

YELLOW LINE



**EL FUTUR
DELS NOSTRES
DRETS!**



LA LLUITA



CONTINUA

@BANKSY



María Rosa Tomás

secretària general

secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona

EL FUTUR DELS NOSTRES DRETS

Novament ens retrobem a través d'aquesta eina de comunicació que és la revista de la secció sindical de Comissions Obreres del nostre Consistori. Veureu que hem canviat força el disseny i les seccions, fins i tot el nom, per adaptar-nos a l'evolució constant de les necessitats de la plantilla municipal.

Com segurament molts de vosaltres sabeu, el propassat mes de febrer d'enguany vaig tornar a ser escollida com a secretària general de la secció sindical de Comissions Obreres del nostre Ajuntament i, conjuntament, també varen ser nomenats els responsables sectorials de l'executiva.

Els meus companys i companyes tenim l'encàrrec de continuar un projecte que es va iniciar fa gairebé cinc anys. Agraïxo al gran equip humà de la secció sindical l'excel·lent tasca realitzada fins ara i a tots els delegats i delegades dels diferents àmbits que han fet possible aquest projecte comunitari il·lusionant i engrescador.

Vull ressaltar i posar en valor el treball que s'ha fet perquè els diferents col·lectius que formen la secció sindical (el sector integral o personal no uniformat, la Guàrdia Urbana de Barcelona i els Bombers de Barcelona) vagin en una sola direcció assolint l'entesa mútua. Hem aconseguit treballar en equip des de l'empatia, l'assertivitat i l'enteniment.

L'extraordinari grup humà que m'acompanya en aquesta aventura laboral i jo ens comprometem a defensar la tasca encomenada amb mà ferma, cor generós i esperit indòmit.

Gràcies Guim, Juan Carlos, Enrique, Laura, Maria Eugènia, Yolanda, Sebas i Jaume per ajudar-me a liderar aquesta nova etapa i per formar part del que ja considero una família. Continuarem treballant amb la mateixa força i la mateixa implicació que hem demostrat fins ara, però amb renovades energies.

Gràcies també als companys i companyes que han deixat de col·laborar activament amb nosaltres perquè han iniciat una nova etapa laboral o s'han jubilat.

Amics i amigues, ens esperen quatre anys difícils, en el qual ningú ens regalarà res i caldrà lluitar per assolir els nostres objectius. Quatre anys en què hem de ser capaços de disputar pels nostres drets, en una situació pandèmica que mai hem viscut. Una situació sanitària difícil que ha de convertir-se en l'oportunitat d'impulsar unes noves i millors condicions laborals, adaptades a les exigències del segle XXI.

I això ho farem defensant el futur dels nostres drets des de l'honestetat i amb l'essència que ens caracteritza. Volem copsar els vostres interessos i inquietuds diàriament, el vostre feedback. I per això posem al vostre abast els canals de comunicació habituals que ja coneixeu. Participa!

Benvinguts i benvingudes, doncs, a "La Nostra"!

EL NOSTRE EQUIP: M^a Eugenia Valero - Manu Ceballos - Jordi Solé
CONTACTE: Av Francesc Cambó 17, 5è B, Barcelona – 08014 - (#34) 933-018-867
FOTOGRAFIA: pexels.com, pixabay.com, freepik.es
FOTOGRAFIA PORTADA I CONTRAPORTADA: Ernest Priego FSC-CCOO
FOTOS DE BARCELONA: Jordi Solé
ccoajtbcn@cco.cat - <https://ajuntamentbarcelona.ccoo.cat>
També ens pots trobar a les xarxes socials com @ccoajtbcn

María Rosa Tomás, ratificada com secretaria general de la secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona.

El nomenament es va aprovar el 19 de febrer passat en la X Conferència de la secció sindical.

En el seu discurs va marcar les línies de treball de futur: *"Augmentar la nostra presència en els centres de treball i consolidar-nos com el sindicat de proximitat capaç de lluitar pels nostres drets".*

Aquest nou projecte vol ser a part de la continuació i adaptació a les noves necessitats de la ciutadania. Un dels principals objectius de l'anterior executiva era unir a tots els col·lectius en un sol projecte i ho vàrem aconseguir. Ara la secció sindical continuarà treballant per consolidar la feina ben feta.

El format de l'esdeveniment, adaptat a les circumstàncies de la pandèmia, va ser presencial i telemàtic, amb una participació de prop de 50 persones, entre delegats/des i convidats.

La part presencial es va celebrar a la seu de CCOO Catalunya a Barcelona, situada a la Via Laietana, la taula va estar presidida pels delegats Lúdia Sandalinas, Pepe García i Jordi Pinyol. M^a Eugenia Valero, responsable de comunicació, va exercir de mestressa de cerimònies.

La nova executiva continuarà treballant i lluitarà per defensar i millorar els drets socials i laborals dels i de les treballadores de l'Ajuntament de Barcelona des de 4 eixos fonamentals:

1. La defensa de la negociació col·lectiva.
2. La responsabilitat de defensar un servei públic de qualitat i adaptat a les necessitats de la ciutadania.
3. La perspectiva de gènere com a eix transversal de la negociació: Som un sindicat feminista!
4. La igualtat i els drets de TOTES les persones, defensant la no discriminació i vetllant pels drets de les persones que treballen en la cadena de subministrament en altres països. Som un sindicat internacionalista i per això cal que avaluem i treballem de forma coherent i solidària els impactes i vulneracions de drets a l'exterior."



María Rosa Tomás liderarà un equip format per **Guim Fibla** (nou responsable del sector integral), **Juan Carlos González** (sector Guàrdia Urbana), **Enrique Salmerón** (nou responsable SPEIS), **Laura Urrea** (Acció sindical i Afiliació), **M^a Eugenia Valero** (Comunicació), **Yolanda Anguita** (Formació), **Sebastian Laporta** (Salut Laboral) i **Jaume Berdonces** (Assessorament Jurídic). ||

LA NOSTRA ESSÈNCIA!

"Avui dia l'essència de la nostra secció sindical és lluitar per la transformació social, la millora dels serveis a la ciutadania, la defensa i recuperació dels drets laborals perduts i la millora dels nous".

"Com a sindicat de classe, des de la participació de la nostra afiliació, sempre tenint com a base els criteris d'igualtat, transparència en els processos i en la presa de decisions".

"Mostrem oposició a qualsevol AUTORITARISME DE L'ADMINISTRACIÓ."

"Fomentem la comunicació interna i externa. Creiem en el que fem, volem recuperar el paper del sindicat i créixer en afiliació".

"VOLEM TRANSMETRE IL·LUSIÓ I GENERAR CONFIANÇA."

4 valors que ens uneixen i ens identifiquen



L'essència de la nostra secció sindical és lluitar per la defensa i millora dels drets socials i laborals, en una societat en transformació, i en un món globalitzat amb els valors universals que ens uneixen i ens identifiquen.

1. La defensa de la negociació col·lectiva.
2. La responsabilitat de defensar un servei públic de qualitat i adaptat a les necessitats de la ciutadania.
3. La perspectiva de gènere com a eix transversal de la negociació: Som un sindicat feminista!
4. La igualtat i els drets de TOTES les persones, defensant la no discriminació i vetllant pels drets de les persones que treballen en la cadena de subministrament en altres països. Som un sindicat internacionalista i per això cal que avaluem i treballem de forma coherent i solidària amb els impactes i vulneracions de drets a l'exterior."



| Foto: **Jordi Solé**. Comunicació secció sindical CCOO |

**LLUITEM!
PER LA DEFENSA I
MILLORA
DELS DRETS SOCIALS
I LABORALS**

Doncs sí! La revista ha canviat de nom.

| **M. Eugènia Valero.** *Responsable Comunicació secció sindical CCOO* |

Hem aprofitat aquest moment, en què l'Executiva de la Secció Sindical de CCOO s'ha renovat per quatre anys més, i perquè tenint present el compromís d'arribar a més treballadores i treballadors.

Entre tots els membres de l'executiva hem escollit el nom que més hem cregut que ens significava, perquè reivindicuem els Serveis públics com nostres, com de tots!

Per a nosaltres, "**La Nostra**", significa inclusió, participació, transversalitat, compartir objectius i reivindicació dels ideals que ens diferencien.

A partir d'ara, farem tres línies de la revista "La Nostra" una blava, pel col·lectiu de Guàrdia Urbana; una vermella pel col·lectiu de Bombers i per finalitzar, una groga, per la resta de treballadors municipals.

Volem explicar què fem i com ho fem amb continguts comuns en les tres línies, mitjançant articles i notícies de les diferents accions sindicals que realitzem i aprofundint aquestes notícies o accions, segons el col·lectiu a qui vagi dirigit.

Estarem oberts a aportacions o suggeriments que ens vulgueu fer arribar per fer-nos ressò de les vostres inquietuds com a treballadors i treballadores.

Moltes gràcies i ens veiem a "La Nostra"



Sumari



10

Guim Fibla

Nou responsable sector integral

Entrevistem a Guim, nou responsable del sector integral. Experiència i saviesa al capdavant del personal no uniformat de la secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona.



12

8 Compromisos

El nostre programa electoral

Són els compromisos electorals que vam adquirir durant la campanya de les eleccions sindicals a l'Ajuntament de Barcelona. El vostre vot és el nostre compromís.



14

La Nostra Queixa

Permís per accident/malaltia greu

No estem d'acord amb la interpretació que fa l'organització sobre el permís per accident d'un familiar de primer grau, ja que continua demanant que a l'informe mèdic consti que la lesió de l'accident és greu.



15

Salut Laboral

Preocupació per la COVID

CCOO, com no podia ser d'altra manera estem preocupats i involucrats per la seguretat de tothom.



16

No callem!

Àmbit LGTBI

Com podem denunciar un assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere al centre de treball?



30

RLLT

Relació Llocs de Treball

Per comprendre la situació actual és necessari resumir primer quina ha estat l'evolució de la gestió de la plantilla en els darrers temps.

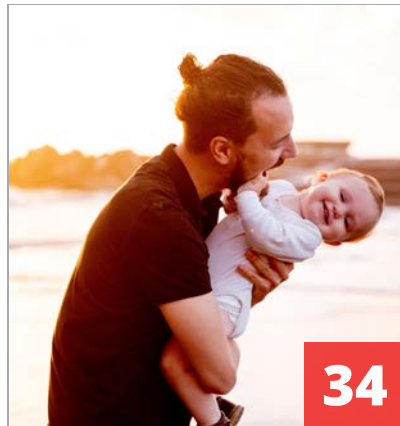


32

Igualtat

Igualtat real

Malgrat tots els avanços legals que s'estan fent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, i el principi d'igualtat, mèrits i capacitats a les administracions públiques, la igualtat real està encara lluny d'assolir-se en el treball remunerat i en el conjunt de la vida.



34

Permís de paternitat

Progenitor diferent a la mare

Guia amb tots els dubtes i respostes. L'1 d'abril de 2019 va entrar en vigor una reforma de l'art. 48 de l'ET que preveu una equiparació de permisos dels progenitors diferent de la mare biològica en cas de naixement i cura de menor de 12 mesos.



36

Educació

L'equip d'Educació de la secció

A partir d'ara ja podem comptar amb el personal d'Educació que estarà integrat a la secció sindical de l'Ajuntament de Barcelona i que formarà part del sector integral de la secció sindical de Comissions Obreres a l'Ajuntament de Barcelona.



38

ASPB

El futur de la salut a Barcelona

Us presentem l'equip de delegats i delegades de Comissions Obreres a l'Agència de Salut Pública de Barcelona i els seus compromisos i objectius a curt termini.



39

IMHAB

Defensem l'IMHAB

Cal defensar l'Institut Municipal d'habitatge i Rehabilitació de Barcelona. Hem fet una infografia amb les problemàtiques principals i **La Nostra** proposta de millora.



40

Dret de vaga

La vaga no és un delictes

T'expliquem a què es dedica els diners descomptats quan exercim el nostre dret de vaga i exposem un dels projectes solidaris: "Lola, no estás sola".

Experiència i saviesa,un binomi guanyador!

GUIM FIBLA, ÉS EL NOU RESPONSABLE DEL SECTOR INTEGRAL DE LA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA. AQUEST SECTOR REUNEIX A TOT EL PERSONAL NO UNIFORMAT,

Entrevistem a Guim Fibla que s'incorpora a l'executiva de la secció sindical.

- Guim, d'on vens?

Porto molts anys afiliat a CCOO, fa temps vaig formar part del Comitè de l'Institut Municipal d'Hisenda en un moment complicat perquè l'Ajuntament no reconeixia drets a una part important del personal.

Eren temps en què l'administració volia dividir la plantilla per poder "gestionar-la" millor.

Vam aconseguir coses com la igualtat de drets entre personal laboral i funcionaris, reconeixement dels drets adquirits un "conveni ajuntament" per a tothom, entre altres.

Des d'aleshores he estat uns anys desconnectat de la primera línia de l'activitat sindical. Però fa un any i mig, Rosa Tomás em va oferir incorporar-me a la secció i aquí estic.

- Tornes a la primera línia, hi ha diferències amb la teva anterior etapa?

Crec que ara ens trobem en un moment semblant al de fa uns anys.

L'administració de manera intencionada o no, es diversifica, crea singularitats, vol vendre la idea que cada districte, sector i



organisme autònom és diferent, que té unes necessitats concretes i que cada gerència sap el que es necessita i li convé.

- A qui beneficia aquesta diversificació?

- Només a l'administració. Es prenen decisions diferents en cada àmbit, es valoren de forma diferent tasques que són iguals, s'aplica de manera diferent alguns

punts del conveni. Aquesta diversificació afavoreix només a l'administració. Hem de frenar aquesta divisió.

"LA DIVERSIFICACIÓ NOMÉS AFAVOREIX A L'ADMINISTRACIÓ. HEM DE FRENAR AQUESTA DIVISIÓ".

- Guim, ara què toca?

S'han fet una gran tasca per millorar les condicions laborals. Tenim el millor conveni que mai hem tingut. Ara toca continuar endavant per millorar.

- Quin és el primer repte que afrontes?

Tinc l'encàrrec de la secretària general, Rosa Tomás, d'organitzar el sector integral, de construir una xarxa que ens permeti afrontar les diferents problemàtiques amb unitat, respectant les diferents sensibilitats de cada àmbit.

“EL MEU PRIMER COMPROMÍS ÉS ORGANITZAR EL SECTOR INTEGRAL I DE CONSTRUIR UNA XARXA QUE ENS PERMETI AFRONTAR LES DIFERENTS PROBLEMÀTIQUES AMB UNITAT”.

- Quin és el teu primer compromís amb la plantilla?

Prenc el compromís d'intentar teixir aquesta xarxa, de contactar

amb els referents i col·laboradors i col·laboradores i buscar-ne de nous, de compartir i construir fronts comuns amb tots els delegats i delegades dels diferents ens.

- Quin és el posicionament respecte a la Relació de Llocs de Treball, la RLLT?

Lluitarem per una RLLT justa i transparent, que no deixi lloc a l'arbitrarietat que massa sovint veiem ara en concursos, plenes dedicacions, trasllats, etc.

- Alguna línia vermella?

En aquest sentit cal fer una menció especial als Complementes d'Atenció Directa, que han de ser una de les línies vermelles de les futures negociacions.

- Poses en relleu la feina en els darrers anys, queden temes pendents?

Queden molts temes pendents i cal seguir lluitant, com exigir un dimensionament de plantilles adequat a les càrregues de feina, regular amb garanties el teletreball, lluitarem per la creació del grup B i per les 35 hores de jornada, intentarem desbloquejar

els punts que queden pendents del conveni com l'aplicació de les 35 hores per interès particular al personal amb horaris especials o la creació i desenvolupament de les comissions pendents.

També, lluitarem per una regulació justa i transparent de la jornada de plena dedicació, buscarem establir un sistema de mobilitat horitzontal per a tota la plantilla i continuarem lluitant per les municipalitzacions de serveis com SIS, CEMAU o CUESB amb criteris clars i per frenar les externalitzacions.

“LLUITAREM PER UNA RLLT JUSTA I TRANSPARENT, QUE NO DEIXI LLOC A L'ARBITRARIETAT”.

- Guim, la unió fa la força?

No hem d'oblidar mai que amb la unitat som més forts i fortes.

Cal continuar treballant per crear una xarxa comuna que ens permeti afrontar, amb encara més garanties, la defensa dels drets de tot el col·lectiu. ||

DES DE COMISSIONS OBRERES LLUITAREM ...

- per una RLLT justa i transparent, que no deixi lloc a l'arbitrarietat.
- per un dimensionament de plantilles adequat a les càrregues de feina.
- per una regulació amb garanties del teletreball.
- per la creació del grup B.
- per les 35 hores de jornada.
- per desbloquejar els punts que queden pendents del conveni.
- per una regulació equitativa de la jornada de plena dedicació, buscarem establir un sistema de mobilitat horitzontal per a tota la plantilla i continuarem lluitant per les municipalitzacions de serveis com SIS, CEMAU o CUESB amb criteris clars i per frenar les externalitzacions.

8

compromisos electorals

Relació de Llocs de Treball

Una RLLT Justa, equilibrada, transparent i amb perspectiva de gènere.

Negociar una Relació de Llocs de Treball sense doble escala salarial, **on es respecti la carrera professional** per aconseguir una valoració real dels llocs de treball.

Defensem una Relació de Llocs de Treball a través de la qual es determinin i es defineixin clarament els llocs de treball, apostem per una carrera professional establint els paràmetres necessaris per a la mobilitat administrativa, el sistema de provisió de cada lloc i els procediments de promoció interna.



Recuperació de drets

Fer complir el 100% dels acords

El primer de tot és fer complir el 100% dels acords signats amb l'Administració i reivindicar la recuperació de la retallada del 5 % de l'any 2010.



Igualtat

Igualtat real JA!

Augmentar la presència de dones als col·lectius masculinitzats, lluitar contra l'assetjament de qualsevol tipus.

Impulsar pel desenvolupament al 100% del III Pla d'Igualtat, des de totes les gerències municipals i amb perspectiva de gènere en totes les àrees de la negociació.



Responsabilitat

Qualitat dels serveis públics

Defensem la qualitat del servei públic i les bones condicions laborals del personal municipal i estem absolutament en contra de les externalitzacions de servei.

Volem aconseguir la revalorització del complement salarial d'atenció a la ciutadania.



Jubilació anticipada

Pla de jubilació

Lluitem per un Pla de jubilació incentivada per a tothom, i l'aplicació de la nova llei de jubilació parcial al personal laboral.



Formació

Continuada i de qualitat

Garantir el dret a la formació continuada de qualitat a tota la plantilla

Millorar l'accés a la promoció interna i promoure la carrera professional basada en la igualtat d'oportunitats.



Salut laboral

Millorar els protocols

Visitarem tots els centres de treball municipals per garantir la prevenció i la salut laboral als llocs de treball amb la millora i ampliació dels protocols de seguretat i salut laboral.

Jornada de 35 hores

Continuar aprofundint en l'assoliment de la jornada de 35 hores setmanals.

Aconseguir les 35 hores de jornada pel sector integral és una lluita primordial que no abandonarem.

Tot i haver negociat un bon Acord de Condicions Laborals, hi ha certs punts que no s'estan desenvolupant tal com es van acordar. Hem reclamat, però davant la negativa de l'Ajuntament estem emprenent accions legals, com per exemple l'aplicació de les 35 hores per interès particular al personal amb horaris especials.



Estem en contra de la interpretació de l'organització sobre el permís per accident o malaltia greu.

| **Espe García.** Delegada sindical CCOO |

La Gasetta Municipal de Barcelona va publicar, l'onze de març d'enguany, la Instrucció on es regula els permisos i llicències que modifica el Decret d'Alcaldia de data de 18 de juliol de 2019.

A Comissions Obreres no estem d'acord amb la interpretació que fa l'organització sobre el permís per accident d'un familiar de primer grau, ja que continua demanant que a l'informe mèdic consti que la lesió de l'accident és greu.

Hem explicat i repetit moltes vegades a l'administració que les i els metges no fan constar els requisits que es demanen a la instrucció per la possibilitat d'incomplir amb la LOPD.

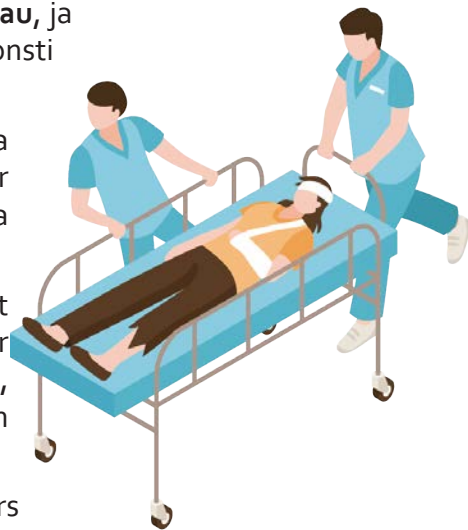
En aquest sentit hem portat un gran seguit de casuístiques on en els informes mèdics per traumatismes es prescriu repòs, ús de croses, immobilitzacions etc., sent evident que requereixen l'atenció i cura d'una altra persona.

En cap dels certificats mèdics dels exemples anteriors es recollia la gravetat de la malaltia i la necessitat d'atenció en el domicili.

Amb aquesta interpretació, estem en mans del o de la facultativa i del seu criteri per determinar la gravetat d'una malaltia com a greu i de la seva voluntat per constatar-lo així en el corresponent justificant mèdic.

Recalcar que en anteriors convenis la interpretació no era la mateixa i no era necessari la prescripció mèdica d'accident greu, a causa d'aquesta recent interpretació es perden drets reconeguts anteriorment.

Exigim a l'administració que rectifiqui la interpretació actual que fa sobre el permís per accident o malaltia greu i apliqui el que ja s'anava fent a les circulars anteriors, ja que és un dret reconegut fa molt de temps.||



PREOCUPACIÓ i IMPLICACIÓ DE CCOO PER LA COVID

| **Sebas Laporta.** Secretari de Salut Laboral de la *secció sindical CCOO* |

Situant-nos en les dates en què som conscients de la pandèmia i durant les successives setmanes o mesos de la gravetat d'aquesta malaltia pels mitjans de comunicació, des de CCOO, com no podia ser d'altra manera, vam estar preocupats i involucrats per la seguretat dels treballadors i treballadores d'aquesta administració.

Comissions Obreres ha participat de forma activa en els comitès de seguretat i salut laboral per promoure la prevenció en els centres de treball mitjançant les avaluacions de riscos donant més rellevància en aquells col·lectius essencials d'atenció al públic que per les seves casuístiques podien tenir major risc, la ventilació dels espais, el tancament dels espais comuns (office) i neteja extra dels espais, entre d'altres.

Sobre els plans de restabliment, cal destacar el treball de supervisió i vigilància que van tenir els delegats i delegades de prevenció de CCOO perquè es complissin correctament, ja que cada gerència els entenia de formes diferents provocant disfuncions organitzatives entre les diferents gerències que repercutien directament sobre els treballadors i treballadores, qüestió que vam denunciar en l'òrgan pertinent, el Comitè de Seguretat i Salut Laboral (CSSL).

Es van interposar denúncies davant de la inspecció de treball per la manca de material (màscares) a col·lectius que segons els protocols preventius no eren necessaris, donant la raó als denunciants.

En l'actualitat hem proposat a l'Ajuntament, mitjançant el CSSL, la conveniència de posar la tecnologia més moderna per minimitzar els riscos de contagi per coronavirus en els llocs de treball amb la desinfecció ultraviolada en les seves diferents versions i aplicada en els edificis i centres municipals.



Des de CCOO continuarem com el primer dia, treballant per contribuir en tot el necessari perquè els treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament, dels Organismes Autònoms i Ens Instrumentals, se sentin segurs i segures en els seus centres de treball.

CONTRA LES AGRESSIONS I ASSETJAMENTS **NO** CALLEM!

Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució enfront de situacions d'assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

| Ana Bonilla. Delegada sindical CCOO LGTBI |

Des de CCOO hem elaborat un protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució enfront de situacions d'assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a l'Ajuntament de Barcelona.

Aquest protocol va ser aprovat juntament amb altres sindicats, amb la col·laboració del Consell Municipal LGTBI, el 21 de gener del 2019, i és un compromís institucional.

El protocol determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans que intervenen en la resolució de les situacions que es donin, respectant la metodologia més apropiada en cada cas. Tots els casos i procediments són

estrictament confidencials. El protocol també serveix per a abordar mesures de sensibilització i formació en la matèria.

Aquest protocol és d'aplicació directa a tots/es els i les empleades de l'Ajuntament de Barcelona, Organismes Autònoms i Ens Instrumentals en els quals s'apliqui l'"Acord de Condicions de Treball" i sigui com sigui el nivell jeràrquic. L'Ajuntament té l'obligació d'informar a totes les empreses externes contractades de l'existència d'aquest protocol i procediment. ||

COM PUC DENUNCIAR-HO?

Per a posar en coneixement de l'organització municipal qualsevol conducta o situació d'assetjament, es podrà posar en contacte la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi aquesta conducta per escrit, conversa, correu o qualsevol altre mitjà, amb el Departament d'Igualtat i Defensa Drets LGTBI:

Denuncia directa:
plaigualtat@bcn.cat - tel. 93-402.77.75

T'ajudem?
ccoajtbcn@ccoo.cat - tel. 93-301.88.67

La persona afectada podrà estar acompanyada per algú de la seva confiança o delegat/a sindical.

El Departament informarà a la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i les accions que es poden emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada avaluada la situació i si calgués presentar denúncia.

Pots consultar el protocol en la nostra web: <https://ajuntamentbarcelona.ccoo.cat>



| Foto: Jordi Solé © CCOO |

L'Oficina per la No Discriminació de Barcelona lluita per garantir els drets de tothom i ajudar a construir una societat més justa i cohesionada. Per això, acompanya les persones que pateixen qualsevol tipus de discriminació, assessora jurídicament per denunciar-la i treballa per la sensibilització de la ciutadania de Barcelona.

Fora de l'àmbit laboral, si has patit o pateixes alguna discriminació o delictes d'odi, a l'OND pots anar a explicar la teva situació. T'assessoren jurídicament, analitzaran la possible sanció i posaran en marxa mecanismes de resolució de conflictes, com ara la mediació.

Formació

| **Yolanda Anguita - Jorge Roldán.** *Secretaria Formació secció sindical CCOO* |

Des de la Secretaria de Formació, un dels reptes que tenim és el del compliment de l'Acord de Condicions Laborals dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament en referència a l'art 28, vers la formació vinculada a la carrera vertical i horitzontal del personal de l'Ajuntament.

El nostre objectiu general és:

VETLLAR PER LA MILLORA DE LA FORMACIÓ DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT

Treballant per garantir l'accés a la formació de tota la plantilla independentment de la seva situació personal i de la seva categoria professional.

La crisi sanitària derivada de la Covid-19 ha comportat un canvi de paradigma del model d'aprenentatge, ha representat la virtualització de la formació presencial, aquest fet ha d'incidir en un major accés a la formació transversal per l'increment de places en cada acció formativa.

Des de CCOO treballem amb el compromís ferm de garantir que aquest nou model d'aprenentatge incorpori l'accessibilitat universal com a element transversal i com a condició per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés.

Treballant per la millora de l'accés a la promoció interna i promoure la carrera professional basada en la igualtat d'oportunitats. Hem de vetllar perquè tothom pugui accedir a una formació orientada al seu lloc de treball o orientada a la carrera professional.

Promoure, des de la nostra secció sindical, la realització de cursos de preparació que millorin la formació de cara a l'oferta pública i la promoció interna, treballant conjuntament amb la Federació de Serveis a la Ciutadania i proveïdors de formació per tal de formar un grup de Formadors amb experiència, compromesos amb les competències adequades.

Durant el període 2019, mitjançant aquest treball conjunt Secció Sindical – FSC, es van formar a prop de 1000 alumnes distribuïts en 33 cursos, on es van poder preparar per a l'accés a diferents categories en l'Oferta Pública, sent els percentatges d'aprovat en les diferents convocatòries des del 83% al 100% en alguna categoria.

Aquesta acció sindical també s'ha vist sacsejada per la COVID19, però hem estat àgils en adaptar les propostes d'accions per preparar processos de selecció i de promoció interna a una diversitat de formats virtuals ajustats al ventall de necessitats de les persones interessades.

FORMACIÓ ADREÇADA ALS DELEGATS I DELEGADES SINDICALS

Treballar perquè els i les delegades, tinguin les formacions adients en totes les matèries que facilitin i millorin el desenvolupament de l'acció sindical.

Garantir que totes les delegades i delegats sindicals, puguin formar-se en igualtat d'oportunitats e la resta del personal de l'Ajuntament en la formació transversal.

SUPORT I ORIENTACIÓ A LA PARTICIPACIÓ DE PLANS DE FORMACIÓ D'ORGANISMES AUTÒNOMS I ENS INSTRUMENTALS

Donar suport a les delegades i els delegats de la resta d'organismes autònoms i ens instrumentals en la participació i negociació dels plans de formació.

Establir reunions de coordinació periòdiques amb els responsables de formació dels diferents d'organismes autònoms i ens instrumentals per compartir coneixement, intercanviar experiències i dissenyar accions conjuntes que afavoreixin el seguiment dels plans de formació de cada organització.

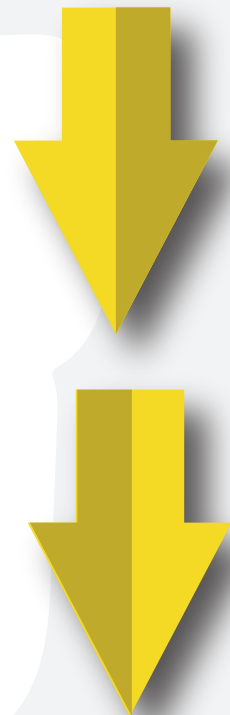
Iluita



secció sindical
Ajuntament de Barcelona

per uns SERVEIS SOCIALS

DIGNES!!



Garants del benestar

de la ciutadania

DENUNCIEM !!

8 REIVINDICACIONS IRRENUNCIABLES →
Les Polítiques d'austeritat i les retallades disminueixen els recursos, les prestacions i la dotació de professionals.

ELLS SERVEIS SOCIALS ESTAN DESBORDATS !!

- + Pèrdues de llocs de treball
- + Càrregues i responsabilitats
- + Baixes laborals
- + Violència ocupacional
- Recursos formatius
- Inversions
- Cartera de serveis

¡¡¡

PER

- 1 MÉS SEBURETAT PER A EVITAR AGRESSIONS ALS I LES TREBALLADORES
- 2 MÉS PERSONAL. ELS EQUIPS ESTAN DESBORDATS!
- 3 MÉS RECURSOS I PREVENCIÓ PER LA COVID
- 4 MÉS FORMACIÓ
- 5 MILLORAR L'ORGANITZACIÓ DELS SERVEIS SOCIALS
- 6 ACABAR AMB LES EXTERNALITZACIONS
- 7 REVISAR LES RÀTIOS DE LES CÀRREGUES DE TREBALL
- 8 RETRIBUCIONS JUSTES I DIGNES

L'AJUNTAMENT DE BARCELONA
ÉS EL RESPONSABLE DEL BENESTAR DE LES PERSONES

| **Víctor Hierro.** Secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona |

Després de les **agressions patides** a les instal·lacions de l'Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona en els mesos de març, abril i maig vam realitzar diversos contactes amb el personal dels diferents sectors i centres.

Els col·lectius de treballadores i treballadors dels diferents CSS, EAIA i UGA constaten que els equips estan desbordats i això implica una desatenció greu als usuaris.

A més **la pandèmia de la COVID-19 ha amplificat les carències estructurals dels serveis** (com la manca de planificació àgil, preventiva i executiva sobre les necessitats reals dels barris) i **ha posat en estat crític l'exercici professional i l'atenció a la ciutadania**, desbordant totes les previsions de demanda de recursos bàsics que pateix la població, a causa de l'aturada col·lateral de l'activitat econòmica i laboral en molts sectors.

Des de CCOO considerem que cal replantejar el sistema de serveis socials de la ciutat i continuarem treballant per la municipalització dels serveis essencials que actualment es troben externalitzats.

En aquest sentit, cal tenir present que entre 2016 i 2018 vam aconseguir que s'incorporessin més de 1000 persones com a plantilla fent ampliacions de les borses de treball, ara s'estan resolent les ofertes públiques que es van convocar a 2018, que estan servant per estabilitzar al personal interí i per crear més borses de treball.

Des de CCOO seguim reivindicant que s'ha d'incorporar més personal a molts departaments que ho necessiten, com per exemple serveis socials o les Oficines d'Habitatge, seguim treballant perquè l'Ajuntament faci aquests increments de plantilla i

no es perdi ni una plaça a banda de reforçar els serveis que ja ho necessitaven.

No podem permetre que el Consistori segueixi externalitzant serveis tenint borses de treball pròpies. S'han de recuperar categories com els conserges als edificis municipals.

Garantir una **correcta integració dels serveis municipalitzats**, vetllant per què les condicions de la plantilla municipalitzada s'adeqüi a l'Acord de Condicions de l'Ajuntament de Barcelona alhora que es respecten les necessitats particulars d'aquests serveis.

Revisar les ràtios de casos/treballador i ampliar la plantilla en cas que fos necessari, a fi d'oferir un volum de feina més proporcional al personal al servei de l'IMSSB. També cal adaptar el nombre de tècnics i suports administratius, d'acord amb les necessitats de cada territori.

A fi d'evitar la sobre càrrega de feina del personal de l'IMSS **cal que l'Administració elimini la sobre programació d'entrevistes de primera atenció i garanteixi que es cobreixin totes les baixes que superin els 15 dies.**

Treballem per **establir un sistema de baremació** dels casos, de manera que s'unifiquin criteris per valorar la seva complexitat (tenint en compte el territori; el nombre de menors presents al sistema familiar; l'actitud col·laborativa o bel·ligerant de la família; etc.), a fi de tenir en compte aquestes variables en el procés d'assignació i en l'establiment de ràtios, tenint en compte les càrregues reals de feina. Les direccions hauran de fer una avaluació continuada i individual de les càrregues de feina de la plantilla.

Cal **especificar i diferenciar funcions, tasques i responsabilitats de cada perfil professional de l'IMSS**, amb una descripció detallada dels diferents encàrrecs que es poden rebre, aplicant una retribució complementària específica de "responsabilitat i dificultat tècnica", quan correspongui.

Demanem adequació i racionalització dels CSS, recursos assignats i personal dels barris i zones d'alta complexitat que acumulen alts índexs de necessitats socials de tota mena.

Des de CCOO demanem la creació d'un lloc de treball amb perfils de Tècnic/a Superior de Treball i Educació Social.

Cal tenir present que en l'actualitat el col·lectiu d'educadors/es socials i de treballadors/es socials és un lloc de treball de Tècnic/a Mig (A2 20), que a més està fortament feminitzat. Per aquesta raó, considerem que la creació d'uns llocs de treball de TS (A1 22) ajudaria a reduir la bretxa salarial estructural actual, i ajudaria a solucionar els canvis en les titulacions universitàries soferts pel Pla Bolonia.

Tot i que per la titulació universitària pròpia de TS. A més a més, no podem obviar que el subgrup A2 suposa un 26,71% del personal de l'Ajuntament i és un dels col·lectius més feminitzats (13,23%).

En serveis territorialitzats, com són les UGA, CSS o EAIA, treballarem per què, respectant les particularitats de cada centre, s'estableixin uns criteris unificats en relació amb l'organització d'aquests serveis. Cal garantir que tot el personal tingui un correcte accés a la formació, descansos, flexibilitat horària, entre d'altres, amb independència del centre on desenvolupi les seves tasques. Així mateix, cal estandarditzar mètodes d'intervenció tenint en compte les característiques singulars territorials, fent una anàlisi prèvia.

CCOO demanem que hi hagi un criteri per la quantificació del pagament del complement específic circumstancial d'atenció directa

S'han creat desigualtats entre col·lectius que fan atenció directa a la ciutadania i per tant amb aquest criteri s'ha de revisar quant cobra cadascú i perquè, reconeixent i incrementant el complement d'atenció a les professionals de la unitat de gestió administrativa.

També **s'ha d'establir qui l'ha de cobrar els complements**, ja que existeixen serveis que fan atenció directa a la ciutadania i no estan cobrant cap complement. Aquestes desigualtats també existeixen a categories del grup A.

El cobrament d'aquest complement va associat a una pujada de nivell, en el cas del grup C, encara tenim col·lectius que amb l'últim acord vam aconseguir que cobressin el complement i no se'ls va pujar el nivell.

Des de CCOO hem anat recopilant informació sobre els col·lectius que reivindiquen homologar la quantia d'aquest complement a la d'altres serveis i també d'altres que demanen cobrar-lo.

Us animem a posar-vos en contacte amb nosaltres per parlar-ne si creieu que és el vostre cas. Seguirem lluitant perquè s'aclareixi tot el que està relacionat amb aquest complement.

També **cal cercar fórmules de descàrrega tant temporal com definitiva**, de feina d'atenció directa per aquells professionals que pateixin desgast emocional per l'exposició a estressos laborals significatius, amb especial atenció oferint alternativa a les dones embarassades.

Revisió dels locals on l'IMSSB presta serveis, analitzant les condicions de salubritat com ventilació o entrada de llum natural.

També cal que aquests equipaments disposin d'espais i materials suficients per a l'atenció dels usuaris (siguin adults, infants o adolescents).

Cal garantir el manteniment del reforç del servei de neteja, especialment mentre duri la pandèmia.

En relació amb els esforços que va realitzar la plantilla, **demanem la compensació amb caràcter retroactiu per l'ús dels estris personals que s'empren al servei mentre s'està teletreballant i la compensació a les professionals amb jornada reduïda que van fer jornada completa** la segona quinzena del març de 2020.

Cal destacar la necessitat de fer una avaluació psicosocial pel personal d'UGA.

Des dels sindicats demanem els registres on constin les hores extres que motiven el plus econòmic concedit a 123 treballadores, amb total transparència en les dades, i revocació immediata dels dies lliures extraordinaris concedits indiscriminadament als comandaments.

Des de CCOO demanem un augment de l'oferta formativa especialitzada en el nostre camp

de treball, realitzar formació continuada i formulació inicial prèvia a la incorporació del nou personal.

Revisar els protocols d'ocupació dels locals de l'IMSS i d'agressions a la seva plantilla, fent compatible el legítim dret de protesta i manifestació de la ciutadania amb la seguretat de la plantilla del lloc on es realitzi la mobilització.

Es podrà estudiar donar la possibilitat als professionals de canviar de destinació a altres serveis. **Exigim el compromís amb el manteniment dels serveis de seguretat de manera permanent.**

Requerim arribar a un acord sobre la prestació de serveis en modalitat de **teletreball**, de forma consensuada amb els sindicats, que garanteixi necessàriament mesures de conciliació clares i respectuoses amb tota la plantilla.

Per últim, cal que l'Administració, a fi de no deixar enrere a la població afectada per les conseqüències de la pandèmia, garanteixi una planificació i promoció comunitàries perquè la població es pugui relacionar de manera equitativa amb mitjans telemàtics (campanyes alfabetització digital, ampliació de la xarxa wifi...), trencant amb la bretxa digital i les diferències d'atenció.

Aquesta planificació haurà de contemplar necessàriament la dotació de mitjans i subministraments a les llars amb infants en edat escolar que així ho precisin.

Alhora cal que s'elabori un pla d'emergència habitacional que inclogui, d'una banda, un fons extraordinari pel pagament de lloguers i relloguers des dels serveis socials essencials a persones i famílies la situació de les quals no ve detonada sinó aprofundida per la COVID-19, i d'una altra banda, un augment significatiu a curt termini del parc d'habitatge públic i l'execució contundent dels mecanismes que permet la llei per frenar l'especulació. També **urgeix la creació immediata d'una taula tècnica d'emergència** amb treballadores de base de tots els serveis socials essencials, categories i districtes davant possibles escenaris de futur semblants al que encara vivim.



Fitxa sol·licitud afiliació / Ficha solicitud afiliación

Dades del treballador/a / Datos del trabajador/a				Primer mes que s'ha de cobrar:
DNI / NIE / Pasaporte:	Nom / Nombre:	1r Cognom / 1r Apellido:		
2n Cognom / 2n Apellido:	país de naixement / país de nacimiento:			
data de naixement / fecha de nacimiento:	<input type="checkbox"/> home / hombre	Telèfon fix / Teléfono fijo:	mòbil personal / móvil personal:	
adreça / dirección:	<input type="checkbox"/> dona / mujer			
població / localidad:	Província / Provincia:	Comunitat autònoma / Comunidad Autónoma		
Núm. Seguretat Social personal / Núm. Seguridad Social personal:	Email personal / Email personal:			
Estudis acabats / Estudios acabados:	Idiomes / Idiomas:			

Dades centre de treball / Datos centro de trabajo (Dades de la Nòmina / Datos de la Nómina)				Nre. de treballadors / Nro. de trabajadores:
empresa / empresa:	Nom Centre Treball / Nombre Centro Trabajo:			
Núm. Seguretat Social / Núm. Seguridad Social:	CIF:	Activitat / Actividad:		
Telèfon / Teléfono:	Adreça / Dirección:			
població / localidad:	CP:	Email empresa / Email empresa:		

Quota / Cuota (Segons els ingressos correspon la quota. Portar nòmina o documentació que acrediti situació / Según los ingresos corresponde la cuota. Traer nómina o documentación que acredite situación)			
Tipus de contracte : Indefinit o Temporal / Tipo de contrato: Indefinido o Temporal	Categoria: no qualificat/ada - qualificat/ada - tècnica - comandament intermedi - directiu/a / Categoría: no cualificado/a - cualificado - técnico/a - mando intermedio - directivo/a		
Situació laboral: Temps complet - Temps parcial - Atur - Jubilació/pensioniste - 1º Treball / Situación laboral: Tiempo completo - Tiempo Parcial - Paro - Jubilación/pensionista - 1º Trabajo:			

Signatura sol·licitud afiliació / Firma solicitud afiliación:			
--	--	--	--

Ordre domiciliació bancària / Orden domiciliación bancaria	Nom del banc o caixa / Nombre del banco o caja:			
	CCC account			
	IBAN	Entitat / Entidad:	Oficina / Oficina:	DC
	ES			rºcompte / nºcuenta
SWIFT BIC:				

Signatura ordre de domicialització / Firma orden de domicialización:			
---	--	--	--

Mitjançant la signatura d'aquest formulari d'ordre de domiciliació autoritzes a CCOO, Unitat Administrativa de Recaptació (UARC), a enviar ordres a la nostra entitat financera per carregar al teu compte i a la teva entitat financera els imports corresponents al teu compte d'acord amb les ordres de la UARC de CCOO. Com a part dels teus drets, pots ser reemborsat per la teva entitat financera d'acord amb les condicions dels contracte que hi tinguis subscript. Aquest reemborsament s'haurà de reclamar en un termini de vuit setmanes a partir de la data de càrrec al teu compte.

Mediante la firma de este formulario de orden de domicialización autorizas a CCOO, Unidad Administrativa de Recaptación (UARC), a enviar ordenes a nuestra entidad financiera a cargar a tu cuenta y a tu entidad financiera los importes correspondientes a tu cuenta de acuerdo con las ordenes de la UARC de CCOO. Como parte de tus derechos, puedes ser reembolsado por tu entidad financiera de acuerdo con las condiciones del contrato que tengas suscrito. Este reembolso se deberá reclamar en el terminio de ocho semanas a partir de la fecha de cargo en tu cuenta.

Protecció de dades

De conformitat amb la Llei de Protecció de Dades de caràcter personal, t'informem que les teves dades seran incorporades a un fitxer del qual és titular CCOO, integrat per fitxers de la Confederació Sindical de Comissió Obrera Nacional de Catalunya, així com el de la Confederació Sindical de Comissions Obreres i de la Federació corresponent al sector al qual pertany l'empresa en que treballas.

La finalitat del tractament de les teves dades en aquest fitxer és el manteniment de la teva relació com a persona afiliada, amb les finalitats concretes establertes als Estatuts. A més, aquestes dades podran servir per enviar-te informació sobre activitats i acords de col·laboració als quals s'arribin amb altres entitats.

Protección de datos

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, te informamos que tus datos personales serán incorporados a un fichero de titularidad de CC.OO integrados por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar que radiquetu centro de trabajo, a la federación del sector a la que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como - en todo caso - a la C.S. CC.OO.

La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Pudes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de su D.N.I. dirigida a C.S. CC.OO - Responsable de Protección de Datos, C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes emitir un correo electrónico a lpd@ccoo.es o llamar al teléfono 917028077

Sempre estaràs informat a www.ccoo.cat, o al web de CS de CCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, de rectificació, de cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit, companyada d'una fotocòpia del teu D.N.I. i indicant "PROTECCIÓ DE DADES" al domicili de la CS de la CONG, situat a la Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, i al domicili de la CS de la CCOO, situat al carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CS de la CCOO i de les federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lpd@ccoo.cat o trucar al telèfon 93 481 27 00

Vols saber què pensem del Teletreball?

| Guim Fibla. Responsable sector integral |

En el darrer Conveni es va acordar la creació d'una Comissió de teletreball. No era un tema prioritari per a l'Ajuntament i ha dilatat fins a la desesperació l'inici de les negociacions. La pandèmia ha canviat aquesta situació de manera traumàtica. Tots ho hem patit. El treball a distància ha estat imposat amb cruïda per les circumstàncies.

Des del 14 de març del 2020, CCOO ha estat forçant a l'Ajuntament perquè la major part d'efectius realitzés treball a distància en les millors condicions possibles.

CCOO ha lluitat per aconseguir mitjans per a tota la plantilla, compensacions pels increments de despeses en els consums de telefonia i internet, limitant els horaris de disponibilitat del personal, etc.

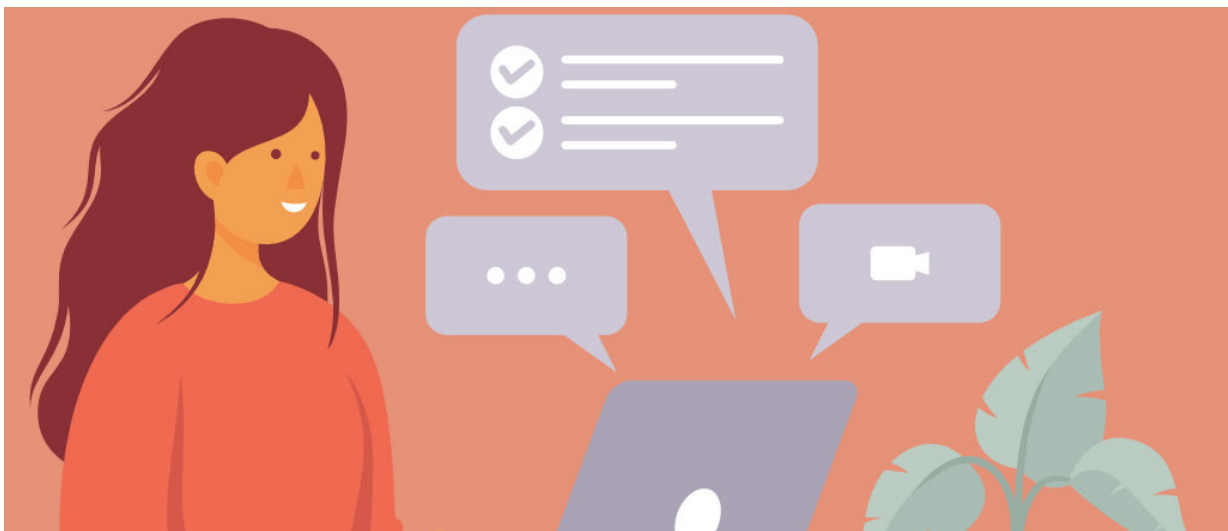
Tots hem patit en aquesta pandèmia situacions que calia tractar i regular amb cura i respecte. La professionalitat i corresponsabilitat de la plantilla ha quedat més que demostrada en un entorn molt complicat.

Però cal tenir clar que el treball a distància no és el teletreball: el treball a distància ha estat i encara és una necessitat, mentre duri la situació epidemiològica. Ara bé, s'ha demostrat que el treball a distància és efectiu organitzativament i beneficiós per la millora de les condicions laborals.

Ara toca negociar el teletreball. Ara toca consolidar aquests beneficis en una negociació efectiva, que reculli les necessitats de conciliació i adaptació de tota la plantilla a la nova realitat.

QUÈ PENSEM?

- El treball a distància amb garanties és voluntari i reversible.
- Dret a l'abonament i a la compensació de despeses per part de l'empresa.
- Dret a la igualtat de tracte i a la conciliació i a la corresponsabilitat.
- Dret a la desconexió digital i a un horari adequat i flexible.
- Dret a la protecció de la salut i a la prevenció de riscos laborals.
- Dret a la carrera professional i a la promoció.





| Guim Fibla. Responsable sector integral |

La pandèmia no ha aturat l'activitat sindical de CCOO, tot el contrari.

CCOO ha continuat forçant a l'Administració perquè no es vulnerin els drets de tota la plantilla municipal.

Des de l'inici de l'estat d'alarma el passat 14 de març de 2020, CCOO ha estat lluitant per:

- Generalitzar el treball a distància a tots els col·lectius.
- Dotar de mitjans tecnològics suficients a tota la plantilla.
- La no incorporació presencial del personal vulnerable.
- Dotar de mesures de prevenció necessàries a tots els serveis essencials i que disposessin de les (mascarets, gels ...).
- L'adequació dels centres de treball a la situació d'emergència sanitària.
- Aturar el precipitat retorn que es volia imposar el juliol de 2020.
- L'adequació dels plans de restabliment a la realitat epidemiològica

Com ho hem fet?

- Visitant els centres de treball, els que no han tancat i els que s'han anat obrint en la primera desescalada. Per detectar que les mesures preses són les adequades.
- Reivindicant la limitació d'horaris de disponibilitat en el treball a distància.
- Reclamant el pagament dels increments de despeses personals derivats del treball a distància.
- Vigilant que es respectessin les distàncies de seguretat en els centres de treball.
- Exigint que els sistemes de ventilació fossin els adequats.
- Requerint el compliment de les normatives en els comitès de seguretat i salut de l'Ajuntament i organismes autònoms.
- Acompanyant als tècnics de prevenció en les inspeccions a centres, per detectar possibles irregularitats.
- Denunciant a Inspecció de Treball aquelles situacions que al nostre entendre perjudicaven la plantilla.

Els delegats i delegades de CCOO no hem parat de treballar des de l'inici d'aquesta situació excepcional. I ho continuarem fent, per garantir i defensar les condicions laborals i la vigilància de la salut de tota la plantilla.

Motius per afiliar-te

Ja som molts els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Barcelona afiliats a CCOO, però encara ens faltes tu.

Ens afiliem a CCOO perquè sabem que junts som més forts i perquè volem un sindicat nostre, independent de qualsevol poder econòmic o polític. CCOO és la primera força sindical perquè només ens pertany a nosaltres.

CCOO és la nostra garantia, la protecció que tenim perquè la direcció de l'empresa no ens imposi els seus interessos i decisions. Per fer complir i millorar els nostres drets recollits als convenis col·lectius, les lleis i els acords socials. CCOO és la nostra força. Amb cada nova persona que s'afilia a CCOO som més i tenim més força per negociar millors salaris i condicions de treball a través dels convenis col·lectius.

CCOO és el nostre suport. Davant dels problemes laborals, estar junts ens permet comptar amb el millor assessorament laboral i legal com a afiliades i afiliats. Estar afiliats a CCOO ens ajuda a accedir a la formació professional, per poder trobar o millorar la nostra feina.

CCOO és la nostra protecció també fora de l'empresa, perquè com que és el sindicat més important del país, és també la millor garantia per mantenir i millorar la protecció social: les pensions, la protecció per atur, els drets de les persones amb dependències, els serveis públics, el transport, les infraestructures...

Tu hi guanyes, tots hi guanyem!

L'afiliació a CCOO ens dóna dret a:

Assessorament sindical

Tot allò que necessitem saber sobre el nostre conveni, salari, condicions, ...

Gabinet Tècnic Jurídic (GTJ)

Comptem amb més de 50 professionals especialitzats.

Quan necessitem l'assistència d'un advocat o advocada o d'un economista, el nostre Gabinet us ajudarà.

Formació i orientació professional

A CCOO podem obtenir formació gratuïta i d'alta qualitat accedint a una àmplia oferta de cursos, a tot Catalunya.

Assegurances

A partir d'un any d'afiliació, a CCOO tenim dret a una pòlissa gratuïta de 9.000 € en cas de mort per accident. Així mateix disposem de condicions especials per contractar tot tipus d'assegurances a ATLANTIS, l'asseguradora social més important d'Europa.

Descomptes

Com que som més de 150.000 persones afiliades en Catalunya, establim contractes de col·laboració amb empreses, professionals i comerços que ens permeten tenir importants descomptes en serveis tan diversos com el dentista, els espectacles, la roba o un cotxe.



Assessorament laboral

Els serveis d'assessorament laboral són gratuïts per a afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya. Per a la resta de treballadors i treballadores interessats, cal consultar les tarifes vigents a la nostra web.

El servei d'assessorament individual està adreçat a les persones que vulguin resoldre dubtes i qüestions personals que tinguin a veure amb la seva feina.

S'ha de fer de manera presencial i és gratuït per a les persones afiliades a CCOO (si s'afilien en el moment de l'assessorament, cal que paguin 3 mensualitats de la quota general ordinària d'afiliació, en efectiu o mitjançant targeta de crèdit).

En aquest assessorament primari, CCOO aposta per prestar un servei útil i àgil per als treballadors i les treballadores que acudeixin al nostre sindicat, evitant temps d'espera i trobant solucions als seus problemes sense haver de passar gaires filtres, de la manera més ràpida i eficient per als seus interessos.

L'equip d'assessorament està format per assessors i assessores especialitzats i disposa del suport del nostre Gabinet Tècnic Jurídic (GTJ), de reconegut prestigi en l'àmbit laboral.

Tots plegats ofereixen un servei d'assessorament individual primari perquè la persona que vingui al nostre sindicat amb un problema laboral en surti amb una solució immediata. Així mateix, es derivaran ràpidament al Gabinet Tècnic Jurídic els temes que siguin objecte de demanda, dintre del termini establert legalment.

Els delegats i delegades de personal, els comitès i els delegats i delegades de seccions sindicals s'han d'adreçar a la seva federació de ram o sector abans de passar per aquest servei, de la mateixa manera que els conflictes col·lectius s'atendran a la federació de ram o sector corresponent.

CONSULTA'NS:
Av. Francesc Cambó 17, 5è B
Barcelona 08003
93-301.88.67
ccooajtbcn@ccoo.cat

Les persones que vinguin al sindicat poden assessorar-se de manera individual en qüestions com:

- Reduccions de jornada, lactància i excedències per cura legal.
- Redacció de comunicacions i reclamacions a les empreses.
- Càlculs de quitances.
- Acomiadaments: càlculs d'indemnitzacions i derivació al GTJ en cas de reclamació per acomiadament improcedent.
- Càlculs i aplicacions de convenis: drets fonamentals, salaris, contractació, vacances, horaris i modificacions substancials de les condicions de treball.
- Càlculs de prestacions de la Seguretat Social: desocupació, pensions per jubilació, mort i supervivència, incapacitat temporal i atur.
- Al·legacions dins d'un procés disciplinari.
- Gestions sindicals amb les empreses, si no hi ha representació sindical.
- Redacció de denúncia a la Inspecció de Treball.
- Consultes referents a seguretat i salut.
- Temes de discriminacions per raó de sexe, gènere, raça o religió.
- Falsos autònoms.

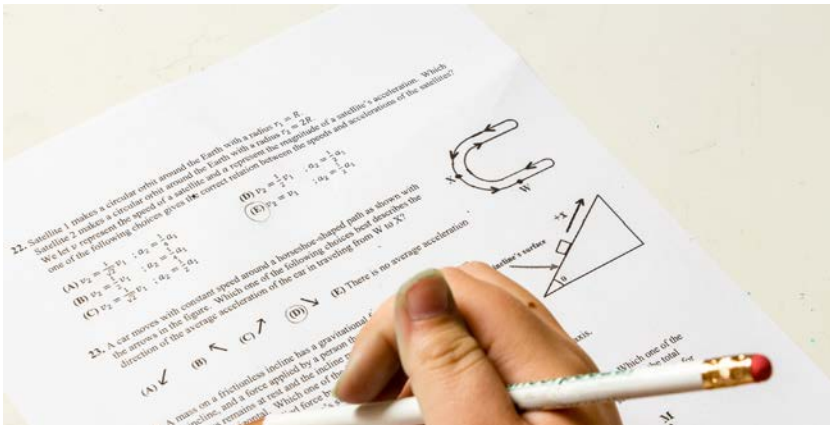
Formació



Oposició GUB

#VULLSERGUB

Curs de preparació per superar les proves de l'oposició de la Guàrdia Urbana de Barcelona. Amb Campus Virtual, vídeos, test i tot allò què necessites per aprovar. Preus especials per l'afiliació.



Psicotècnics GUB

Test aptitudinals

Curs específic per preparar les proves aptitudinals de l'oposició de la Guàrdia Urbana de Barcelona. El nostre curs de psicotècnics està actualitzat a les últimes convocatòries, incloent test específics.

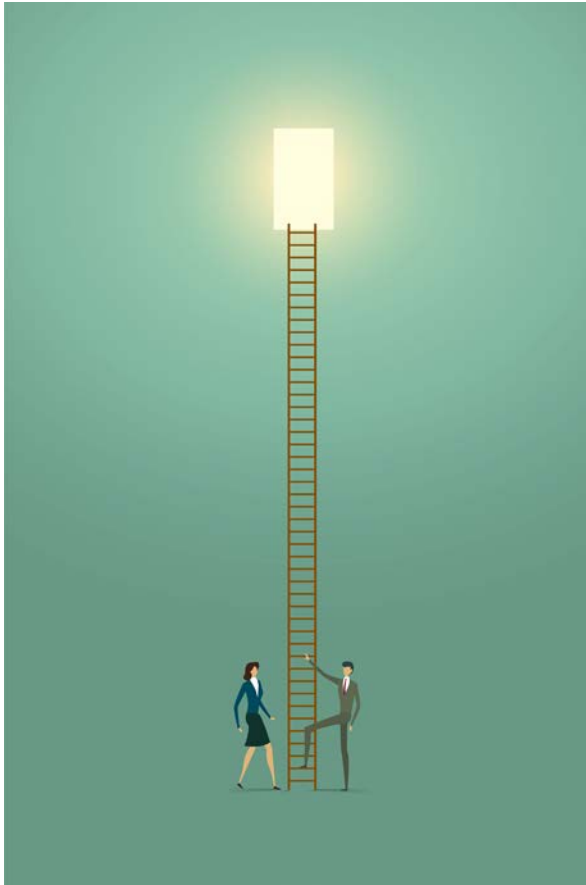


Comandament

Promoció interna GUB

Prepara la teva promoció interna a Comandament en la Guàrdia Urbana de Barcelona amb nosaltres!

www.vullsergub.com/formacio



Ajuntament

Oposició

Has pensat mai a ser funcionari/a de l'Ajuntament de Barcelona?

Tenim un acord amb FORMART-TE, acadèmia que ofereix preus especials per la nostra afiliació.

T'ajudaran amb classes presencials i virtuals i et facilitaran els coneixements necessaris per superar les diferents proves tant teòriques com pràctiques.

Promoció interna

Prepara les teves oposicions a promoció interna de l'Ajuntament de Barcelona amb Formar-te.

Preus especials per la nostra afiliació!

www.formar-te.es



Professionals

Adults, professional, policial homologat, ...

Cursos adreçats a treballadors ocupats i en atur, per a ampliar i millorar les seves competències professionals. Preus especials per la nostra afiliació. Info en la nostra web:

<https://ajuntamentbarcelona.ccoo.cat/>

<https://www.esspol.es/>



Altres

Formació per persones adultes.

CCOO ofereix diferents cursos que corresponen als teus interessos i a les teves necessitats, presencials i virtuals.

Preus especials per la nostra afiliació. Info en la nostra web:

<https://ajuntamentbarcelona.ccoo.cat/>

RLLT *per una Relació de Llocs de Treball* JUSTA I EQUITATIVA

| **Guim Fibla.** *Responsable sector integral CCOO* |

Per comprendre la situació actual és necessari resumir primer quina ha estat l'evolució de la gestió de la plantilla en els darrers temps.

D'on venim?

Anys enrere, l'Ajuntament no tenia pròpiament un catàleg de llocs de treball. Per donar compliment als necessaris ajustos de la plantilla es modificaven llocs de treball apujant-ne el nivell o els complements, sense una valoració sistemàtica.

Els llocs singulars eren molt abundants. Sovint tasques molt semblants tenien denominacions i sous diferents. Amb el pas del temps es va fer palesa la necessitat d'ordenar aquesta estructura i establir un sistema de gestió coherent.

En l'últim mandat del Sr. Hereu un nou equip responsable de la Gerència de Recursos Humans va impulsar un procés d'ordenament dels llocs de treball. Aquest intent va donar lloc al SOM (Sistema d'Ordenació Municipal), aprovat pel Plenari en data 21 de desembre de 2012. El sistema facilitava la gestió de les tasques encomanades a la Gerència de RRHH. Xocava però frontalment amb els legítims interessos dels treballadors, ja que presentava algunes serioses mancances:

- sistema molt generalista: una mateixa denominació de lloc podia incloure tasques tan diverses com una secretaria de direcció i un inspector de districte, o un tècnic d'obres i un jurista...
- creació d'una doble escala salarial: els llocs es van igualar per la part baixa, creant complements transitoris.
- no hi va haver una negociació seriosa amb els sindicats en la seva elaboració.

El descontent entre amplis sectors de la plantilla va donar lloc a la interposició d'un recurs per part de l'Associació Professional de Tècnics i Tècniques de l'Ajuntament de Barcelona. En data 19 de juliol de 2017, el Jutjat del Contenciós Administratiu número

6 de Barcelona va dictar la Sentència 156/2017 anul·lant els actes d'aprovació i desenvolupament del SOM (acords plenaris de 21 de desembre de 2012 i de 24 de juliol de 2013, i els decrets d'Alcaldia d'1 de febrer de 2013). La sentència basa la seva resolució en els següents punts:

- manca de la preceptiva negociació col·lectiva real i efectiva.
- el catàleg no incorpora la informació exigida legalment a una RLLT o instrument d'ordenació anàleg.
- manca de valoració dels llocs de treball i contradicció en algunes tipologies dels llocs de treball que estableix el catàleg.
- existència de doble escala salarial discriminatòria sense fonament.

Així doncs, la sentència anul·la el flamant sistema de gestió implantat per la Gerència de RH, creant una situació d'interinitat i inseguretat jurídica per a tota la plantilla. Es requeria una solució d'urgència que garantís la prestació de serveis per part del Consistori.

Conscients de la gravetat de la situació, les forces sindicals varen facilitar la signatura d'un acord de la Mesa General de Negociació, de data 12 de desembre de 2017, en el que s'assentaren les bases del que havia de ser la futura RLLT de l'Ajuntament i el seu sistema de gestió.

Gràcies a aquest acord, en data 22 de desembre de 2017, el Plenari Municipal va aprovar emprendre la construcció d'una relació de llocs de treball inicial. Durant l'any 2018 es va elaborar i negociar aquesta primera RLLT. En data 12 de desembre de 2018 sindicats i Administració signen un acord a la Mesa General de Negociació que establia els següents compromisos:

Situació actual

- reconèixer el caràcter inicial de la RLLT i completar la seva articulació definitiva en base a una valoració de llocs de treball a iniciar amb caràcter immediat
 - Incorporar en la RLLT els llocs que no es van poder proveir i es van amortitzar atesa la seva naturalesa de lloc singular i van ser substituïts per llocs base que es van ocupar amb personal interí
 - iniciar amb caràcter immediat la valoració del Sistema de gestió de la RLLT per la seva aprovació
 - possibilitar el desenvolupament de noves categories professionals com el grup B
 - s'acorda que la RLLT serà d'aplicació a l'Ajuntament de Barcelona, als organismes adherits i aquells que es puguin adherir en un futur establert a l'Acord de Condicions de Treball 2017-2020.
 - negociar els criteris que articulin i potenciïn l'ampliació de les convocatòries periòdiques de processos de concurs de mobilitat voluntària i incorporar aquests criteris a la RLLT.
 - estudi dels llocs de treball que requeriran atenció directa al ciutadà, per tal de definir les diferents tipologies segons criteris objectius, estables i d'equitat així com la revisió dels complements circumstancials associats.
- En data 21 de desembre de 2018 el Plenari aprovà la RLLT inicial i validà els acords signats amb els sindicats. Ara bé, des d'aleshores no s'ha donat compliment a l'acord. Ara mateix la situació és la següent:
- no s'ha començat el procés de valoració de llocs de treball.
 - no hi ha Pla de mobilitat. La mobilitat depèn de qui ets i on estàs. És opaca i arbitrària.
 - es fan canvis de llocs i del seu dimensionament sense negociació amb les forces sindicals.
 - s'utilitzen plusos com la plena dedicació de manera opaca i arbitrària. No tothom hi té accés.
 - el dimensionament dels serveis sovint no respon a les seves veritables necessitats.
 - no hi ha una ordenació clara i transparent de la plantilla. Això crea desmotivació i frustració en el personal davant l'arbitrarietat que emmarca la carrera professional.
 - les externalitzacions continuen a l'ordre del dia.
 - per una altra banda, es parla d'internalitzar serveis sense tenir-ne en compte d'altres similars. Aquesta intenció sovint no té en compte la realitat jurídica que impossibilita de *facto*.

COMPROMÍS CCOO

Des de CCOO ens comprometem a continuar la lluita per una **RLLT JUSTA I EQUITATIVA**, que reguli de manera clara i transparent les necessitats de la plantilla i acabi d'una vegada per totes amb l'arbitrarietat que ara impera a l'Ajuntament.

El principi d'igualtat, mèrit i capacitat no resol la igualtat de dones i homes a les administracions públiques.

| Lidia Sandalines - Luisa Aparicio. Delegades d'igualtat de la secció sindical de CCOO |

Malgrat tots els avanços legals que s'estan fent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, i el principi d'igualtat, mèrits i capacitats a les administracions públiques, **la igualtat real està encara lluny d'assolir-se** en el treball remunerat i en el conjunt de la vida.

Molt sovint es pensa que estan superats els estereotips de gènere, la manera en què la societat hetero patriarcal atorga de manera diferenciada funcions socials, personals i laborals a homes i a dones, al final sembla que és el sexe qui les determina.

Encara que la plantilla de l'Ajuntament de Barcelona és bastant paritària, **continuen existint llocs de treball, categories professionals i sectors laborals on treballen més homes o més dones** i responen a aquests estereotips.

Així a **Serveis Socials** i a **Educació** (sectors on es prioritza l'atenció i cura de les persones) treballen més dones que homes, a **Guàrdia Urbana** i a **Bombers** (on sembla més prioritària la força, la vigilància i la seguretat) treballen més homes que dones.

Aquesta segregació respon a conceptes discriminatoris i no igualitaris del valor de les feines i de les qualitats d'homes i dones per fer-les.

Els permisos de conciliació i reduccions

de jornada per a tenir cura de les persones que depenen de nosaltres a casa i a les nostres famílies, també són quasi exclusius de les dones.

Encara que, certament, a l'Ajuntament de Barcelona dins dels col·lectius uniformats són bastants els homes que s'agafen la conciliació.

En els contractes temporals i d'interinatge a l'Ajuntament de Barcelona hi ha moltes més dones que homes i, durant molt de temps, l'oferta pública de personal funcionari ha estat dirigida a llocs de treball masculinitzats.

El principi d'igualtat, mèrit i capacitat que és d'aplicació a les administracions públiques, i a l'Ajuntament de Barcelona, no és suficient per si mateix per aconseguir la necessària i justa igualtat de dones i homes, encara que és cert que aconseguix que la bretxa salarial de gènere sigui inferior que a les empreses privades.

Continuen havent-hi més homes que dones en llocs de responsabilitat, continuen promocionant més homes que dones (proporcionalment a la quantitat d'homes i dones que es presenten), i continuen existint més dones en ocupacions i llocs de treball que no disposen de cap mena de promoció, és a dir, que tenen una carrera professional paralitzada.

Totes aquestes diferències marquen finalment la **desigualtat retributiva i la bretxa salarial de gènere, donant el resultat de què a l'Ajuntament de Barcelona existeix una bretxa salarial de gènere al voltant del 15%.**

Per això en el III Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona s'han pres mesures per avançar en l'eliminació d'aquesta bretxa salarial i aconseguir una igualtat justa i real.

Destaquem el pressupost en aquest pla d'igualtat de 860.000 € per a dues mesures que proposen incorporar en la valoració de llocs de treball la perspectiva de gènere que permeti identificar la creació de nous llocs per generar estructures singulars que donin possibilitats de promoció en aquells àmbits feminitzats on es detecten menors possibilitats de carrera i, en el cas que no es pugués, introduir progressivament la carrera horitzontal.

El cas de les diferències salarials en els col·lectius uniformats es dona més per la menor promoció de dones i homes, les hores extres, els serveis extraordinaris i els torns més penosos.

PROPOSTES D'IGUALTAT A LA TAULA GENERAL

Com a Comissions Obreres hem demanat a la mesa general que es permeti gaudir ja de les 16 setmanes de paternitat a les persones que siguin família monoparental.

Així la criatura acabada de néixer pot gaudir de les 32 setmanes (suma dels dos permisos: maternitat i paternitat) amb el o la seva progenitora.

Això ho hem demanat en aplicació de la darrera sentència sobre el tema en què s'estableix que una persona monoparental pugui gaudir dels dos permisos, i així prendre la iniciativa i ser exemple com a Ajuntament de Barcelona.

També hem portat a la mesa general la necessària sensibilització perquè es tingui en compte que les persones que treballen a Escoles Bressol i estan demanant reduccions de jornada per càrregues de treball ho puguin fer sense que penalitzi sobre els seus salaris, ja que aquesta reducció de jornada representa una reducció salarial, amb la consegüent bretxa salarial d'aquest col·lectiu feminitzat.

Continuarem insistint fins a aconseguir-ho, perquè no és de justícia que les càrregues de treball siguin motiu de bretxa salarial. ||



Permís del progenitor diferent a la mare biològica

Guia amb tots els dubtes i respostes

| **Víctor Hierro.** Assessor laboral CCOO |

Com sabeu, l'1 d'abril de 2019 va entrar en vigor una reforma de l'art. 48 de l'ET que preveu una equiparació de permisos dels progenitors en cas de naixement i cura de menor de 12 mesos. Reforma, introduïda també a l'article 49 TREBEP.

Quina és la duració del permís?

Des d'1 de gener de 2021 aquest permís té una durada de 16 setmanes.

Hi ha algun període d'obligatori gaudiment?

Les 6 setmanes immediatament posteriors al naixement, o posterior a la resolució que constitueix l'adopció o acolliment seran d'obligatori gaudiment a jornada completa.

El motiu pel qual aquest permís és d'obligatori gaudiment és poder donar compliment, en uns moments en què un dels cònjuges es troba convalescent i hi ha un nadó nou nascut, als deures de cura previstos a l'art. 68 del Codi Civil, com són el deure dels cònjuges a socórrer-se mútuament o compartir les responsabilitats de cura i atenció a descendents, ascendents i altres persones a càrrec.

Cóm es poden gaudir les setmanes que no són d'obligatori gaudiment?

Un cop transcorregudes les 6 primeres setmanes de permís, les deu setmanes restants es podran distribuir a voluntat del treballador. El gaudiment d'aquestes 10 setmanes es podrà fer de forma acumulada o interrompuda, sempre respectant la setmana com unitat mínima del gaudiment.

Aquestes deu setmanes es podran exercitar des de la finalització del període d'obligatori gaudiment posterior al naixement fins que el fill o filla faci 12 mesos.

Aquest permís és transferible entre progenitors?

Aquest és un dret individual de la persona treballadora i no es podrà transferir el seu exercici a l'altre progenitor.

Hi ha algun supòsit en què es pugui ampliar el citat permís?

Sí, en casos de naixement prematur o en aquells casos en què el nadó hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, el període de gaudiment, a instància del progenitor, començarà a comptar a partir de l'alta hospitalària.

Si el naixement prematur per falta de pes o en aquells casos en què el nadó necessiti una hospitalització superior a 7 dies, el permís s'ampliarà en tants dies com el nadó es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

També es podrà ampliar 2 setmanes per cada progenitor en supòsits de discapacitat del nadó i per naixement, adopció o acolliment múltiple per cada fill diferent del primer.

Hi ha opció d'avançar el gaudiment d'aquest permís?

En cas d'adopció internacional, en què sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del nadó, el permís podrà iniciar-se 4 setmanes abans de la resolució per la que es constitueix l'adopció.

En cas de defunció del fill o filla s'extingeix el permís?

En cas de defunció del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte que el treballador sol·licités la seva reincorporació un cop finalitzades les sis setmanes de gaudiment obligatori.



Com es pot sol·licitar aquest permís?

S'haurà de comunicar, amb una antelació de 15 dies, les dates del gaudiment del permís mitjançant el formulari corresponent. També s'haurà de presentar al departament de personal la fotocòpia del llibre de família on consti la data de naixement del fill o filla.

Un cop analitzada aquesta documentació, el departament de personal informarà al treballador de com sol·licitar la prestació a l'INSS. Per aquesta petició a l'INSS es necessitarà:

- DNI / NIE
- Llibre de família, Resolució judicial (per casos d'adopció) o Resolució administrativa o judicial (per casos d'acolliment).
- Model 145 IRPF
- Certificat d'empresa, que haurà de ser enviat per l'Oficina d'Atenció al Personal de l'Ajuntament a l'INSS a partir de l'inici del gaudiment del permís.

Existeix alguna limitació pel gaudiment d'aquest permís?

Només en els casos en què els dos progenitors siguin treballadors de l'empresa la direcció de l'empresa podrà limitar de forma justificada i objectiva el gaudiment simultani del permís. ||

.....
Els serveis d'assessorament laboral són gratuïts per a afiliats i afiliades de CCOO de Catalunya. Per a la resta de treballadors i treballadores interessats, cal consultar les tarifes vigents a la nostra web.
.....

Si teniu qualsevol alguna consulta no dubteu en consultar la nostra web i posar-vos en contacte amb nosaltres.

**CONSULTA'NS:
Av. Francesc Cambó 17, 5è B
Barcelona 08003
93-301.88.67
ccooajtbcn@ccoo.cat**



L'EQUIP D'EDUCACIÓ DE LA SECCIÓ SINDICAL DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA



| **Raquel Pérez.** Delegada sindical CC OO |

A conseqüència que l'afiliació d'Educació quedava recollida al cens electoral que va permetre votar a les últimes eleccions sindicals de la Junta de Personal i Comitès d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona, a partir d'**ara ja podem comptar amb el personal d'Educació que estarà integrat a la secció sindical de l'Ajuntament de Barcelona** i que formarà part del SECTOR INTEGRAL, amb la lògica de que també és personal no uniformat.

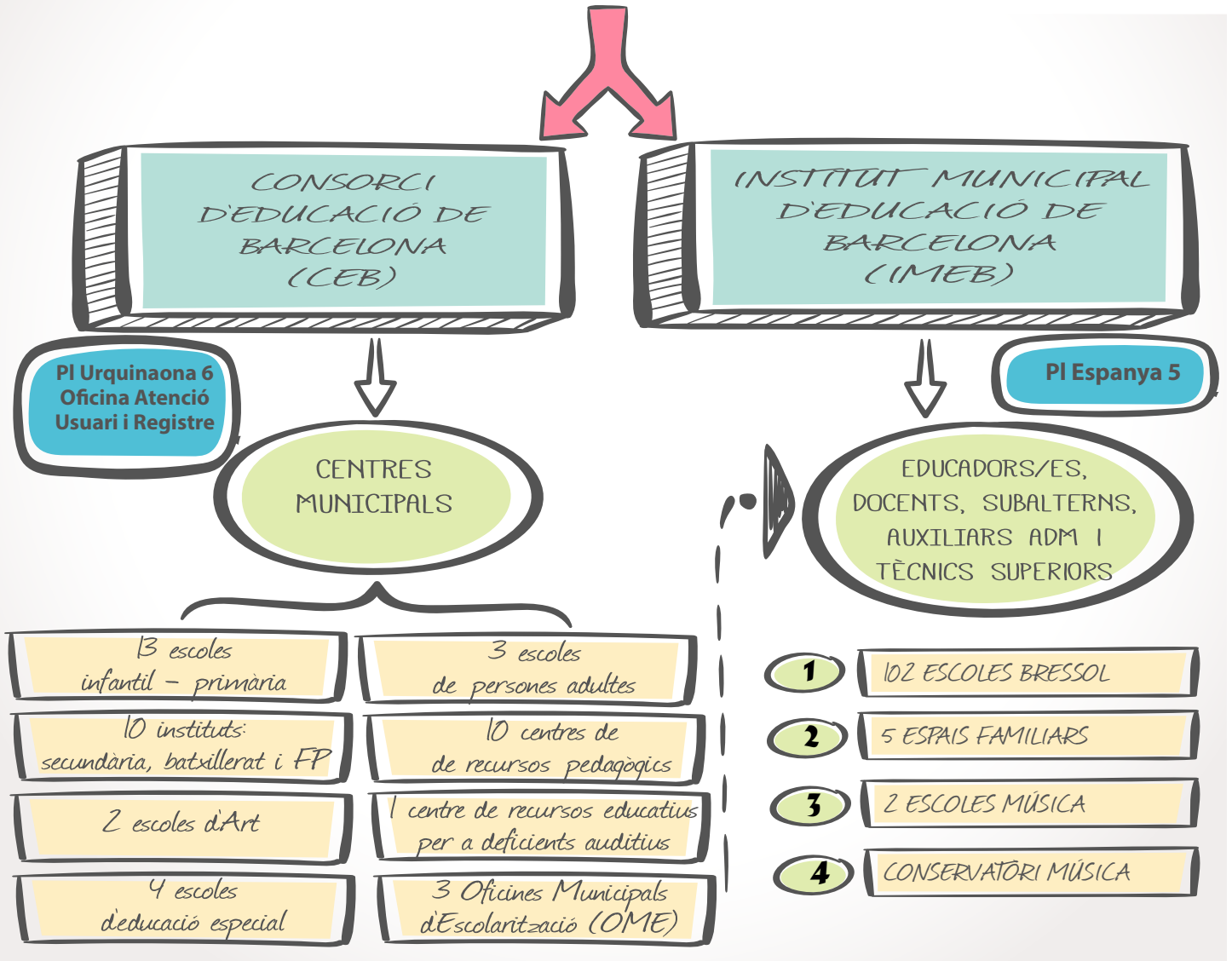
Les delegades de **CCOO d'Educació de l'Ajuntament de Barcelona** treballem al **CEB** (Consorci d'Educació de Barcelona) i a l'**IMEB** (Institut Municipal d'Educació de Barcelona).

El CEB gestiona els centres municipals: 13 escoles d'infantil i primària, 10 instituts de secundària, batxillerat i FP, 2 escoles d'art, 4 Escoles d'Educació Especial i 3 Escoles d'adults, 10 Centres de Recursos Pedagògics i 1 Centre de Recursos Educatius per a Deficients Auditius (CREDAC).

En aquests centres hi ha personal docent des d'educació infantil fins a grau universitari, personal subaltern, auxiliar administratiu, tècnics mig i superior, tècnics d'educació infantil, tècnics d'educació especial, fisioterapeutes i audioprotetista.

El personal subaltern municipal també treballa als centres de primària i escoles d'adults de titularitat del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

El CEB està ubicat a la Plaça Urquinaona, 6 i disposa des de personal auxiliar administratiu fins a Tècnics Superiors.



En el Consorci d'Educació de Barcelona també hi ha una oficina d'atenció a l'usuari i registre a la seu de Plaça Urquinaona i 3 Oficines Municipals d'Escolarització (OME) a Nou Barris, Ciutat Vella i Sant Andreu.

A l'IMEB hi treballen les educadores d'escola bressol de les 102 Escoles Bressol i 5 Espais Familiars, docents de les escoles de música de Barcelona (de les 5 escoles de música que hi ha només 2 són de gestió de l'Ajuntament de Barcelona, Sant Andreu i Eixample) i del Conservatori de Barcelona.

També a les escoles de música i conservatori podem trobar personal subaltern i auxiliar administratiu. L'IMEB es troba a la Plaça Espanya, 5, i disposa des de personal auxiliar administratiu fins a Tècnics Superiors.

A tot aquest personal, amb realitats molt diverses, donem suport i servei les delegades de CCOO. ||

El teu suport a l'ASPB



**SERVEIS PÚBLICS
I DE QUALITAT**

El futur de la salut de Barcelona ...

| Valentina Casino. Delegada sindical CCOO en l'ASPB | Foto: Manu Ceballos |

La visió de futur de l'Agència de Salut Pública de Barcelona és ser una organització de referència en la gestió i la innovació en salut pública, amb un lideratge reconegut. Aspira a l'excel·lència en els seus serveis, integrant la bona pràctica en salut pública a través de l'avaluació i la cerca de la qualitat total.

Malauradament, l'**organització s'oblida de la importància dels i de les treballadores, i, també de la ciutadania** en la seva formulació de visió de futur. **D'aquí la importància dels sindicats.**

Comissions Obreres defensa i lluitarà, prioritàriament, pels següents objectius de futur en l'ASPB:

- Instaurar el Grup B per al personal Tècnic Auxiliar de Laboratori i Tècnic Auxiliar de Gestió i Salut.
- Tenir una RLLT: Valoració de tots els llocs de treball equitativa i justa.
- La negociació dels horaris especials.
- Obertura de la mesa de negociació del teletreball i també
- Aconseguir el reconeixement, per part de l'Administració, del treball dels nostres professionals (TS Medicina y TM Infermeria) amb una gratificació com ha fet la Generalitat.



| Laura Urrea. Responsable Acció sindical CCOO | Foto: Jordi Solé secció sindical CCOO |

DEFENSEM L'IMHAB

01

MÉS PERSONAL

Fa molt temps que reclamem a l'IMHAB que s'incorpori personal per cobrir les baixes que hi hagi hagut a l'organisme i reforçar els serveis que ho necessiten i en especial a les Oficines d'Habitatge.



02

MÉS RECURSOS

Reclamem més recursos reals per oferir a la ciutadania, si l'Ajuntament no proporciona uns recursos que puguin cobrir les necessitats que existeixen i que s'estan agreujant per la pandèmia de la COVID-19, el que fan és que els treballadors/es siguin un mur de contenció i no puguin exercir correctament la seva tasca.

RESPONSABILITAT CCOO

La responsabilitat de defensar un servei públic de qualitat i adaptat a les necessitats de la ciutadania.



03

MÉS SEGURETAT ALS CENTRES DE TREBALL

Cal garantir la seguretat dels centres de treball on es fa atenció directa a la ciutadania.



04

VALORACIÓ COMPLEMENT D'ATENCIÓ DIRECTA

Cal establir un criteri per la valoració del complement d'atenció directa per saber qui l'ha de cobrar i en quina proporció, des de Comissions Obreres hem fet diverses peticions tant a la Gerència de l'IMHAB com a l'Ajuntament per tractar aquest tema.

A què es destina els diners descomptats per les vagues?

El 19 de novembre de 2018, la secció sindical de Comissions Obreres de l'Ajuntament de Barcelona i altres sindicats vam acordar amb l'Administració destinar les quantitats salarials descomptades al personal municipal que van fer efectiu el seu dret a realitzar vaga els dies 3 d'octubre i el 8 de novembre de 2017, i el 8 de març de 2018 a entitats que treballen per la millora de la situació de persones o col·lectius en situacions de vulnerabilitat a la ciutat de Barcelona.



Els diners descomptats per les vagues realitzades pel personal municipal de Barcelona ajuden un centenar de dones sense llar.

| Yolanda Cruz · Manu Ceballos |

Comissions Obreres supervisa les accions realitzades per les associacions beneficiàries, i per aquest motiu vam visitar en diverses ocasions l'Associació **"Lola, no estàs sola"** per comprovar com funcionava el seu projecte feminista d'acció comunitària que pretén empoderar dones en situació de vulnerabilitat i sensibilitzar el teixit social, de Nou Barris.

"Lola, no estàs sola" és una associació que pretén que les dones sense llar puguin revertir la seva situació a partir del seu empoderament. Aquest és l'objectiu principal del projecte i es basa tenint en compte tres eixos principals:

- les dones sense llar
- el feminisme
- i la comunitat com a marc integrador.

En concret, la subvenció atorgada ha permès realitzar les obres de rehabilitació d'un local que pretén ser un espai obert i polivalent per a totes aquelles dones sense llar de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, el *"Lokal de Lola"*.

Gràcies a aquesta important aportació econòmica, el "Lokal de Lola" pot oferir un espai de calor, cafè, servei de bugaderia, dutxes i material d'higiene específic per a dones, aliments i ordinador amb accés a Internet.

Hem pogut comprovar en persona que dones sense llar, les quals dormen al carrer, s'apropen al *"Lokal de Lola"* buscant una mica de calor, conversa i sobretot seguretat.

Vam poder parlar amb **Fàtima**, una dona sense llar que va fugir d'una vida on els maltractaments per part de la seva parella eren constants, va arribar a Barcelona sense recursos, sola i es

va trobar amb la negació dels serveis socials que només repetien que per poder accedir a les ajudes socials necessitava un mínim de dos anys d'empadronament al país. Fàtima, repeteix una i una altra vegada, **"les «Loles» són la meua família"**.

També, vam poder parlar amb **Clara Naya**, una de les fundadores i tècniques del projecte, *ens va explicar que "Lola, no estàs sola" és una iniciativa impulsada per veïns i veïnes per satisfer totes aquelles "necessitats que no tenen cobertes les dones sense llar". "Als albergs no tenen intimitat, estan pensats pels homes". "Tant en aquests centres com al carrer tenen por de ser agredides o de patir abusos sexuals i, si pateixen violència de gènere, no reben l'atenció adequada"*.

Clara, ens relata algunes històries personals de dones que freqüenten el *"Lokal de Lola"*, com la d'una dona amb dues carreres universitàries que va fugir del seu país perquè l'obligaven a casar-se amb un home que ella no estimava, va escollir la llibertat malgrat haver de renunciar a un sostre.

Una altra dona sense llar, se'ns apropa i amb l'anonimat que li permet un local com aquest, ens fa una terrible confidència: *"algunes dones ens tallem el cabell per seguretat, així, aconseguim que ens confonguin amb homes, i, ... correm menys perill"*.

El sensellarisme femení és un fenomen poc considerat donat que, amb relació al nombre de persones al carrer, representen una proporció menor al masculí, fet que les col·loca en una minoria doblement exclosa.

Un estudi de la Universitat de Barcelona indica que numèricament, les dones, representen un 15% del col·lectiu (visible) del global de sensellarisme a Barcelona. [...]

Clara Naya, poc abans de tornar a la feina, ens assegura que aquesta xifra augmenta perquè quan aprofundim en el fenomen, i en tots els seus formats de vivenda no segura i exclusió residencial menys visibles, descobrim que *hi ha dones que prefereixen viure sota un sostre amb un home a canvi de sexe i menjar; perquè l'altra opció és viure al carrer i ser maltractada i violada de forma repetitiva per múltiples homes.*

Abans de marxar, ens donen l'última dada esgarrifosa, aproximadament el 70% de les dones sense llar són mares ... serveis socials els han retirat els fills i filles i no els hi han assessorat ni ajudat per mantenir la família unida.

L'associació, també ofereix a les dones:

- Escolta i acollida de la persona, amb entrevistes personalitzades.

- Informació i assessorament (de recursos per a dones sense llar, de dones, de tràmits, formació, recerca laboral, etc.)
- Acompanyaments específics i suport en gestions (per exemple padró, Oficina d'Atenció al Ciutadà, targeta sanitària,...)
- Coordinació amb referents de les dones d'altres serveis (Serveis socials de zona, SIS, CSS Primària, SARA, CAP, CSMA, hospitals...).

Des de Comissions Obreres creiem que amb una petita aportació econòmica pots ajudar molt aquestes dones sense llar que són persones que no tenen un lloc segur on viure, **us animem a col·laborar amb "Lola, no estás sola".**

Pots obtenir més informació en la seva pàgina web: <https://lolanoestassola.org>



Només accedir al "Lokal de Lola" es pot llegir aquesta frase de **Mary Wollstonecraft**, activista, filòsofa i escriptora de novel·les, assaigs i literatura infantil. És considerada una de les precursoras de la literatura i filosofia feminista amb la seva obra Vindicació dels drets de la dona (1792), on argumenta que les dones són éssers humans que mereixen els mateixos drets fonamentals que els homes, i en particular reclama el seu accés a l'educació gràcies a la seva obra «Vindicació dels drets de la dona» (1792), on argumenta que les dones són éssers humans que mereixen els mateixos drets fonamentals que els homes, i en particular reclama el seu accés a l'educació.

| **Valentina Casino.** Delegada sindical CCOO |

C La secció sindical de Comissions Obreres segueix lluitant per l'estabilització i la consolidació de la plantilla municipal. A CCOO no venem fum, treballem enfocant tots els esforços en allò en el que podem incidir com:

- O**
- Confecció i negociació d'unes bases selectives que, sense perdre de vista la capacitat, igualtat, mèrit i publicitat poguessin afavorir al màxim l'experiència professional del personal d'estructura.
 - Estudi de totes les antiguitats per categories professionals per afavorir la consolidació i disminuir o poder evitar el cessament del personal d'estructura.
 - Estudi de perfils per categories per assegurar que tot el personal d'estructural tingui l'oportunitat de poder realitzar un cas pràctic en la línia de les seves funcions reals.
 - Continuarem exigint que es convoqui la promoció interna conjuntament amb l'oferta pública.

ENS COMPROMETEM A:

- A**
- Programar reunions en Intituts, Organismes i Ens adherits a l'Acord de Condicions Laborals per defensar que en tots ells es faci una oferta d'ocupació pública que compleixi amb l'estabilització i consolidació de la plantilla.
 - Analitzar l'actual Acord de Borses, actualitzar-lo a la nostra realitat i recollir-hi i regular-ne totes les excepcionalitats.
 - Promoure que l'entrevista per competències no sigui eliminatòria en els processos de promoció interna.
 - Impulsar que en els processos de promoció interna es convalidin les proves d'ofimàtica tipus test amb la presentació de l'ACTIC (Acreditació de Competències en Tecnologies de la Informació i la Comunicació).

P

O

R

T

A

D

A

**CCOO CONTRA LA PRECARIETAT LABORAL
A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA**
**Defensem la consolidació de tots els llocs de treball
amb totes les garanties jurídiques possibles.**

**Tenim molt camí per recórrer i moltes lluites pendents.
CCOO CONTINUA AL VOSTRE COSTAT!**





**LLUITEM
PER LA
DEFENSA
I MILLORA
DELS DRETS
SOCIALS I
LABORALS**

secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona