacions requerides.
22. Plus de perillositat pel personal que treballa en centres amb alumnat amb problemes conductuals.
23. Plus de manutenció en els casos en que el personal treballa a l'hora del migdia.
24. Accés a formació específica i a formació de centre.

Salut laboral

1. Reconeixement de les malalties professionals.
2. Implementació de les recomanacions i mesures derivades dels estudis de riscos laborals i psicosocials.

BIBLIOTEQUES

Regular degudament el tema d'horaris especial al personal de biblioteques: flexibilitat, blocs horaris, eliminar la jornada presencial obligatòria de 9 hores, introduir el teletreball.

- Augment de personal: 50 persones per poder recuperar les places perdudes des de 2012.
- Inauguració de 2 biblioteques sense augment de personal. Recuperació de l'equip itinerants amb condicions dignes.
- Horaris especials.
- Màxim de 6 blocs horaris a la setmana.
- Màxim i optatiu doblatge de torn una vegada a la setmana (eliminar la jornada presencial obligatòria de 9 hores).
- Tarde lliure setmana per a tot el personal.
- Flexibilitat el mateix nombre d'hores que amb la jornada ordinària
- Plus doble per dissabtes si es treballa matí i tarda.
- 35 hores igual que la resta de serveis de 1 de maig al 30 de setembre.
- Plus d'atenció directa intensiva per tot el personal, no treballem amb cita prèvia i totes les hores amb el servei obert.
- Conciliació de la vida personal per a totes.
- Jornades a porta tancada i alguna jornada de teletreball.
- Hora de tancament dels equipaments de dte a les 20 hores.
- Hora de tancament dels equipament mitjans i petits a les 19.30.

BOMBERS - SPEIS

- Millores condicions laborals, prevenció i econòmiques per tot el personal.
- Equiparar les condicions econòmiques del personal administratiu.
- Millorar model i organització.
- Consolidació dels esforços realitzats durant aquests anys.
- Proporcionar tot el material necessari durant les guàrdies en cuines.
- Revisar les guàrdies d'ampliació i preu hora.

- Incorporar complement de nocturnitat i d'altres compensatoris.
- Millorar el reglament de règim interior per complir Directiva i tenir en compte el Pla Director per realitzar un nou model.
- Estudi de la toxicitat per reduir-la amb tots els mitjans materials.
- Revisions de salut específiques periòdiques segons les exposicions de la professió i especialització.
- Estudi de malalties professionals derivades de la exposició al treball.
- Mobilitat per tot el personal que hi treballa a bombers.
- Millorar les condicions pels 2 col·lectius especialistes en enfermeria i submarinisme.
- Millores en consolidacions e igualtat de condicions tenim una visió feminista.
- Augment de plantilla fins cobrir els mínims a tots els cossos.
- Promoció.
- Formació continuada.