



**federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn**

IX^A

**CONFERÈNCIA SECCIÓ SINDICAL
AJUNTAMENT DE BARCELONA**

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

2

ÍNDEX	Pàgina
PROJECTE GENERAL DE FUTUR	3
ANÀLISI POLÍTICA	3
CANVIS ORGANITZATIUS. EXPOSICIÓ DE MOTIUS	3
CANVIS ORGANITZATIUS. ESTRUCTURA FUNCIONAL	5
ACCIÓ SINDICAL INTEGRAL	8
OBJECTIUS ESPECÍFICS. GLOSSARI	14
PROJECTES SECTORIALS I SECRETARIES	24
SECTOR INTEGRAL	24
GUÀRDIA URBANA (GUB)	25
SPEIS	27

PROJECTE GENERAL DE FUTUR

3

4 ANÀLISI POLÍTICA

5

6 Durant aquests darrers 5 anys, els atacs frontals dels moviments reaccionaris de la nostra societat han estat, i
7 estan sent, d'una gran intensitat, amb l'única intenció d'enderrocar l'estat del benestar que tant d'esforç ha
8 costat fer entre tots i totes aquelles persones que han format part, i en formem, part dels anomenats
9 moviments d'esquerres, des de finals dels anys 40 a Europa fins al dia d'avui.

10

11 En l'actualitat, aquells sectors d'esquerres que estan fent front a aquest atac virulent, provocat pel
12 neoliberalisme d'una forma sistemàtica i organitzada, són els moviments socials i els sindicats d'esquerres. Dins
13 d'aquests últims, aquells que tenen una autonomia plena pel fet que no tenen cap deute amb cap partit polític
14 i/o grup financer.

15

16 Justament, per aquests motius, les CCOO som atacades en el darrer lustre més que mai i és, per aquesta raó,
17 que hem de recordar amb insistència quins són els valors que ens mouen i cap a on volem anar.

18

19 Estem en un moment i especialment a Catalunya, en el qual el mapa polític pot donar un canvi molt fort, hem
20 d'estar preparats i preparades pel que vingui, mantenir els nostres drets i lluitar pels que hem perdut.

21

22

23 CANVIS ORGANITZATIUS. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

24

25 Durant aquests quatre anys la secció sindical ha fet front a importants reptes, la baixada de sou d'un cinc per
26 cent l'any 2010, la congelació de l'any 2011, el desenvolupament, seguiment i pròrroga de l'Acord de
27 Condicions Laborals fins a 2015, la signatura de l'acord de gestió de les Borses de Treball, guanyar i reivindicar
28 la sentència de l'1%, la carrera professional i finalment el Sistema d'Ordenació Municipal. Tot això ha creat una
29 dinàmica de treball estressant, amb reunions a totes hores, que ha fet molt difícil portar a terme totes les
30 tasques ordinàries així com la bona comunicació amb tots els membres de la secció sindical, els delegats i
31 delegades, afiliats i afiliades i treballadors i treballadores de forma presencial.

32

33 Aquesta situació ens ha fet fràgils enfront de l'Ajuntament de Barcelona i als altres sindicats, per enfortir-nos
34 hem de portar nosaltres els tempos de les reunions i no deixar-nos endur per la voràgine en la qual
35 l'Administració ens vol enfonsar.

36

37 Hem de tornar a la forma presencial alhora de comunicar-nos amb els nostres afiliats i afiliades i amb la resta
38 de la plantilla, hem de reforçar la participació dels delegats i les delegades a la vida de la secció sindical i a la
39 presa de decisions.

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

40 **LES PARAULES PARTICIPACIÓ, TRANSPARÈNCIA, CONSENS I UNITAT SÓN LA CLAU PER**
41 **FER UN CANVI DE TARANNÀ DE CCOO A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA.**

42
43 Arran de la modificació per decret de les hores sindicals, disminuint-ne el nombre i de la progressiva
44 funcionarització del personal dels Organismes Autònoms, (OA) i Ens Instrumentals, (EI), que ens deixava sense
45 delegats i delegades als Comitès d'Empresa, des de la secció sindical de l'Ajuntament es va impulsar la creació
46 de seccions sindicals pròpies als OA i EI , per crear delegats i delegades LOLS que suplissin la manca de
47 recursos humans que generava aquesta situació.

48 Les noves seccions sindicals són:

49

50 **Secció Sindical Institut Municipal Hisenda.**

51 **Secció Sindical Educació. (Integrada per l' Institut Municipal d'Educació de Barcelona i el Consorci**
52 **d'Educació de Barcelona).**

53 **Secció Sindical Institut Municipal Serveis Socials.**

54 **Secció Sindical Institut de Cultura Barcelona.**

55 **Secció Sindical Institut de Mercats Barcelona.**

56 **Secció Sindical Consorci de Biblioteques de Barcelona.**

57

58 Per tant a partir de l'aprovació dels documents d'aquesta IX Conferència, la Secció Sindical de l'Ajuntament de
59 Barcelona la conformaran tots els afiliats i totes les afiliades de:

60

61 **Ajuntament de Barcelona.**

62 **Institut de Prestació d'Assistència Mèdica al Personal Municipal.**

63 **Institut Municipal d'Informàtica.**

64 **Institut Municipal de Paisatge Urbà i Qualitat de Vida.**

65 **Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.**

66 **Institut Municipal d'Urbanisme.**

67 **Agència de Salut Pública.**

68 **Patronat Municipal de l'Habitatge.**

69 **Institut Barcelona Esports.**

70 **Consorci el Far.**

71 **S.M Gestió Urbanística.**

72 **Fundació Picasso.**

73 **Fundació Mies Van de Rohe.**

74 **Consorci de Ciències Naturals.**

75 **Consorci del Mercat de les Flors.**

76 **Consorci de l'Auditori.**

77 Donada la situació, trobem necessari la creació d'una estructura que coordini les diferents seccions sindicals de
78 cara a la negociació de l'Acord de Condicions Laborals que asseguri la participació de les mateixes, en el
79 moment que es doni aquesta situació els òrgans decisoris de la Secció Sindical de l'Ajuntament de Barcelona
80 decidiran la participació a la mateixa.

81

82 En cas de que fos necessari, fins que aquesta estructura es dugui a terme o es consolidi, des de la Secció
83 Sindical de l'Ajuntament de Barcelona ens comprometem a buscar el consens, dins d'un espai que impliqui a
84 totes les seccions sindicals de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona, per fer participis a les mateixes de la
85 negociació col·lectiva general.

86

87 **CANVIS ORGANITZATIUS. ESTRUCTURA FUNCIONAL**

88

89 **Estructura funcional**

90

- 91 > Comissió Executiva
- 92 > Plenari d'Afiliats i Afiliades
- 93 > Plenari de Delegats i Delegades

94

95 **Composició de la comissió executiva**

96

97 La composició de l'executiva estarà formada per 8 delegats/es més la secretaria general, que serà d'elecció
98 directe. En total 9 persones.

99

100 Dels 8 delegats/des, 5 seran elegits a la Conferència, els altres 3 seran elegits als plenaris dels sectors
101 corresponents. Amb aquesta proposta, l'executiva, com a màxim òrgan de direcció, garanteix un nivell de
102 participació raonable, el necessari per portar a terme les polítiques que emanin de les decisions que ella
103 mateixa adopti.

104

105 Si es donés la situació de que algun o alguns membres de la Comissió Executiva i sempre que el nombre no
106 superi el 50% de la mateixa, deixessin les seves responsabilitats, la Comissió Executiva proposarà els/les
107 substituïts/es al plenari d'afiliació per referendar la seva elecció.

108

109 **Composició de les secretaries**

110

111

112

113

114

115

116

117

- 110 > Secretaria d'Organització i Finances
- 111 > Secretaria d'Acció Sindical i Afiliació
- 112 > Secretaria de Salut laboral
- 113 > Secretaria de les Dones
- 114 > Secretaria de Formació
- 115 > Secretaria d'Oferta Pública i Promoció
- 116 > Secretaria d'Assessorament Jurídic
- 117 > Secretaria de Comunicació, Xarxes Socials i Premsa

118 Sectors

119

120 > Sector Integral:

- 121 ❖ Personal Intern: Treballadors/es de l'Ajuntament no inclosos a cap sector específic (GUB, SPEIS
- 122 ❖ Personal Extern: Treballadors/es de: Institut de Prestació d'Assistència Mèdica al Personal
- 123 Municipal, Institut Municipal d'Informàtica, Institut Municipal de Paisatge Urbà i Qualitat de
- 124 Vida, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, Agència de Salut Pública, Patronat
- 125 Municipal de l'Habitatge, Institut Barcelona Esports, Consorci el Far, S.M Gestió Urbanística,
- 126 Fundació Picasso, Consorci de Ciències Naturals, Consorci del Mercat de les Flors, Consorci de
- 127 l'Auditori, Fundació Mies Van de Rohe, Institut Municipal d'Urbanisme.

128 > Guàrdia Urbana: només uniformats

129 > SPEIS: només uniformats

130

131 Participació

132

133 La força de CCOO es troba en la participació del conjunt dels seus afiliats i afiliades. És aquesta participació la
134 que ha d'influir positivament en el bon funcionament de l'estructura tot preservant principis indispensables com
135 la llibertat d'expressió, la tolerància i la transparència.

136

137 Ens hem d'esforçar per mantenir de manera prioritària el caràcter plural basat en la representació dels
138 treballadors/res a partir d'assemblees, seccions sindicals i d'altres òrgans d'origen democràtic. Tot això és el
139 pilar que dona forma i consistència al seu caràcter unitari.

140 Tot i les noves eines de comunicació no presencials, (correu electrònic, xarxes socials, web), cal donar una gran
141 importància a la comunicació presencial amb afiliats/des, delegats/des i treballadors/es.

142

143 Es millorarà l'enviament d'informació per canals no presencials, mantenint-la actualitzada i amb la major
144 brevetat i claredat possibles, però es potenciarà el contacte directe i presencial amb els diferents col·lectius
145 abans esmentats, a través dels plenaries, assemblees i visites als centres.

146

147 Plenari d'afiliats/des

148

149 És l'òrgan decisor entre conferències i garanteix la participació del conjunt de la secció sindical.

150

151 Es convocarà anualment de manera ordinària per donar comptes del desenvolupament de la Secció Sindical i de
152 manera extraordinària, per decisió de la Comissió Executiva o a petició d'un terç del conjunt d'afiliats/des.

153 Aquest tipus de convocatòria extraordinària només es podrà repetir un cop transcorreguts sis mesos com a
154 mínim.

155

156 Als processos de negociació col·lectiva i de la resta de les activitats de la secció sindical es faran les assemblees
157 i reunions que calgui, per tal de facilitar la participació i el compromís dels afiliats/des a les activitats del
158 sindicat.

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

159 Es convocarà per dimissió de part de la Comissió Executiva, sempre que no es superi el 50% de la mateixa, per
160 tal de referendar les persones, proposades per la mateixa comissió i que substituiran als diferents responsables
161 que hagin dimitit.

162

163 **Plenari de delegats/des**

164

165 El Plenari de Delegats/des serà un òrgan consultiu, es convocarà cada cop que s'hagi de prendre una decisió
166 d'especial rellevància i tots els cops que sigui necessari per mantenir informats i informades els integrants del
167 mateix, garantint un mínim d'un cop per trimestre.

168

169 **Creació de nous organismes autònoms**

170

171 Com ja es preveia l'Ajuntament de Barcelona amb la seva tendència a descentralitzar i/o privatitzar els serveis
172 públics, ha creat el Consorci del Museu de Ciències Naturals i la Fundació Picasso, dos Ens Instrumentals nous i
173 dependents de l' Institut de Cultura de Barcelona, resta pendent la integració de la Banda Municipal al Consorci
174 de l'Auditori.

175

176 Al Consorci de Serveis Socials hi ha hagut diversos canvis, d'una banda la Residència Valldaura ha passat de
177 pertànyer a l' Institut Municipal de Disminuïts a ser d'aquest consorci, els treballadors i treballadores que ho
178 han volgut han sigut desplaçats/des a altres llocs de treball a l'Ajuntament de Barcelona, d'una altra banda la
179 Residència Amilcar ha estat tancada, el seu personal ha sigut traslladat a la Residència Valldaura, alguns dels
180 seus treballadors i treballadores demanen ser desplaçats/des a l'Ajuntament també, hem d'estar a sobre del
181 procés i garantir els drets del personal. També continuar velant perquè als treballadors i treballadores que
182 quedin a aquest consorci no els hi afectin les retallades que es pateixin des de la Generalitat de Catalunya.

183

184 L'aprovació el passat 27 de desembre de 2013 de la "Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la
185 Administración Local", torna a suposar un nou intent per part de l'Administració de l'Estat de privatitzar i
186 retallar els serveis públics, des de la Secció Sindical s'ha mantingut una posició crítica i combativa amb
187 l'aplicació d'aquesta Llei tant a l'Ajuntament com a la resta de l'Estat, pel que sembla de moment l'aplicació a la
188 nostra Administració no ens afectarà gràcies a la protecció especial que ens atorga la Carta Municipal i a què els
189 comptes estan sanejats, però hem de mantenir-nos alerta a possibles canvis que es puguin produir a partir de
190 2015.

191

192 La futura reducció de delegats i delegades electes als Comitès d'Empresa dels OA i EI, que es donarà a les
193 pròximes Eleccions Sindicals de 2015, s'ha de pal·liar amb els/les delegats/des LOLS que tenim a través de la
194 creació de les seccions sindicals a alguns dels OA i Ei.

195 ACCIÓ SINDICAL INTEGRAL

196

197 De cara a millorar l'organització interna, eliminem les vocalies que existien en l'anterior mandat i creem
198 secretaries de les quals dependran les comissions de treball que es formaran de cara a la negociació dels
199 diferents objectius a assolir.

200

201 Hi ha objectius que es mantenen des de l'anterior mandat i per tant els tornem a incloure en aquest document i
202 afegim d'altres que hem anant detectant i que afegim de cara a millorar l'acció sindical i l'organització de la
203 Secció Sindical amb tots els agents implicats:

204

- 205 ➤ Afiliació.
- 206 ➤ Delegats i delegades.
- 207 ➤ Treballadors i treballadores.
- 208 ➤ Estructura de CC00.
- 209 ➤ Ajuntament de Barcelona.

210

211 GRAELLES OPERATIVES DE L'ACTIVITAT SINDICAL PER OBJECTIUS

212

213 Tot seguit s'incrusta unes graelles, a títol d'exemple, real, de la planificació i seguiment sistemàtic de les
214 diverses objectius prefixats per la Secció Sindical. Es desglossen diverses Activitats que pretenen l'assoliment
215 d'uns Resultats concrets, vinculats a uns Objectius Específics que, agrupats, segons la seva finalitat, conformen
216 els Objectius Estratègics Bàsics.

217

218 De banda dels objectius General i dels Estratègics (estereotips genèrics del món sindical), cal fer palès que els
219 objectius Específics són objecte d'ampliació o remoció, segons necessitats concretes vinculades a àmbits
220 d'aplicació (territorials, sectorials o empresarials o per col·lectius específics) i, per tal de facilitar el seu efectiu
221 assoliment són fàcilment 'delegables' a grups de treball compostos per delegats sense responsabilitat executiva,
222 sens perjudici que aquests actuïn com a supervisors i avaluadors dels resultats assolits per la gestió de la
223 competència.

GRAELLA DE PLANIFICACIÓ DE L'ACCIÓ SINDICAL DE CCOO, A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA, ORGANISMES AUTÒNOMS I ENS INSTRUMENTALS QUE NO TINGUIN SECCIÓ SINDICAL PRÒPIA		
OBJECTIU GENERAL	DEFENSAR I MILLORAR ELS DRETS I LES CONDICIONS DELS TREBALLADORS/ES DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA, ORGANISMES AUTÒNOMS I ENS INSTRUMENTALS QUE NO TINGUIN SECCIÓ SINDICAL PRÒPIA	1.1 Consolidar-nos com a força majoritària
		1.2 Augmentar l'afiliació al sindicat
		1.3 Millorar el intercanvi d'informació entre la secció sindical i la plantilla
		1.4 Mantenir el contacte amb els grups municipals

224

PLA D'ACCIÓ				
Objectius estratègics	Objectiu Específic	Resultats	Activitats	Temporalització
MILLORAR LES CONDICIONS LABORALS PART I	1. Sistema d'Ordenació Municipal (SOM)	1.1 Tenir una Relació de Llocs de Treball, (RLT), justa, negociada i ben proporcionada a la realitat de l'Ajuntament	1.1.1 A través del òrgans consultius i decisoris de la Secció Sindical prendre una sola postura enfront el SOM, o negociar o posicionar-se en contra	Novembre 2014
	2. Jubilació	2.1 Treballar per els plans de jubilació a l'Ajuntament (funcionaris)	2.1.1 Mantenir el contacte amb CCOO Estatal per informar dels canvis als acords propis i obtenir informació sobre els canvis legislatius que hi puguin haver.	Tot el període
			2.2.2 Informar a treballadors/es sobre els	Tot el període

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

MILLORAR LES CONDICIONS LABORALS PART II			acords i drets per a la jubilació.	
		2.2 Treballar pels Plans de Jubilació a l'Ajuntament (laborals)	2.2.1 Mantenir l'acord sobre jubilació parcial	Tot el període
			2.2.2 Efectuar el control del contractes de relleu a les jubilacions parcials	Tot el període
	3. Poder Adquisitiu	3.1 Mantenir i millorar el poder adquisitiu dels treballadors	3.1.1 Recuperar el poder adquisitiu perdut per les retallades, la congelació i el SOM	Tot el període
			3.1.2 Fer un estudi dels llocs de treball que necessiten una requalificació professional	Tot el període
			3.1.3 Proposar la requalificació dels llocs de treball que la necessitin	Tot el període
			3.1.4 Recuperar el pagament del 100% del sou per incapacitat temporal	Tot el període
	4. Desenvolupament Competencial a l'Ajuntament de Barcelona	4.1 Carrera professional a l'Ajuntament	4.1.1 Desenvolupar criteris consensuats internament i fer una proposta de model	Tot el període
			4.1.2 Negociar graus i accés (retribucions)	Tot el període
			4.1.3 Fer un seguiment del desplegament de la carrera professional	Tot el període
		4.2 Avaluació de l'acompliment	4.2.1 Proposar un model consensuat internament en relació a la carrera professional	Tot el període
			4.2.2 Controlar i negociar els criteris d'aplicació	Tot el període
	5. Formació	5.1 Millorar l'accés de la plantilla a la formació	5.1.1 Negociar l'oferta de formació que ofereix l'Ajuntament amb aquest objectiu	Tot el període
		5.2 Millorar l'accés a la promoció interna i promoure la carrera professional basada en la igualtat d'oportunitats.	5.2.1 Vetllar perquè tothom pugui accedir a una formació orientada al seu lloc de treball o orientada a la carrera professional.	Tot el període

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

MILLORAR LES CONDICIONS LABORALS PART III	6. Selecció, Oferta Pública i Promoció Interna	6.1 Borses de Treball	6.1.1 Promoure a la comissió de seguiment l'adaptació dels criteris als diferents OA	Tot el període
			6.1.2 Control i seguiment adequat de borses de treball	Tot el període
			6.1.3 Control i seguiment dels informes negatius i de les expulsions de les borses	Tot el període
		6.2 Bases Oposicions	6.2.1 Desbloquejar l'Oferta Pública	Tot el període
			6.2.2 Revisió global de les bases marc, de la valoració de mèrits i la valoració de competències professionals dels llocs de treball a cobrir.	Tot el període
			6.2.3 Potenciar i pressionar per cobrir les places estructurals	Tot el període
			6.2.4 Vetllar perquè no es continuïn amortitzant llocs de treball	Tot el període
		6.3 Promoció Interna	6.3.1 Revisió de la valoració de mèrits i la valoració de competències professionals dels llocs de treball a cobrir i detectar les necessitats dels grups que s'han de promocionar	Tot el període
			6.3.2 Promoure que es facin totes les promocions necessàries	Tot el període
	7. Jornada Laboral	7.1 Horaris	7.1.1 Millorar i negociar les condicions dels treballadors/es de cara a la conciliació familiar	Tot el període
			7.1.2 Proposar la realització d'una sola tarda de forma voluntària	Tot el període
		7.2 Reducció horària	7.2.1 Pactar uns criteris per la reducció de la jornada per motius de salut	Tot el període
			7.2.2 Recuperar els criteris d'aplicació anteriors a 2013 de	Tot el període

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

MILLORAR LES CONDICIONS LABORALS PART IV	8. Permisos i Llicències	8.1 Tenir les condicions socials de treballadors/es com a mínim igual que a la llei o millorar-la	reducció de jornada per maternitat		
			8.1.1 Revisar els permisos i llicències actuals per veure si estan adequats a les lleis actuals	Tot el període	
			8.1.2 Proposar millores	Tot el període	
			8.1.3 Recuperar els dies de lliure designació i de vacances que hem perdut.	Tot el període	
TREBALL INTERN SECCIÓ SINDICAL	1. Delegats/des sindicals	1.1 Afavorir el treball en equip	1.1.1 Potenciar grups de treball dels diferents sectors i secretaries	2015	
			1.1.2 Potenciar els delegats de centre	Tot el període	
			1.1.3 Facilitar formació específica relacionada amb la tasca a dur a terme	2015-2016	
	2. Gestió organitzativa interna sindical	2.1 Treballar per una organització que agilitzi el funcionament i la representació sindical a tots els sectors		2.1.1 Desenvolupar l'activitat directiva a partir d'una Comissió Executiva de gestió	Tot el període
				2.1.2 Treballar per responsables de sector i secretaries	Tot el període
		2.2 Crear un "Grup de valoració i d'anàlisi sobre l'activitat sindical" per la valoració i anàlisi crítica de l'acció sindical, per tal de dotar-nos d'una eina que doni perspectiva a la nostra lluita de forma més integrada i global.		2.2.1. Redactar un Informe anual sobre l'acció sindical.	Tot el període
				2.2.2. Elaborar anàlisis de lluites i campanyes concretes.	Tot el període
				2.2.3. Realitzar tallers per la preparació de campanyes i accions.	Tot el període
		2.3 Millorar línies de comunicació entre el Sindicat i treballadors/es per tal de donar i recollir tota la informació que es genera en amb dues parts		2.3.1 Actualitzar el sistema informàtic i fer manteniment	Tot el període
				2.3.2. Solucionar els problemes amb la intranet municipal i amb l'enviament de correus electrònics	2015
				2.3.3 Potenciar les visites als centres de treball	Tot el període
		COMUNICACIÓ INTERNA II	1. Potenciar la Informació als delegats/des	1.1 Augmentar el sentiment de pertinença a CCOO i millorar la informació que es transmet a la plantilla a través del conjunt de delegats/des.	1.1.1 Informar als delegats/des de les accions que es duen a terme amb l'objectiu d'implicació, compromís i

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

COMUNICACIÓ INTERNA II			suport mutu, per formar un equip on CCOO sigui un grup compacte	
			1.1.2 Fer arribar la informació sobre el calendari i les actes de les reunions de la Comissió Executiva i de la Mesa General de Negociació	Tot el període
	2. Potenciar la Informació a l'afiliació	2.1 Augmentar el sentiment de pertinença a CCOO i millorar la informació que es transmet a la plantilla a través del conjunt d'afiliats/des	2.1.1 Informar als afiliats/des de les accions que es duen a terme amb l'objectiu d'implicació, compromís i suport mutu, per formar un equip on CCOO sigui un grup compacte	Tot el període
COMUNICACIÓ EXTERNA	1. Garantir i enfortir la comunicació, informant a la plantilla de manera ràpida	1.1 Donar a conèixer l'activitat sindical a tots/es els treballadors/es	1.1.1 Programar visites als centres de treball per un major coneixement de la situació real de cada lloc de treball.	Tot el període
			1.1.2 Elaborar i fer arribar a tots/es els treballadors/es la informació que es genera a les reunions de treball amb la màxima claredat possible	Tot el període
			1.1.3 Reforçar els canals de comunicació no presencials com ara la pàgina web especialitzada per sectors i organismes autònoms.	Tot el període
			1.1.4 Potenciar les xarxes socials com a mitjà de comunicació amb la plantilla.	Tot el període
		1.2 Personalitzar la informació	1.2.1 Informar de manera diferenciada a cada sector quan sigui necessari	Tot el període
AFILIACIÓ PART I	1. Analitzar les dades, crear i portar a terme una campanya	1.1 Consolidar i ampliar l'afiliació	1.1.1 Coordinar, analitzar i actualitzar les dades d'afiliació a fi i efecte de conèixer les davallades i incidir en campanyes que	2015

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

AFILIACIÓ PART II			promoguin l'afiliació		
			1.1.2 Conèixer l'afiliació per Sectors i OA per crear campanyes personalitzades	2015	
			1.1.3 Crear i portar a terme una campanya d'afiliació	2015-2016	
	2. Manteniment de l'afiliació	2.1 Fidelització de l'afiliació	2.1.1 Donar un tractament personalitzat a l'afiliat/da i una comunicació continua	Tot el període	
GUANYAR LES ELECCIONS SINDICALS	1. Precampanya	1.1 Fer un recull de totes les nostres reivindicacions pel proper Acord de Condicions Laborals	1.1.1 Elaborar un document amb totes les parts de l'anterior Acord de Condicions Laborals que no estan desenvolupades	Novembre 2014	
			1.1.2 Establir canals de comunicació presencials i no presencials amb l'afiliació perquè ens facin arribar propostes	Novembre 2014	
			1.1.3 Llançar missatges i enganxar cartells que representin la nostra ideologia	Novembre 2014 fins a gener 2015	
	2. Campanya	2.1 Implicació	2.2 Disseny	2.1.1 Durant la campanya implicar a tots/es els delegats/des	1er trimestre 2015
				2.2.1 Cartells amb les propostes	1er trimestre 2015
				2.2.2 Díptic amb les raons per votar-nos	1er trimestre 2015
				2.3.1 Establir un pla de treball per distribuir tot el material de la campanya	Gener 2015
	2.3 Distribució				

226 OBJECTIUS ESPECÍFICS: GLOSSARI

227

228 Acció sindical i organització

229

230 Els continguts de l'acció sindical configuren tot un seguit d'elements que han de formar part de la negociació
231 col·lectiva, del control posterior del desenvolupament del que s'acordi i el seguiment i treball diari de la situació
232 laboral.

233

234 És objectiu prioritari potenciar una comunicació transparent, fluïda i directe entre la Secció Sindical i tots/es els/
235 les delegats/des per crear implicació, compromís i suport mutu.

236

237 S'ha d'implantar un sistema de treball intern que tingui en compte les competències necessàries en cada una
238 de les responsabilitats i que el treball es faci extensiu a la resta de l'afiliació, que s'hi ha de sentir identificada.

239

240 Elements estructurals necessaris:

241

242 ➤ Manteniment de l'afiliació, a través d'atenció personalitzada, potenciant els canals de comunicació
243 presencials i utilitzant d'una forma mesurada i concisa els no presencials.

244 ➤ Control de les dades d'afiliació, recollida d'informació i elaboració d'un pla d'acció per crear nova
245 afiliació.

246 ➤ Aprofitament de recursos humans distribuint les hores sindicals de manera que s'arribi a tots els centres
247 de treball.

248 ➤ Manteniment del finançament de la Secció Sindical, tenint en compte les necessitats econòmiques
249 inherents, creant mitjans d'ingressos, traslladant costos a l'empresa i a la federació. Continuar creant
250 ingressos propis a través de cursos i materials, (temaris, dossiers, etc.), realitzats per la mateixa Secció
251 Sindical.

252 ➤ Elaboració d'un pla de treball on anualment, es tingui previsió de despeses i ingressos.

253

254 DONES

255

256 Donada la importància de les polítiques d'igualtat de dones i homes a la nostra organització, tal com és reflexa
257 en el Programa d'Acció i els Estatuts del X Congrés de la CONC, i a la nostra acció sindical, veiem la necessitat
258 de convertir la Vocalia d'Igualtat en Secretària de les Dones.

259

260 Després de set anys de la Llei d'Igualtat que obliga a la incorporació de mesures d'igualtat i negociació de Plans
261 d'Igualtat a totes les empreses, incloses les Administracions Públiques, tal com també es recull a l'EBEP, és
262 necessari implicar al conjunt de l'organització.

263

264 Vàrem signar el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona i ara ens toca negociar i implementar el II Pla
265 d'Igualtat. Això forma part de la nostra negociació col·lectiva no només de l'Acord de Condicions Laborals.

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

266 El desenvolupament de la igualtat a l'organització de CCOO vol dir que els nostres delegats/des sindicals i
267 afiliats/des han de rebre:

- 268
- 269 ➤ Coneixement i formació sobre les lleis.
 - 270 ➤ Sensibilització i formació sobre l'aplicació d'aquestes lleis en la nostra Administració, per incorporar la
271 perspectiva de gènere a la nostra negociació.
- 272

273 Incorporar la perspectiva de gènere a la negociació col·lectiva vol dir:

- 274
- 275 ➤ Incloure la igualtat de dones i homes a la negociació en tots els aspectes de l'Acord de Condicions
276 Laborals.
 - 277 ➤ Negociar el II Pla d'Igualtat, implementar-ho i fer el seu seguiment i avaluació.
 - 278 ➤ Incloure la igualtat de dones i homes a totes les taules de negociació que hi hagi amb l'Ajuntament de
279 Barcelona, (Formació, Promoció i Selecció, Salut Laboral, Sectorials, Mesa General, etc.)
- 280

281 Per poder dur a terme les tasques corresponents al que acabem de reflectir, la Secretaria de les Dones es
282 dotarà d'un grup de treball, treballarà amb coordinació amb la Secretaria de la Dona de la FSC i participarà en
283 tots els espais i fòrums que pugui, ja sigui del Ajuntament de Barcelona o de CCOO.

284

285 Com a cosa extraordinària, donada la creació a la CONC de l'Àmbit LGTB i al no existir un espai específic a la
286 nostra Secció Sindical, des de la Secretària de les Dones impulsarem les accions necessàries per garantir la
287 igualtat del col·lectiu LGTB dins de l'Ajuntament de Barcelona.

288

289 Salut Laboral

290

291 Tenint en compte que moltes de les propostes de la VIII Conferència, ja han estat assolides i sense baixar la
292 guàrdia, que significa estar fent contínuament seguiment de totes les qüestions plantejades, s'obre un nou
293 escenari per aquests 4 propers anys, anys d'incertesa i canvis.

294 Parlem de la precarietat dels contractes i del nou Sistema d'Ordenació Municipal, en un principi la salut laboral
295 no es veu implicada directament en aquests canvis, però segur que a llarg termini si veurà implicada, el nostre
296 objectiu prioritari és seguir sent un referent en aquest camp a l'Ajuntament de Barcelona.

297 Volem reforçar la comunicació existent entre els diferents sectors i seccions sindicals per fer un front comú en
298 totes les qüestions que ens afectin com a delegats/des de prevenció. Continuant com fins ara donant suport si
299 cal a les demandes que ens feu arribar, com per exemple participar als Comitès de Seguretat i Salut d'altres
300 Organismes Autònoms o Ens Instrumentals, assessorament, acompanyaments per diferents casuístiques a la
301 Inspecció de Treball, Inspecció Mèdica, etc.

302

303 **Manual del sistema de gestió en prevenció:**

304

305 En aquest moment ja està gairebé acabat aquest manual que consta de protocols i procediments.

306 Aquest manual ha estat el treball de 3 anys entre els tècnics del Servei de Prevenció de l'Ajuntament i els/les
307 delegats/des de prevenció del Comitè de Seguretat i Salut del mateix, els protocols que el componen donen
308 resposta tan tècnica com en l'àmbit de procediments, és d'utilitat com a eina de treball per a poder solucionar
309 problemes i situacions. Des de CCOO seguirem treballant com fins ara per impulsar nous protocols i
310 procediments en el cas que fos necessari.

311

312 **Avaluacions de riscos:**

313

314 Ara com ara totes les avaluacions inicials de riscos estan realitzades menys les dels centres de nova creació i
315 els reformats recentment, continuarem fent el seguiment perquè es realitzin les que falten i es renovin les que
316 vagin caducant tal com marca la Llei de Prevenció 31/1995.

317

318 **Plans d'emergència i simulacres:**

319

320 En aquests moments tots els plans d'emergència dels centres municipals estan realitzats, vetllarem perquè es
321 vagin fent a mesura que es vagin creant nous centres.

322 Referent als simulacres d'emergència, continuarem sent part activa dels mateixos per garantir que la
323 coordinació en la seguretat i les vies d'evacuació dels nostres centres de treball són els adequats.

324

325 **Avaluacions de riscos psicosocials:**

326

327 A partir d'aquest any 2014 està previst des del Servei de Prevenció i amb la participació dels delegats/des de
328 prevenció, aplicar en totes les seus dels districtes, el nou mètode d'avaluació de riscos psicosocials PsqCatIstas
329 21, que es va posar en marxa l'any 2013 a les dependències de les Oficines d'Atenció al Ciutadà de forma pilot.

330 En aquest mètode els delegats i delegades de prevenció hi tenim un paper actiu, participarem i vetllarem
331 perquè s'apliqui el mètode de la manera més eficaç i s'obtinguin uns resultats verços, que influeixin a
332 l'organització del treball perquè la salut laboral de treballadors i treballadores millori.

333

334 **Reforçament de visites als centres:**

335

336 Durant els pròxims quatre anys reforçar les visites a tots els centres municipals serà el nostre objectiu
337 principal, fent de les mateixes un nexa d'unió i de comunicació amb els/les treballadors i treballadores.

338 Intentarem arribar a tots els treballadors i totes les treballadores, fent-los partícips del nostre projecte, perquè
339 ningú es senti desinformat sobre les qüestions que com a delegats i delegades de prevenció tenim envers la
340 plantilla.

341 Formarem un equip de treball sòlid per poder aconseguir el nostre objectiu.

342 **Formació en prevenció:**

343

344 Continuarem reforçant la formació en aquelles qüestions que tinguin a veure amb la seguretat i la salut laboral
345 tant en l'àmbit sindical com pel que fa a l'administració, exigint que es faci la que considerem necessària.

346

347 **Pla de mobilitat:**

348

349 El Pla de Mobilitat és un dels apartats de l'Acord de Condicions Laborals que no ha estat desenvolupat, la
350 finalitat del qual és apropar als treballadors i treballadores als llocs de treball.

351 En cas que es decideixi tornarem a emplaçar a l'administració perquè convoqui la Comissió de Treball per
352 abordar aquesta qüestió.

353

354 **Sala de primers auxilis:**

355

356 Continuarem treballant per incorporar els espais de primers auxilis als centres de treball amb més de 50
357 treballadors/es que encara no el tenen, com marca el RD 486/1996.

358

359 **Pla de treball:**

360

361 Farem un pla de treball per potenciar el contacte i la participació dels treballadors i treballadores, mitjançant els
362 sistemes de comunicació existents i les visites als centres de treball, tant per donar informació de les nostres
363 accions en matèria de prevenció com per recollir les demandes de la plantilla i així donar la importància que té
364 a la salut laboral.

365

366 **Negociació col·lectiva**

367

368 És essencial que la línia d'actuació a les diferents taules de negociació de les persones que representem a CCOO
369 sigui unitària i que s'arribi a través d'un procés que assoleixi el consens

370

371 **Acord de condicions laborals**

372

373 Cal que recollim tots els punts de l'anterior Acord de Condicions Laborals que no s'han portat a terme per
374 reclamar-los i que es continuïn introduint en el proper.

375 Recollirem la informació primordialment dels/les nostres afiliats/des, i de la plantilla, sobre quins canvis i noves
376 aportacions introduir al proper acord.

377 Tenint en compte que molt probablement el nou Acord de Condicions Laborals es començarà a negociar durant
378 el 2015, crearem una proposta que reculli el conjunt de les necessitats i sensibilitats de la nostra afiliació i de la
379 plantilla tot coincidint amb el tarannà de CCOO.

380

381 Hem de fer una profunda reflexió sobre quin tipus d'Acord de Condicions Laborals volem, Acord Marc o Acord
382 Únic.

383 Assessorament jurídic

384

385 **Funcions:**

- 386 > Assessorament general i específic de normativa reguladora dels drets en el lloc de treball.
- 387 > Assessorament en relació al procediment administratiu.
- 388 > Aportació de la documentació necessària per iniciar i finalitzar un procediment administratiu.
- 389 > Enllaç i seguiment amb el Gabinet Tècnic-Jurídic de CCOO de Catalunya per accedir a la via judicial.
- 390 > Assessorar a la Comissió Executiva sobre si les externalitzacions que porti a terme l'Ajuntament de
- 391 Barcelona s'ajusten a dret o no, i sobre qualsevol altra problemàtica.

392

393 **Pretensió:**

394

- 395 > Donar un servei especialitzat que respongui a les expectatives de l'afiliat/da, precedit d'un estudi seriós
- 396 i detallat de cada cas, amb la finalitat d'obtenir una resposta òptima, tant a l'àmbit consultiu com al
- 397 processal.
- 398 > Donar un servei especialitzat a la Comissió Executiva sobre els temes jurídics quan sigui necessari.

399

400 **Objectiu:**

401

- 402 > Que l'afiliat/da tingui al seu abast la informació y els mecanismes necessaris per protegir i reivindicar
- 403 els seus drets com treballador/a.
- 404 > Que la Comissió Executiva tingui informació jurídica per a la negociació col·lectiva i per a impugnar
- 405 qualsevol procés administratiu si fos necessari.

406

407 Comunicació

408

409 **Interna**

- 410 > Obrir la informació, cap a delegats/des i cap a afiliats/des buscant la manera d'arribar de forma ràpida i
- 411 fidel, crear un espai a la web per penjar l'ordre del dia de les reunions de negociació i de la Comissió
- 412 Executiva, fer resums de les dites reunions i enviar-les a aquests dos grups, aquestes accions busquen
- 413 fomentar la participació creant confiança i motivació.
- 414 > Mantenir la mateixa postura amb les negociacions.
- 415 > Informar prèviament a la presa de decisions importants a delegats/des per tal que puguin fer propostes
- 416 sobre les mateixes.
- 417 > Diferenciar l'enviament de correus electrònics a delegats/des, afiliats/des i plantilla.

418 Per coherència fer una campanya d'afiliació entre delegats i delegades.

419

420 Externa

421

- 422 ➤ Enviament de correus electrònics més breus, concisos i aclaridors.
- 423 ➤ És essencial programar visites als centres de treball fora de campanya electoral, avisant abans d'anar,
- 424 de cara a que els treballadors/es preparin la informació que ens volen traspasar, potenciar les visites
- 425 per part de l'equip de salut laboral.
- 426 ➤ Mantenir els llistats d'afiliats/des actualitzats i fer-los arribar periòdicament a delegats/des.
- 427 ➤ Cuidar més a les persones afiliades, donant una atenció més personalitzada i al dia.
- 428 ➤ Fer objectes útils amb la imatge de CCOO, frases que ens identifiquin, la nostra direcció web i les
- 429 xarxes socials.
- 430 ➤ Les campanyes d'afiliació són prioritàries, hem d'implicar a més persones en el nostre sindicat.
- 431 ➤ Recollir i difondre informació ideològica a través de persones de CCOO que participin en moviments
- 432 socials i xarxes socials.

433

434 Formació

435

436 Interna

- 437 ➤ Adreçada a delegats i delegades, el compromís és el següent:
- 438 ➤ Promoure formació per garantir l'actualització dels continguts necessaris per desenvolupar l'acció
- 439 sindical.

440

441 Externa

- 442 ➤ Adreçada a tota la plantilla, els compromisos són els següents:
- 443 ➤ Garantir l'accés a la formació de tota la plantilla independentment de la seva categoria professional.
- 444 ➤ Garantir l'accés a la intranet municipal i així que hi hagi accés a la informació sobre la formació i a la
- 445 formació virtual i semi presencial.
- 446 ➤ Promoure cursos, realitzats per la nostra secció sindical de cara a l'oferta pública i la promoció interna.
- 447 ➤ Negociar formació orientada a la carrera professional amb un enfocament a la promoció interna.

448 Fer el seguiment del desenvolupament del reglament de formadors/es interns i negociar el reglament de
449 formació externa.

450 Sistema d'ordenació municipal (SOM)

451

452 Des de finals de 2012 l'Ajuntament de Barcelona ha implantat el SOM i CCOO no hi ha estat d'acord.
453 El SOM suposa una doble escala salarial i una classificació dels llocs de treball ineficaç, incoherent amb
454 l'ordenació municipal real.

455

456 EL SOM ÉS UNA DES-ORDENACIÓ DELS EMPLEATS MUNICIPALS

457 Després de molta guerra s'han introduït petits canvis, que són insuficients, i ara ens trobem davant d'un gran
458 repte:

- 459 ➤ Com a Sindicat hem de prendre una postura unitària i consensuada sobre el SOM.
- 460 ➤ Traçar una línia d'acció sindical coherent amb la postura que prenem.

461 Carrera professional

462

463 El primer objectiu és que ens paguin la segona part de la carrera que es va pactar a l'Acord de Condicions
464 Laborals de 2008-2011, i que encara ens deuen.

465

466 La carrera professional que ens han proposat a les últimes reunions des de recursos humans, és elitista i per
467 uns quants elegits pel cap de cada departament a través d'una avaluació de l'acompliment deficitària i
468 totalment ineficaç.

469 CCOO l'ha rebutjat frontalment i ho continuarà fent, proposem un model voluntari amb l'eix principal de la
470 formació i amb una avaluació de l'acompliment, si s'escau, com a mínim de 180°.

471

472 Oferta pública i promoció

473

474 ➤ Promoure el compliment dels criteris de transparència, igualtat d'oportunitats i justa valoració
475 de mèrits en tots els processos.

476 ➤ En aquest sentit, cal aconseguir que les persones que es presenten a qualsevol lloc de treball
477 tinguin accés a tota la informació necessària sobre el seu procés de selecció.

478 ➤ Cal una revisió a fons i actualització de les bases marc. Les bases marc són les mateixes des de
479 fa 25 anys.

480 ➤ És necessària una avaluació i revisió dels documents actuals de "Criteris de valoració de mèrits"
481 i de la "Valoració de competències professionals". L'Administració ja ha proposat iniciar aquesta
482 revisió en els pròxims mesos.

483 ➤ Negociar i supervisar les bases de l'oferta pública, la promoció interna i els concursos.

484 ➤ Gestionar i fer seguiment de les impugnacions i/o demandes judicials que s'interposin.

485 ➤ Lluitar contra l'amortització dels llocs de treball, exigir que es cobreixin les jubilacions i
486 denunciar la privatització dels serveis.

487 ➤ Fer transparent el procés de selecció dels nivells directius, incloent-hi la participació sindical.

488 Borses de treball

489

490 Després de signar l'Acord de les Borses de Treball s'han succeït diversos problemes, sobretot en l'adaptació de
491 la mateixa en els diferents sectors on ja es tenien acords propis. Els informes, que CCOO va rebutjar, són
492 genèrics i no reflecteixen les tasques dels diferents llocs de treball. Aquests informes s'utilitzen sovint pels caps
493 com a eina per excloure persones de forma arbitrària.

494

495 ➤ Supervisar detalladament els llistats de borses de treball que ens envien mensualment.

496 ➤ Fer el seguiment dels informes negatius que hi hagi.

497 ➤ Reclamar que es cobreixin les places estructurals amb l'oferta pública o concursos interns.

498 ➤ Supervisar la creació de noves borses de treball.

499 ➤ Fer públiques totes les borses de treball.

500 Polítiques salarials

501

502 La nostra tasca principal és recuperar el que hem perdut des de 2010, amb les contínues retallades i
503 congelacions, d'una altra banda hem de continuar lluitant perquè ens paguin la sentència de l'1% amb
504 endarreriments i increment salarial i que ens paguin la segona part de la carrera que ens deuen.

505 De cara al proper acord de condicions laborals hem de garantir les clàusules de revisió salarial, aconseguir que
506 no hi hagi la doble escala salarial introduïda pel SOM, introduir millores pels diferents col·lectius amb sous més
507 precaris i complements per llocs que facin feines específiques i no les tinguin reconegudes.

508

509 Esport i oci i serveis

510

511 Recollir informació sobre quines són les propostes lúdiques més interessants pels diferents col·lectius i fer
512 propostes a la comissió de seguiment actualitzades i trencant amb la línia actual.

513

514 Organització del treball

515

- 516 ➤ Recuperar els drets sobre el permís de maternitat que s'han perdut des de l'1 de gener de 2013.
- 517 ➤ Participar en les decisions organitzatives de l'Ajuntament, amb la negociació i la reivindicació, per influir
518 en les decisions organitzatives per millorar les condicions de treball i de salut laboral. Tenim drets de
519 consulta, participació i negociació que hem d'exercir.
- 520 ➤ Intervenir, participar i fer propostes davant les formes i estructures de privatització de serveis i la
521 constitució d'ens de gestió a les administracions locals.
- 522 ➤ Defensar els serveis públics i la seva gestió directa, evitant la fugida de responsabilitats i la precarietat
523 de les condicions econòmiques, laborals i socials.
- 524 ➤ Proposar el canvi d'horari voluntari de dues tardes a una tarda setmanal, continuar introduint millores a
525 la flexibilitat de jornada per tal de millorar l'autonomia i la conciliació familiar de treballadors/es.
- 526 ➤ Lluitar per la reducció d'horari per motius de salut com a forma d'adaptació del lloc de treball, ara és
527 totalment arbitrari, s'han de negociar les directrius d'aplicació.

528

529 Privatització dels serveis públics

530

531 L'externalització de la qual parla l'Ajuntament és realment una **privatització** encoberta que atenta contra els
532 fonaments dels drets laborals i del servei públic.

533 Durant aquests quatre anys la campanya de desprestigi i destrucció dels serveis públics ha continuat i s'ha
534 endurit. La nova Llei de Racionalització i Sostenibilitat de les Administracions Locals és un perill i una amenaça
535 al model de gestió pública, pel que sembla, de moment l'Ajuntament de Barcelona està protegit de cara a
536 l'aplicació de la dita llei per la Carta Municipal i per la seva solvència, però no ens podem adormir i pensar que
537 ja està tot fet, des del sindicat hem de tenir molta cura dels moviments municipals.

538 Hem de fer una campanya dura contra la privatització dels serveis públics municipals, a través d'exigir
539 auditories per avaluar la seva viabilitat, la denúncia pública i judicial en els casos que sigui viable i l'acció
540 sindical.

541 **Ocupació**

542

543 Com a objectiu prioritari és baixar l'índex de temporalitat que existeix, per tant hem de fer un seguit d'actuacions:

- 544 > Exigir informació sobre la contractació i conèixer perfectament el mapa de contractes i situacions
- 545 existents. És un element necessari tant per fer propostes ajustades a la realitat, com per tenir capacitat
- 546 d'actuació immediata.
- 547 > Negociar i pactar mesures que tendeixen a la contractació indefinida fixa, limitant les situacions de
- 548 temporalitat sense cap motivació real.
- 549 > Establir pla de consolidació de plantilla i processos de funcionarització.
- 550 > Negociar i pactar les ofertes d'ocupació pública.
- 551 > Controlar i denunciar les situacions d'irregularitat contractual al voltant de les subcontractacions,
- 552 situacions que encobreixen cessió il·legal de treballadors.

553

554 **Conciliació familiar**

555

556 Cal seguir garantint l'aplicació dels drets legals que dimanen de la legislació que protegeix la conciliació la vida

557 laboral i familiar a tots els treballadors i treballadores municipals i intentar consensuar l'aplicació favorable dels

558 conceptes no desenvolupats reglamentàriament o per acord, cas contrari, plantejar les corresponents

559 demandes en la via judicial corresponent.

560

561 **Jubilació**

562

563 Amb els canvis que hi ha hagut a la jubilació actualment, hem de lluitar per tornar a tenir la jubilació a 65 anys

564 i per mantenir l'acord sobre jubilació parcial per al personal laboral.

565

566 **Drets sindicals**

567

568 S'ha de millorar els drets sindicals a través de la negociació col·lectiva, per exemple: negociar drets sindicals en

569 els acords que permetin acumular crèdits o alliberar persones per actuar en els organismes autònoms de

570 l'Ajuntament i assegurar-ne l'extensió i el compliment dels acords.

571 Hem d'aconseguir que els locals cedits a les Seccions Sindicals siguin proporcionals, quant a superfície útil, al

572 nombre de delegats electes de cada una d'elles.

573

574 **Fons d'Acció Social**

575

576 L'objectiu primordial és aconseguir incrementar la quantia econòmica per aquest fons i continuar negociant les

577 bases de cara a millorar-les, aconseguint que sigui útil i cobreixi les necessitats i demandes del conjunt de la

578 plantilla.

PROJECTES SECTORIALS

579

580 PROJECTE DEL SECTOR INTEGRAL

581

582 Per Sector Integral entenem tots i totes els/les treballadors/res de l'àmbit municipal, que coneixem
583 popularment com a no uniformats, situats a totes les dependències pròpies de l'Ajuntament de Barcelona, així
584 com a aquells organismes autònoms i ens instrumentals adherits a l'acord de condicions laborals de
585 l'Ajuntament de Barcelona, que no han constituït una secció sindical pròpia.

586

587 **Proposta sindical:**

588

589 El/la responsable del Sector Integral haurà de realitzar visites periòdiques a tots aquells centres de treball que
590 es trobin dins del seu radi d'actuació. La periodicitat d'aquestes visites dependrà de les necessitats i/o
591 problemes que es vagin detectant.

592

593 Aquestes visites, igual que les problemàtiques que es vagin detectant i les possibles solucions que es vagin
594 trobant, han d'estar sempre coordinades amb els nostres delegats/delegades d'aquells centres. Si no
595 tinguéssim delegats/des, s'hauria de contactar amb els nostres afiliats/des i simpatitzants mitjançant trobades
596 encara que siguin informals.

597

598 El/la responsable d'aquest Sector ha de procurar que la comunicació amb els afiliats/des, simpatitzants i
599 delegats/des de centre sigui directa i fluida per poder identificar i conèixer millor els diferents col·lectius, tractar
600 problemàtiques específiques, recollir propostes, inquietuds, peticions, etc., per poder arribar, així, al conjunt de
601 treballadors/res de l'Ajuntament de Barcelona.

602

603 Les visites que es vagin fent pels centres de treball han de ser personalitzades. La informació en paper o correu
604 electrònic que arribi al treballador/a ha de ser concreta per després poder comentar-la o discutir-la al seu lloc
605 de treball. Al nostre missatge, aquell que ens diferencia de la resta de sindicats de l'Ajuntament de Barcelona,
606 s'ha de fer notar també en aquestes accions. Aquestes visites han de ser conegudes per la resta de la plantilla
607 municipal d'altres centres, a partir del nostre correu.

608

609 El/la responsable del Sector s'haurà de coordinar quinzenalment amb els responsables d'Organització, Acció
610 Sindical, Salut Laboral, Formació, Igualtat, Comunicació i Àrea Jurídica, a banda d'informar de les seves
611 actuacions a tots aquells que formin part de l'Executiva de la Secció Sindical.

612 El responsable d'aquest Sector conjuntament amb els/les responsables d'Organització, Acció Sindical i d'afiliació
613 de la FSC haurà de treballar per poder saber captar l'atenció del treballador/a municipal a l'hora d'afiliar-se.

614

615 És essencial pel sector fer créixer l'afiliació i la participació en el mateix.

616 **PROJECTE DEL SECTOR DE LA GUÀRDIA URBANA**

617

618 **Consideracions estratègiques d'Acció Sindical Sector Guàrdia Urbana 2014 – 2017:**

619

620 Matriu DAFO – Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats

621

	Fortaleses	Debilitats
Anàlisi Intern	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Polivalència Delegats/des i alliberats/des ✓ Prestigi i infraestructura CCOO ✓ Canvis organitzatius interns en el si de CCOO Aj. Barcelona ✓ Acords i fites aconseguides en el marc de la negociació col·lectiva ✓ Treball de fiscalització derivat de Salut Laboral i mesa de seguiment ✓ Millora de l'organització del sector Guàrdia Urbana i descentralització del sector ✓ Sentència 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insuficiència de representació en la totalitat de centres de treball ✓ Pèrdua d'afiliació (595 a 342) i vots (547 a 224) ✓ Problemes de motivació personal dels delegats/des i afiliats/des ✓ Dedicació molts esforços a tasques impròpies del sindicat (formació accés i promoció) ✓ Manca reacció a atacs i política comunicació passiva
	Oportunitats	Amenaces
Anàlisi Extern	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Xarxes socials i la comunicació immediata amb l'afiliació ✓ Debilitament de competidors – Escenari derivat de l'intent de translació de l'acord d'ampliació de jornada de bombers. ✓ Negociació nou conveni el 2015 i negociació de l'aplicació de la carrera professional. ✓ Reforçar els vincles amb l'afiliació. ✓ Fita de la jubilació amb coeficients reductors per a policies locals 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escenari polític derivat del procés sobiranista, avançament d'eleccions i processos de reorganització sistema policia Retallades addicionals en àmbit estatal. ✓ L'aparició de nous sindicats en l'àmbit de Guàrdia Urbana. ✓ La resolució desfavorable de l'aplicació de la sentència 1%. ✓ Possibles nous marcs restrictius en l'avaluació de la funció pública (EBEP – Carrera professional)

622

623 De la combinació de les fortaleses i oportunitats sorgeixen les potencialitats realitzables en el marc del pla
624 estratègic, i que es concretarien en les següents accions:

625

626 Continuar amb la **descentralització del sector**, afavorint la participació dels afiliats, assegurant un major
627 compromís i l'enfortiment del sentiment de pertinença a l'organització. Aquesta participació es pot afavorir
628 mitjançant l'increment de delegats/des, la invitació de persones compromeses com a observadors en meses de
629 seguiment i a una revisió de les polítiques de comunicació de la secció envers el conjunt de l'afiliació i
630 delegats/des.

631 **Potenciació de l'executiva** de CCOO-GUB com òrgan de debat intern i presa de decisions en el dia a dia del
632 sector.

633

634 ➤ En l'àmbit de la **comunicació**, cal diferenciar la presencial de la dels butlletins electrònics que s'envien
635 periòdicament. Pel que fa a la participació en "brifings", és imprescindible millorar quantitativament i
636 qualitativament dites intervencions, mitjançant una freqüència superior i la participació del responsable
637 del sector en totes les Uts i unitats d'interès prioritari. Pel que fa a la comunicació electrònica, caldria
638 més immediata en la difusió de la posició del sector en les diferents mesos, atès que massa sovint
639 aquesta informació es trasllada a remolc d'altres sindicats, o senzillament no es trasllada la posició del
640 sector.

641 ➤ En la línia de **l'acció sindical pròpiament dita**, caldria accentuar la fiscalització des de l'àrea de salut
642 laboral, serveis jurídics i negociació, envers l'activitat de l'administració, reforçant així el perfil del
643 sector, diferenciant-lo respecte a la resta d'actors sindicals. Fites com l'1% o actuacions simbòliques
644 reprovant conductes impròpies de comandaments envers treballadors/es, ajuden a revalorar la marca
645 del sindicat

646 ➤ En l'àmbit de la **negociació col·lectiva**, l'escenari resultant de la translació frustrada de l'acord de
647 bombers, així com les perspectives de la nova negociació de conveni, obren la porta a erigir el sector
648 com un actor protagonista en les properes negociacions, especialment pel que fa la carrera professional
649 i el seu desenvolupament a la Guàrdia Urbana, tot i que restarà obertament condicionat a la
650 representació que s'assoleixi a les eleccions sindicals de l'any 2015.

651 ➤ Pel que fa **l'afiliació al sector**, és imprescindible reforçar els serveis i millorar l'atenció, mitjançant la
652 creació d'una Oficina d'Atenció al Guàrdia, orientada a resoldre totes les peticions d'informació,
653 assistència i vehicular les peticions als serveis jurídics del mateix sector i de la federació.

654

655 Totes aquestes accions, es veuran condicionades a les limitacions derivades de les debilitats i amenaces
656 relacionades. En aquest sentit cal adoptar una sèrie d'accions encaminades a neutralitzar o atenuar-les, adoptar
657 mesures encaminades a:

658

659 ➤ Assegurar una representació en tots els centres de treballs i torns, i especialment en unitats
660 significades.

661 ➤ Adoptar les mesures pertinents per tal que l'organització interna a CCOO Ajuntament de Barcelona no
662 esdevingui una afectació en la representació dels treballadors/es de Guàrdia Urbana.

663 ➤ Promoure un catàleg de serveis en l'àmbit de l'Oficina d'Atenció al Guàrdia que aporti un valor afegit a
664 l'afiliat/da i a l'hora esdevingui un punt d'inflexió en la davallada d'afiliats/des.

665 ➤ Promoure la reactivació del C1 en cas que l'escenari polític suposi un avançament anticipat de les
666 eleccions al Parlament de Catalunya.

667 ➤ Promoure, coincidint amb les eleccions municipals a l'Ajuntament de Barcelona, un debat entre els
668 diferents grups municipals i altres candidatures sobre les propostes en relació a la Seguretat Pública a
669 Barcelona, amb l'objectiu d'evidenciar a l'opinió pública la inexistència d'un Pla Director de la Guàrdia
670 Urbana de Barcelona.

671 **Eleccions sindicals 2015:**

672

673 És clau, tant per CCOO com pel conjunt de treballadors/ores de GUB que el sector recuperi el pes en la taula de
674 seguiment i això implica incrementar la presència de CCOO als centres de treball per explicar el projecte de
675 futur que aquest sindicat pot oferir als companys/es i fer-los participants del mateix perquè votin CCOO en les
676 pròximes eleccions sindicals.

677

678 **PROJECTE DEL SECTOR DE SPEIS**

679

680 Per poder parlar del futur, és important conèixer el passat pròxim, situant-nos en el present, per preparar-nos
681 pel futur.

682

683 **El passat pròxim:**

684

685 Venim d'una situació política de preeminència socialista en el consistori, que ha marcat el present i es perllonga
686 en els seus efectes en el futur pròxim, donat que els quadres dirigits, en gran part, no s'han substituït.

687

688 Bàsicament i de forma molt global i breu, es va basar en un atac i desmantellament de l'estructura de bombers
689 en què sols pesava l'aspecte econòmic dels serveis públics amb una clara tendència a retallar totes les
690 despeses que no portessin un rendiment econòmic a la Casa Gran.

691

692 En aquest àmbit, en va produir una congelació en la renovació de personal, passant a un envelliment
693 inconcebible de la plantilla.

694 La mitjana d'edat per un servei d'emergència, on té rellevància la forma física, va a arribar a ser superior als 50
695 anys.

696

697 Es va produir el desmantellament d'una divisió de Serveis Generals del SPEIS, passant a centralitzar-se les
698 tasques en l'àmbit de Via Pública, aconseguint una burocratització de la gestió necessària per al funcionament
699 del Servei, amb dificultats afegides per la llunyania del personal així com pèrdua de part de drets que es
700 gaudien al pertànyer al SPEIS, però sobretot, empitjorant el Servei.

701

702 Això va comportar un desànim i empitjorament de les condicions de treballs per a tots els treballadors/es. Amb
703 una major càrrega de feina, retallades de drets, digitalització de càrrecs (s'escollia a dit als col·laboradors de la
704 direcció per a qualsevol càrrec, si s'estava en sintonia amb la direcció). No era necessari tenir cap tipus de
705 mèrits per obtenir una plaça de responsabilitat, sols calia practicar l'amiguisme i no ser crític amb la direcció.
706 Aquesta desorganització i gestió perversa, portava al desànim dels treballadors/es i a un estat d'injustícia
707 permanent.

708

709 En aquest procés es va enderrocar per especulació econòmica el parc Central de Bombers, que rendia un servei
710 inestimable al ciutadà, ja que a part de ser un parc quasi centenari (de l'any 27), catalogat en el patrimoni
711 municipal i amb un valor històric i artístic important.

712

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

713 Va sobreviure, inclús a la Guerra Civil, però no a l'especulació urbanística de la ciutat i dels seus gestors
714 socialistes, i que tècnicament, no hi havia cap motiu per eliminar-lo, doncs era el millor parc que donava el
715 millor servei a la ciutat, des del punt de vista de l'operativa de bombers.
716
717 En qualsevol cas, el canvi pel parc del carrer Aragó, molt menys operatiu, amb moltes deficiències de gestió de
718 les emergències, i recordem que es va realitzar amb nocturnitat i malevolència, en contra de l'ordenació
719 urbanística. Tant és així, que la demanda interposada pel veïnat, en sentència judicial, sense possibilitats de
720 recórrer, obliga a l'Ajuntament l'enderroc.
721
722 Així és com es gestionava l'Ajuntament. Amb els diners de tots es realitzava tot aquest seguit de...mala gestió?
723
724 En cap cas, el parc del carrer d'Aragó (alternativa al del carrer Provença)era un passar comptes per aquest
725 seguit d'incompetències, i els seus col·laboradors necessaris? Però, com és normal, la direcció del Servei i els
726 seus caps polítics (Assumpta Escarp i el seu Gerent, Dalmau), feien pinya justificant el que era injustificable,
727 però més que res per l'elevadíssima supèrbia de la qual feien gala.
728
729 En tota aquesta conjuntura adversa, l'Agrupació de Bombers, hi va fer front, sent el centre dels atacs de tota
730 mena, amb clares injustícies en relació als seus membres, per sotmetre al col·lectiu als seus desitjos.
731 La transparència en relació a la gestió de l'Agrupació i de la seva Executiva, les accions d'oposició i defensa del
732 col·lectiu enfront de les agressions de l'Ajuntament a través de la mateixa direcció de bombers, així com les
733 tàctiques empleades (res de col·laboració voluntària i denúncia constant de la gestió de l'Administració),
734 conjuntament a l'organització interna de l'Agrupació (executiva, afiliats, simpatitzants), va aconseguir mantenir
735 el col·lectiu fort, en peu de guerra contra l'Administració.
736
737 El premi ha sigut reafirmar el sentiment col·lectiu, la solidaritat, tenir clar que teníem un enemic comú, no sols
738 dels bombers sinó dels ciutadans, per la seva gestió de favoritisme i servei als diners.
739
740 Una de les mostres, varen ser les eleccions sindicals en què se'ns va atorgar, per bona part del col·lectiu de
741 bombers, la confiança, pels mèrits en la gestió del conflicte i la transparència, tenint en compte, les series
742 dificultats que es van haver d'afrontar.
743
744 Amb el canvi polític, es va poder arribar a alguns pactes, desactivant l'estat de guerra, amb petites
745 recuperacions de forma gradual, tant en l'àmbit de la gestió (canvi d'alguns responsables), com en mitjans
746 (incorporació de més personal, gestió de mínims i guàrdies extraordinàries), reduint la precarietat en el Servei.
747

748 **L'actualitat:**

749

750 En el present, amb el darrer director, s'ha obert un període amb major capacitat de gestió, i participació en el
751 SPEIS.

752 Hi ha diversos elements fonamentals. En primer lloc, el que la mateixa direcció actual, ha pogut comprovar,
753 que l'Agrupació, no és sols un sindicat al servei del treballador, sinó que és una entitat participativa que està al
754 servei del Ciutadà. En aquest sentit, participa activament en tots els àmbits que puguin suposar tant una
755 millora de les condicions de treball, com en la millora del Servei, que ha d'estar per solucionar els problemes al
756 ciutadà.

757 Amb aquesta participació, i el caràcter moderat, però ferm, en les nostres reivindicacions, s'ha aconseguit un
758 millor coneixement per part de l'actual Direcció, amb una creixent confiança i col·laboració. No som cap enemic
759 a batre.

760

761 La primera gran oportunitat, ha sigut en la participació i confecció del Pla Director de Bombers, on s'ha escoltat
762 a la part social, en relació al futur del Servei, sent l'Agrupació, el que ha portat el lideratge en les diferents
763 comissions creades.

764

765 No podem deixar de costat que aquesta participació, surt del convenciment per part de la Direcció, de què la
766 part social, representada majoritàriament per CCOO (com a líder de la confiança dipositada pels bombers en les
767 darreres eleccions), UGT i en menor mesura per la CGT, són representants que busquen la millora del Servei i
768 de les condicions de treball. Bona prova d'això és la participació activa i constructiva en les reunions de la
769 comissió de seguretat laboral, en la de formació, la promoció i accés, sense oblidar la signatura del pacte sobre
770 l'ampliació de la jornada laboral pel compliment de l'acord de mínims.

771

772 En aquest context, veient que l'Administració té la necessitat d'arribar a pactes estables en el temps, aquesta fa
773 una oferta de participació a través del nou Director, en la confecció del Nou Pla Director de Bombers, on es
774 busca un document de consens pels participants socials, de cara a dibuixar un model de Bombers eficaç,
775 modern, adequat a la nostra ciutat, adaptable segons l'evolució de la ciutat, i amb qualitat de servei i seguretat
776 pels seus treballadors/es.

777

778 La darrera versió realitzada per l'Administració, no se'ns ha facilitat, quedant pendent la revisió per la part
779 social, i l'acceptació d'aquest, si es considera ajustat als drets dels treballadors/es.

780

781 Tanmateix, no deixa de ser positiu que hem sigut cridats a participar, en un document tan important, que
782 afecta de ple la gestió futura del Servei i l'àmbit d'organització, potestat exclusiva de l'Administració.

783

784 No ens oblidem tampoc de què a l'últim acord es va aconseguir, recuperació del servei sanitari a Bombers de
785 Barcelona, dignificant la seva tasca històrica al servei del ciutadà, ja que va ser el primer servei d'ambulàncies
786 de la ciutat.

787 La recent reglamentació dels trasllats del personal, per equilibrar la plantilla, que en el passat s'havien utilitzat
788 perversament per part de l'administració i alguns comandaments on s'intentava castigar o treure's del damunt
789 el personal que no claudicava en les polítiques d'alguns comandaments i de la direcció.

IX CONFERÈNCIA

Barcelona, 26 de novembre de 2014



federació serveis a la ciutadania
secció sindical ajuntament de bcn

790 El futur

791

792 En primer lloc, cal una anàlisi del funcionament intern de l'Agrupació. Veure que és el que es fa bé, les
793 possibilitats de millora i els nostres punts febles.

794 També hem de millorar la resposta en solidaritat a altres col·lectius de l'Administració al formar part, encara
795 que amb una gran independència de gestió, del Sindicat de CCOO.

796 Encara que en l'actualitat hi ha una certa col·laboració amb l'Administració, i els seus gestors, cal no oblidar
797 que pot canviar la situació, o tornar-se inamovible, pel que caldria tornar a realitzar pressió per desencallar la
798 situació i aconseguir les justes millores dels treballadors/es, que sens dubte, es reflectirà en el Servei.

799

800 En definitiva, tenim molts reptes, per la situació política actual, amb moltes incerteses, doncs els giris en la
801 política comporta nous gestors en l'Administració, amb diferents formes, maneres i persones, que poden entra
802 en clar conflicte amb la part social, i per descomptat amb l'Agrupació de Bombers, com clar defensor dels drets
803 dels treballadors/es.

804 Hem de reforçar-nos de forma que qualsevol agressió tingui una resposta contundent i unitària. En definitiva,
805 cal preparar-se per la guerra, si es vol mantenir la pau.

806 Sols una organització forta, amb uns principis, claredat d'idees i objectius, ben organitzada, pot ser un enemic
807 temible. El respecte es guanya, no es regala.

808

809 Per evitar abusos i injustícies, cal ser forts.

810

811 Com elements prioritaris, cal una bona organització, de forma que la informació circuli ràpida, bidireccional (de
812 baix a dalt i de dalt a baix).

813 La transmissió i realització d'actes de rebuig, manifestació, i no col·laboració amb l'Administració, ha de ser
814 acceptada i seguida pel col·lectiu, de forma unitària, com una sola persona.

815 També cal millorar la transmissió de la informació, no tan sols als membres de l'Agrupació, com a tots els
816 bombers, sinó que també cal millorar els canals de comunicació amb l'exterior, és a dir, als gestors municipals,
817 grups polítics, i sobretot a la ciutadania, que coneguin el perquè de l'enfrontament amb els Bombers i ens donin
818 suport.

819 En aquesta situació, els polítics, que tant els hi encanten els mitjans de comunicació, si els és favorable, com li
820 tenen terror si els és desfavorable, doncs poden quedar

821 En aquestes incerteses, hi ha un món de possibilitats i sense feina. Hem d'aconseguir influir en els medis, que
822 és un gran element de pressió i d'oportunitats, si som forts i sabem aprofitar-les.

823

824 Però hem de ser forts.

825

826 Cal tenir en compte que les perspectives, a l'Ajuntament de Barcelona, són d'una gran incertesa, pel que
827 sembla molt possible un escenari polític de pactes, el que dona un govern dèbil. La Pau Social, serà un bé
828 preuat.

829 En tota aquesta anàlisi, tenim com a punt de partida la realització d'una Conferència de l'Agrupació de
830 Bombers, per definir els objectius estratègics del període que s'obre davant dels nostres ulls, i les accions que
831 cal realitzar per aconseguir-los, i com a més immediata la reorganització i lideratge de l'Agrupació.