

conferència

sector
administració local



+ drets
+ justícia social
+ vida

CCOO



serveis a la ciutadania

13 d'abril de 2021

9è Conferència Sector Administració Local

Pla de treball i acció

9 conferència

sector
administració local

ÍNDEX

Introducció	3
1. Coordinar la xarxa d'acció sindical del sector de l'Administració Local de Catalunya	5
2. L'Acord Marc de l'Administració catalana	8
3. Negociació d'acords/convenis	9
4. Condicions de treball en l'Administració Local	10
5. Agrupació de Policia Local	19
6. Model organitzatiu del sector de l'Administració Local de Catalunya	20

27.03.2021

Introducció

Aquest document conté un pla de treball i d'acció pels pròxims 4 anys. Com correspon a una organització que construeix les seves decisions de forma col·lectiva, aquesta proposta ha estat avalada per totes les persones que integrem la nostra candidatura a l'Òrgan de Coordinació del Sector de l'Administració Local de Catalunya (SAL).

Iniciàvem el mandat encara amb el país instal·lat en un context de crisi econòmica que, amb l'excusa de "racionalitzar", els governs d'ideologia liberal (orientada a afavorir els interessos dels grups econòmics amb més poder i les minories socials de rendes més altes) van aprofitar per retallar drets laborals, socials, civils i polítics. Entre els anys 2017 i 2019, tot i el creixement anual d'entorn al 2% del PIB i una certa millora en la taxa d'atur, les condicions de treball i de vida de la gent treballadora no han millorat significativament. És important recordar que les polítiques liberals sempre tenen un clar component de discriminació de gènere: augmenta la bretxa salarial, l'atur femení es redueix a un ritme inferior al masculí i les formes més precàries de contractació s'apliquen sobretot a la població femenina.

Des de la crisi del 2008, els empleats i empleades públiques hem patit una pèrdua adquisitiva que alguns càlculs situen entorn al 20%. Els acords a la *Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas* de l'any 2017 i 2018 ens han permès recuperar en alguna mesura poder adquisitiu. A més, s'ha recuperat el dret a negociar la jornada de 35 hores i un complement fins al 100% de les retribucions en cas d'incapacitat temporal, entre altres coses. Després d'anys d'imposició de les taxes de reposició, aquests acords van trencar amb la perniciosa i restrictiva mesura i van fer possible noves convocatòries d'Oferta d'Ocupació Pública amb l'objectiu de donar una solució a l'elevada taxa d'interinitat a les administracions.

La situació política a Catalunya, en certa manera, ha afavorit la irrupció de nous sindicats a l'administració local. L'impacte d'aquests sindicats, encara minoritaris, és especialment important i està afectant sensiblement la nostra representativitat al territori. Davant les veus que busquen la fragmentació de la classe treballadora, insistim que només una organització arrelada en el conjunt de la diversitat de la classe obrera garanteix l'avenç per a millorar les nostres condicions de vida com a treballadores i treballadors. La neutralització d'aquests nous sindicats sense tradició ni força per defensar la classe treballadora passa per seguir exercint un sindicalisme resolutiu, de proximitat, que lluiti amb fermesa pels drets laborals, socials, nacionals i les llibertats del poble de Catalunya.

El 14 de març de 2020, el govern d'Espanya va declarar l'Estat d'Alarma per fer front a l'expansió del coronavirus. L'impacte està essent terrible, tant pel nombre de morts com pel patiment que genera. Tot i que amb la vacuna sembla que ja es veu llum al final del túnel, ningú s'atreveix a vaticinar quan es donarà per acabada aquesta pandèmia. L'abast final de l'actual crisi sanitària, laboral, social i econòmica és encara desconegut.



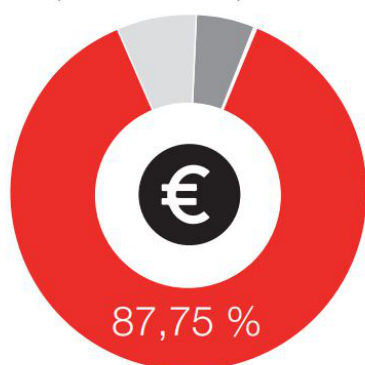
En qualsevol cas, ho tenim clar: les solucions que es proposin no poden passar per retallar drets. Ens hi oposarem frontalment. El sindicalisme de classe de les *Comissions Obreres* és l'eina més útil pels treballadors i treballadores: defensa integral dels drets dels i de les treballadores tant en l'exercici de la seva professió en el lloc de treball com a la nostra condició com a ciutadans i ciutadanes.

Els sindicats viuen de les subvencions: mentida! Només el 7,44 % dels ingressos de CCOO Catalunya són per subvencions. Això significa que les quotes que tots els i les afiliades paguem són la principal font de recursos propis. Aquesta realitat ens assenyala la importància de marcar accions concretes per augmentar el nombre d'afiliats i afiliades. Un índex alt d'afiliació en un centre de treball sovint va associat a unes millors condicions laborals, defensar l'afiliació és defensar aquestes millores sociolaborals. És important tenir en compte que la taxa d'afiliació entre els nostres delegats i delegades és només d'un 48,6 %. Ens cal, entre altres accions que es puguin decidir, establir dins del nostre Pla de Treball l'execució del Pla de xoc aprovat pel SAL l'any 2019 que inclou un "Pla d'Acollida".

Defensem els serveis públics de qualitat que tantes persones han d'utilitzar i que han suportat situacions molt complexes durant la pandèmia que encara tenim. Els serveis que han estat catalogats d'essencials han de ser reforçats i prestats en condicions de seguretat laboral; per la qual cosa és imprescindible, per una banda, donar solució al greu problema de temporalitat que pateixen les administracions públiques i en especial la local (veure punt 4.1) i per una altra, el model de gestió de serveis ha de ser públic. En aquest sentit, seguirem afavorint la reversió de la gestió de serveis externalitzats (remunicipalització) però garantint sempre que aquesta no suposi pèrdua de drets laborals (veure punt 4.5).

Ingressos

Subvencions institucionals	Activitats subvencionades
1.666.430,26 €	1.077.746,74 €
7,44 %	4,81 %



ingressos propis
19.664.920 €

1. Coordinar la xarxa d'acció sindical del sector de l'Administració Local de Catalunya

Proposem un model de coordinació dels recursos humans i tècnics del SAL a Catalunya que ens permeti assolir amb eficàcia el nostre objectiu comú: fer més fortes les Comissions Obreres arreu del territori potenciant la negociació col·lectiva. Per la qual cosa, ens cal donar resposta a les necessitats dels delegats i delegades, i de les seccions sindicals, treballant conjuntament amb les estructures territorials.

En aquest sentit, proposem teixir una xarxa amb quatre elements bàsics:

- 1. L'Assessorament.** Donar àmplia difusió de les orientacions, pautes i línies estratègiques debatudes en els òrgans de direcció del propi sector. Coordinar, mantenir i enfortir la xarxa d'assessorament dels equips de treball de la local del territori facilitant-los les eines necessàries per tal que puguin afrontar de manera autònoma qualsevol negociació o conflicte. Establir una vinculació operativa directa entre els equips d'assessorament i el gabinet jurídic de CCOO atès que gran part de l'activitat d'assessorament sindical es fonamenta en el coneixement del dret i de la normativa laboral.
- 2. La comunicació.** Hem de liderar la redacció i difusió d'informacions relacionades amb la negociació col·lectiva. En aquest sentit, en coordinació amb la federació, es proposa elaborar i fer difusió d'informes, resums, fitxes, entre altres documents, que proporcionin, en cada moment, els elements necessaris per als equips negociadors (informació de novetats legislatives, de salut laboral, etc.).

El coneixement i la informació no es reserva per a uns quants, no s'amaga, es comparteix. És per això que, amb la col·laboració de les estructures territorials, hem de garantir que la informació arribi a tot el nostre actiu sindical:

- Realitzant assemblees (presencials o telemàtiques). En aquest sentit proposem que aquestes siguin semestrals de manera ordinària (establertes en un calendari quadriennal) i extraordinàries cada cop que les circumstàncies ho aconsellin. Aquestes poden ser un excel·lent mitjà per posar en contacte les delegades i els delegats de les seccions sindicals entre les diferents administracions locals, organismes, consorcis, empreses i anar teixint una xarxa encara més afí i extensa
- La pàgina web del SAL ha de ser una referència on cerquin informació els nostres delegats i delegades. Per això, ha d'estar permanentment actualitzada amb nous continguts i material útil
- Hem de d'impulsar l'emmagatzematge d'informació, dades i arxius al núvol (online) com eina per a millorar l'eficiència i treball col·laboratiu del nostre actiu sindical

- Impulsar l'ús de l'APP de CCOO com a eina útil i immediata de transmissió d'informació
- Hem de potenciar la nostra presència a les xarxes socials
- Cal utilitzar els sistemes de missatgeria instantània (com per exemple WhatsApp, Instagram, etc) per facilitar la connectivitat. En qualsevol cas, cal recordar que s'ha de fer un ús equilibrat d'aquestes i garantir sempre el dret a la desconexió digital.

- 3. La formació.** En coordinació amb l'estructura federal, s'elaborarà un mapa d'accions formatives que respongui a les necessitats detectades. En aquest sentit, establir reunions periòdiques amb els responsables territorials de formació serà una bona eina a implantar en aquest mandat.

Sens menystenir la nostra Escola de Formació Sindical (EFOSI), que fa una feina inqüestionable en la formació de delegats i delegades sindicals, volem -des del sector- incidir en aquells temes que considerem transcendentals per a la tasca diària dels responsables sindicals i, per això, volem actualitzar de manera contínua els coneixements a fi de donar una resposta ràpida, unívoca i amb seguretat jurídica a totes les qüestions que ens pugui plantejar la nostra afiliació.

També, considerem especialment rellevant la formació dels nous delegats o delegades que es pot compatibilitzar amb el pla d'acollida.

Preveiem diferents escenaris que ens ajudin a aconseguir arribar a tothom de forma ràpida, fàcil i senzilla. Amb aquest objectiu, tractarem d'implementar l'ús de la teleformació en videoconferències; però no volem quedar-nos en un format que limiti temporalment a uns dies en un horari concret, la nostra intenció és intentar establir mòduls virtuals als quals es pugui accedir, mitjançant un codi, en qualsevol moment.

Creiem que cal canviar el model formatiu tradicional cap a una nova experiència basada en l'usuari/ària on convisquin diferents models: els microlearning, la gamificació, les flipped classroom. La idea és que aquestes formin part, de mica en mica, de l'oferta formativa del sector.

- 4. Una xarxa d'acció sindical.** Des del sector considerem important impulsar que des dels territoris es treballi en un funcionament en xarxa. L'impuls i lideratge d'aquesta correspon als òrgans de direcció del SAL.

Es planteja una organització i acció del SAL descentralitzada. En aquest sentit, l'objectiu és que l'Òrgan de Coordinació estigui compost, en la mesura del possible, de persones dels diferents territoris per a desenvolupar un treball de proximitat. S'haurà de teixir una xarxa de delegats/des i representants sindicals a cada comarca o territori, segons sigui operatiu.

Treballar en xarxa vol dir comunicar-nos i actuar conjuntament, compartint objectius i recursos, unificant capacitats i esforços, relacionant les nostres accions. Cercant l'eficàcia d'aquesta xarxa, a nivell comarcal s'hauran de crear espais de trobada i d'intercanvi amb una cadència determinada. La comunicació recíproca, el diàleg permanent i l'intercanvi d'idees, són essencials.

El bé comú és allò que és compartit i que és beneficiós per a tots i totes. Cal treballar perquè les seccions sindicals traslladin aquesta teoria a la realitat cedint part del seu actiu sindical per a cobrir les necessitats de l'organització i, en especial, del nostre sector. A aquest efecte, caldrà dissenyar un pla d'extensió que parteixi de la diagnosi de l'aprofitament actual dels recursos (tant en forma de crèdit sindical com de disponibilitat dels representants sindicals), la formació de quadres i una proposta d'actuació concreta que conciliï les possibilitats de reforç organitzatiu amb les expectatives personals i professionals dels companys i companyes que s'ofereixin a col·laborar amb el SAL.

2. L'Acord Marc de l'Administració catalana

L'any 2015 és va assolir un importantíssim objectiu: Acord Comú de condicions per als treballadors i les treballadores públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.

Des de llavors, s'ha fet un esforç per estendre aquesta eina pel territori. En aquest moment, hi ha 106 adherents que afecten 2237 empleats i empleades, la qual cosa valorem de manera positiva. Dins del Pla de Treball del SAL, s'haurà d'establir per a cada anualitat, accions concretes per seguir avançant en la nostra fita: que sigui un referent de la negociació col·lectiva en els ajuntaments de menys de 20.000 habitants.

En aquest sentit, es mantindran regularment reunions de seguiment amb les direccions territorials i es proposaran jornades explicatives dels procediments per adherir-se a l'acord.

També, s'haurà de seguir treballant en diferents nivells per fer front a la reticència d'algunes administracions com és el cas de la Diputació de Barcelona i interpel·lar les associacions municipalistes perquè adoptin un paper proactiu i s'impliquin decididament en la sensibilització, difusió i suport als diferents municipis que encara no s'han adherit perquè ho facin.

3. Negociació d'acords/convenis

Atesa la importància dels acords i convenis col·lectius com a instrument bàsic de regulació de les condicions de treball, cal prioritzar la negociació col·lectiva. Són l'única garantia que ens permetrà assegurar els nostres drets. Si més no, obligarem a posicionar-se a alguns davant la legalitat vigent.

Cal establir estratègies i accions compartides amb el conjunt de l'organització. A més, el SAL farà una recollida de dades amb l'objectiu de disposar de tota la informació relacionada amb els acords i convenis vigents, caducats o inexistents.

De conformitat amb el que indica el TREBEP, defensarem que per a la negociació de les condicions de treball comunes del personal funcionari, estatutari i laboral, és ineludible la constitució, a cada Administració Pública, de la Mesa General de Negociació de matèries comunes. Per dotar de seguretat jurídica els acords assolits en aquestes, haurem de prestar atenció que només en formin part els sindicats que en tenen dret d'acord amb la jurisprudència existent.

La defensa de la igualtat ha de ser un objectiu prioritari i transversal. Hem d'abordar la negociació, tots i cadascun dels temes que es tractin, amb perspectiva de gènere. A més, hem de prendre la iniciativa en la implementació de plans d'igualtat a les administracions.

Tot i la situació actual de crisi, hem de plantejar la negociació a "l'ofensiva". No ens podem resignar que s'instrumentalitzi la situació com a excusa per fer-nos perdre **els nostres drets**. Per tant, s'ha de fer ús del binomi pressió/negociació sense descartar mai la lluita al carrer i la mobilització

4. Condicions de treball en l'Administració Local

Tot i que les condicions de treball contemplen molts altres aspectes, a continuació posem l'èmfasi en aquells que, de manera general, afecten totes les entitats locals. És la tasca del SAL proposar i liderar estratègies i accions conjuntes per a tots els equips negociadors.

- 1. Polítiques d'ocupació.** El caràcter abusiu de la temporalitat del personal interí ha quedat sobradament establert (Tribunal de Justícia Europeu, Tribunal Suprem i la jurisdicció contenciosa administrativa). CCOO hem defensat en tot moment que les solucions proposades havien d'estar dotades de seguretat jurídica i respectant els principis d'igualtat, capacitat i mèrit.

El debat jurídic i social sobre la problemàtica del personal interí i laboral temporal en les Administracions Públiques ha estat molt intens en els darrers anys. Al mes de desembre de 2020, hem sabut que al *Congrés dels Diputats* s'ha arribat a un acord per reformar d'urgència l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic donant així resposta a les diferents sentències sobre l'abús temporalitat a l'Administració i augmentar els controls per evitar l'incompliment de la normativa. Tal i com sempre hem defensat CCOO, les propostes plantejades al Parlament espanyol tracten de trobar un equilibri entre una dilatada prestació de serveis i la convocatòria d'Ofertes d'Ocupació. Com s'ha fet evident, la nova redacció de l'art. 10 de l'EBEP, i altres normes que es puguin modificar hauran de respectar els arts. 23 i 103 de la Constitució sobre l'accés a la funció pública.

Mentre esperem novetats legislatives, o fins i tot es pugui assolir un nou acord a Madrid amb els sindicats, és la nostra obligació seguir negociant convocatòries d'acord amb el marc jurídic vigent. Els companys i companyes que porten molts anys prestant els seus serveis amb un alt grau de professionalitat es mereixen una solució justa, definitiva i amb totes les garanties. La qualitat dels serveis públics depèn, en gran part, que se solucioni aquest problema. És important promoure accions formatives per a la preparació de les convocatòries d'Oferta Pública (veure punt 4.10 d'aquest document).

- 2. Polítiques salarials.** L'acord del 9 de març de 2018 de la *Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas* va permetre augments salarials. Cal seguir treballant estratègies per recuperar el poder adquisitiu perdut. Entre altres coses, s'ha de reivindicar amb intensitat la recuperació de la quantia íntegra de les pagues extraordinàries. Les Valoracions de Llocs de Treball es perfilen com una eina necessària per ordenar les plantilles i, si s'escau, incrementar les retribucions d'acord amb les funcions reals que es fan. Per exemple, l'atribució de noves competències per a les administracions locals suposa exercir més funcions i càrregues de treball que calen que siguin valorades i reconegudes econòmicament.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes és una magnífica eina legal que ens brinda l'oportunitat de l'aplicació correcta del principi d'igual retribució per treball d'igual valor. És el moment d'erradicar d'una vegada per sempre les diferències salarials que són reflex, clar o no tant clar, de la segregació ocupacional que encara hi ha entre dones i homes.

- 3. Organització del treball.** Hem de seguir impulsant la nostra tasca de millorar les condicions de treball, fent propostes i guanyant espais de participació davant l'organització de la feina. És necessari intervenir en l'organització de la feina perquè aquesta sigui més justa i democràtica.

Amb aquest objectiu, tenim al nostre abast la *Relació de Llocs de Treball*, la Llei 31/1997 de Prevenció de Riscos Laborals i els Plans d'Igualtat, entre d'altres. Hem de ser proactius i fer front als obstacles i reticències existents.

La crisi de la COVID-19 ha situat el teletreball a l'agenda sindical i política. L'aposta de CCOO és combinar el teletreball amb l'activitat presencial, respectant el dret a la conciliació de manera equilibrada i corresponsable entre homes i dones, i exigint més compromís de les administracions públiques per reforçar els serveis públics (veure punt 4.6). També haurem de prestar atenció al fet que un increment significatiu d'aquesta modalitat de treball, que en certa manera fomenta la individualització de les relacions laborals, no afecti la nostra capacitat d'intervenció sindical. Aquest és un element que hem de corregir desplegant els recursos necessaris per adaptar-nos a les noves realitats que sorgeixin en el món del treball, sent útils a l'hora d'intervenir en els canvis.

- 4. Jornada de treball.** La normativa ja permet negociar l'establiment de la jornada de les 35 hores setmanals. Hem d'impulsar la negociació col·lectiva perquè això sigui possible a totes les administracions locals.
- 5. Externalitzacions i reversions (remunicipalitzacions).** El nostre model de gestió de serveis és el públic, sempre ho ha estat i és el que defensem. És per aquest motiu que ens oposem a les externalitzacions. Aquestes signifiquen una pèrdua de drets laborals per als treballadors i les treballadores i un pitjor servei per a la ciutadania.

Davant un procés, hem de cercar mesures i accions que limitin o impedeixin l'externalització d'un servei. En últim terme, cal establir en els plecs de condicions mesures de control i seguiment, d'equiparació de drets i condicions de treball del personal de les entitats locals i clàusules de rescat del servei externalitzat.



Davant una reversió (remunicipalitzacions), és important tenir en compte alguns aspectes importants abans de prendre decisions. Aquestes han de garantir els drets laborals i l'estabilitat de les plantilles. A més, s'ha de tenir en compte que aquestes recuperacions de serveis no comportin una pèrdua de qualitat en la prestació d'aquests.

Hem de ser conscients que l'actual legislació facilita les externalitzacions i complica les remunicipalitzacions. Per això caldrà estudiar amb deteniment, cas a cas, fórmules que ens ajudin a realitzar-la.

- 6. Polítiques d'igualtat.** Com a sindicat feminista, hem de promoure, amb accions sindicals concretes, la igualtat efectiva de dones i homes, combatre les desigualtats i la bretxa salarial de gènere, així com lluitar contra les violències masclistes i impulsar la corresponsabilitat en la conciliació.

La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes va suposar el desplegament de mesures i instruments importants. El *Reial Decret Llei 6/2019* va introduir dues modificacions legals importants: l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat en empreses amb plantilles de cinquanta persones i l'obligatorietat que totes les empreses disposin d'un registre salarial.

A Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes complementa la norma específica de la LOI 3/2007, de 22 de març en el territori incorporant modificacions legislatives substancials i mesures transversals per avançar cap a la igualtat efectiva, erradicant les discriminacions contra les dones, adequant-se al marc normatiu de la CEE. El capítol II determina les competències de les Administracions locals i els articles 6 i 15 cominen les Administracions Locals a elaborar, aprovar, implementar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al seu personal.

Fruit de les negociacions en l'àmbit del diàleg social, el 13 d'octubre de 2020 es van aprovar Decrets Llei que regulen els plans d'igualtat i la igualtat retributiva entre homes i dones: *RD 901/2020* i *RD 902/2020*.

Així doncs, tenim noves i potents eines per continuar avançant en les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral. És important doncs donar resposta a les necessitats formatives dels equips del territori i als delegats i delegades de les seccions sindicals. Per la qual cosa, el SAL farà una recollida de dades amb l'objectiu de disposar de tota la informació relacionada amb:

- Els plans d'igualtat vigents, caducats o inexistents.
- Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual vigents, caducats o inexistents.

- Gestions realitzades en relació al registre salarial del personal amb valors desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual.
- Conèixer les necessitats en matèria de formació.

Cal que la nostra acció sindical sigui contundent amb l'objectiu d'aconseguir que les administracions locals passin de les paraules als fets, és a dir, que s'aprovin plans d'Igualtat i que aquests siguin realment efectius. Hem d'assenyalar els casos on els requeriments legals només es tradueixin en el compliment d'un tràmit sense donar-ne contingut real.

Finalment, és necessari incorporar una mirada de gènere transversal amb l'objectiu que el teletreball no fomenti l'extensió d'aquesta modalitat d'organització del treball entre les dones que suposi un retrocés dels avenços aconseguits en matèria de conciliació i corresponsabilitat. És important proposar mesures perquè no es redueixi la corresponsabilitat, empitjori les condicions de treball o es redueixi el desenvolupament professional de les dones teletreballadores comparant-lo amb el de les persones treballadores presencials. És imprescindible incorporar en els Plans d'Igualtat la variable de prestació de servei (presencial i a distància) i en funció de la diagnosi i les dades, proposar mesures i objectius concrets.

A més, des del sector proposarem accions per a posar fi a les discriminacions del col·lectiu LGTBI. Així com també, hem d'abordar les dificultats de les persones amb discapacitat per accedir a llocs de treball a l'administració pública. Cal fer aflorar i combatre totes les desigualtats per poder avançar en drets personals i col·lectius en la nostra lluita per una societat plural i lliure.

7. **Salut laboral.** És imprescindible treballar aquesta matèria en una estreta coordinació amb la Secretaria de Salut Laboral (SSL) de la nostra federació. Considerem que la salut laboral és un dels eixos central de l'acció sindical en els centres de treball. L'equip del SAL nomenarà una persona responsable de canalitzar i gestionar les necessitats existents. És la nostra voluntat aprofundir el treball en xarxa amb els delegats i delegades pel bé de consensuar una acció més eficaç i coordinada per a tot el territori.



Per aquest mandat, ens marquem els següents objectius:

- Assegurar i incrementar el funcionament quotidià dels comitès de seguretat i salut i dels i les delegades de prevenció, mitjançant les orientacions i assessorament de la Secretaria d'Acció Sindical i, en especial, la Secretaria de Salut Laboral de la FSC Catalunya i degudament coordinada amb la Secretaria de Salut Laboral (SL) de la FSC estatal.
Això comprèn l'assessorament tècnic: per a les reunions ordinàries i extraordinàries de Prevenció de Riscos Laborals (PRL), incloent les que es puguin celebrar amb les mútues i els serveis de prevenció, per a l'elaboració i/o revisió d'escrits i documentació, l'assessorament i/o resolució de consultes del i les Delegades de Prevenció (DP), i acompanyament -en sentit ampli- a les citacions d' ITSS i TLC.
- Assegurar la formació bàsica i, en especial, l'específica dels delegats/des de prevenció, el que comportarà una col·laboració estreta amb la Secretaria de Formació (veure punt 1.3 del document). Dins del pla de formació proposem, en coordinació amb l'estructura federal, elaborar un mapa de necessitats formatives.
- Coordinar, vertebrar i transmetre informació de manera permanent i establir espais de participació dels delegats i delegades de prevenció mitjançant assemblees, reunions i espais de trobada per afavorir l'intercanvi de coneixements i idees entre el nostre actiu sindical.
- Potenciar els grups actius de DP, els quals poden dinamitzar i impulsar tant tasques com campanyes específiques de PRL. En aquests grups el o la responsable de SL del SAL tindrà el paper de coordinació i dinamització.
- A conseqüència de la crisi sanitària actual, la necessitat de potenciar la pàgina web del sector ha esdevingut cabdal, així com impulsar l'emmagatzematge d'informació al núvol, els sistemes de missatgeria instantània (com per exemple *WhatsApp*, *Instagram*, etc.) per millorar l'eficiència i el treball col·laboratiu de la xarxa de delegats i delegades que depenen del SAL (veure punt 1.2 del document).
- De manera sistemàtica, proposar per a la negociació col·lectiva la inclusió de determinades clàusules en matèria de PRL (veure fitxa 6 de SL del SAL penjada en la web del sector). No obstant això, volem destacar a tall d'exemple la proposta d'una clàusula sobre la consecució de permisos retribuïts per a cura de persones grans. També es poden establir campanyes específiques com les de Serveis Socials en el seu aspecte de prevenció de riscos laborals.
- Proposar la possibilitat de figures com els delegats/des de prevenció territorials en els convenis per donar cobertura a les petites administracions.
- Negociar ampliacions del nombre de persones (amb crèdit horari) delegades de prevenció més enllà de les que formen part dels òrgans de representació.
- Negociar que els delegats i les delegades de prevenció disposaran del crèdit horari (addicional) suficient pel desenvolupament de la seva tasca.
- La perspectiva de gènere ha de ser reconeguda com una eina intrínseca a la cultura preventiva. La bretxa de gènere és salarial, però també de salut.

- En la situació actual de pandèmia, s'hauran d'abordar nous riscos laborals, ja sigui perquè han aparegut amb aquesta situació sanitària o bé perquè malgrat ser riscos "permanents" la situació de la pandèmia els dóna una rellevància especial.

Ens referim concretament a:

- a) Establir unes condicions segures en matèria de PRL en front de l'administració digital, en especial del teletreball (prevenció de riscos), tenint en compte la desconexió digital i els riscos psicosocials que hi pot generar.
 - b) Abordar els riscos psicosocials emergents per la situació de la pandèmia. Això comporta canvis en la forma de treballar (no solament en casos de teletreball). Cal impulsar les avaluacions de riscos psicosocials a tots els llocs de treball i les posteriors planificacions preventives per tal d'assegurar la implantació i posterior verificació de les accions i mesures establertes. I cal acompanyar-les d'una formació específica al respecte. Tanmateix, podem trobar-nos amb un increment considerable de problemes de salut mental i problemes d'addiccions a drogo dependències.
 - c) Prioritzar les accions o mesures preventives col·lectives sobre les individuals (per exemple: inversions econòmiques i materials en els centres de treball per obtenir una ventilació i purificació de l'aire adient i no deixar-ho únicament a la utilització de mascaretes (EPIS).
 - d) Detectar i canalitzar les reivindicacions de reconeixement legal de noves malalties professionals, en especial aquelles que poden patir col·lectius com brigades, policia o persones que utilitzen la veu com a eina de treball, entre d'altres.
 - e) Designar responsables del SAL per tal que puguin ser interlocutores amb les mútues.
 - f) Alhora també poden ser eixos importants els àmbits d'assetjament o conflicte laboral, les adaptacions dels llocs de treball i la segona activitat i, a nivell possiblement més institucional, proposar canvis en la normativa dels edificis nous per tal que s'adaptin a la situació de la pandèmia o aspectes com l'agenda 2030.
- 8. Plans de mobilitat.** Cal intervenir, des de la negociació col·lectiva, en la gestió i planificació de la mobilitat de les empreses. La Llei de la mobilitat 9/2003, de 13 de juny, aprovada pel Parlament de Catalunya i pionera dins de l'Estat espanyol, va establir com un dels seus objectius: "Integrar les polítiques de desenvolupament urbà i econòmic i les polítiques de mobilitat de manera que es minimitzin els desplaçaments habituals i es garanteixi plenament l'accessibilitat als centres de treball (...) amb el mínim impacte ambiental possible i de la manera més segura possible."



Des del punt de vista laboral, existeix una eina que permet impulsar mesures de mobilitat més sostenible i segura. Es tracta del pla de desplaçament d'empresa (PDE), que a Catalunya s'ha de desenvolupar de manera obligatòria a determinats centres de treball a partir de l'aprovació del *Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire horitzó 2020 (PQA)*, l'any 2014.

La recent aprovació del Pla Director de la Mobilitat 2020-2025 per part de l'Autoritat del Transport Metropolità de Barcelona (ATM) ha significat un increment del nombre de centres de treball que han d'aprovar PDEs en aquesta demarcació (a la resta de Catalunya no existeix, hores d'ara, aquesta obligació). De manera general, les empreses de més de 500 persones treballadores els hauran de presentar davant l'ATM. Aquest límit baixa fins a les 199 en els 40 municipis definits al PQA. Tot això és d'aplicació també als centres de treball de les administracions públiques locals, supralocals, i autonòmiques, organismes, consorcis, centres educatius, etc.

Hem d'incidir en aquest canvi de model, treballant per aconseguir que s'implementi un major nombre de PDE. Aquest serà un magnífic espai on fer propostes per afavorir la mobilitat sostenible, segura, saludable i equitativa en els desplaçaments durant la jornada (*in mision*) i per anar i tornar de la feina (*in itinere*), reduint els accidents laborals, costos i impactes ambientals.

La pandèmia sanitària de la COVID ens ha obligat a reavaluar els desplaçaments innecessaris i ha situat el teletreball com un element que pot ajudar-nos a reduir el nombre d'accidents in itinere. (veure punt 4.3 del document).

Cal fomentar l'elaboració i aprovació de Plans de Mobilitat com a eina imprescindible per a la nostra intervenció sindical. Aquests han d'incloure una Comissió de Mobilitat o taula de mobilitat paritària i el nomenament de la figura d'un gestor/a de mobilitat com element de gran importància per aconseguir la seva implantació.

El SAL farà una recollida de dades amb l'objectiu d'elaborar un mapa dels centres de treball (del nostre àmbit) que tinguin PDE o d'aquells que no en tinguin. Farem difusió dels acords assolits i de les mesures implementades com a models a seguir per al nostre actiu sindical.

Dins del pla de formació (veure punt 1.3 d'aquest document), proposem, en coordinació amb l'estructura federal, elaborar un mapa de necessitats formatives en matèria de mobilitat sostenible. Cal consensuar una acció coordinada especialment adreçada a les entitats locals més grans.



- 9. Formació contínua.** Impulsar, facilitar l'accés, millorar la seva qualitat, vincular les qualificacions professionals i la promoció, promoure el reconeixement i l'acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral i desenvolupar plans i comissions de formació que contribueixin a millorar la qualificació dels treballadors i les treballadores.

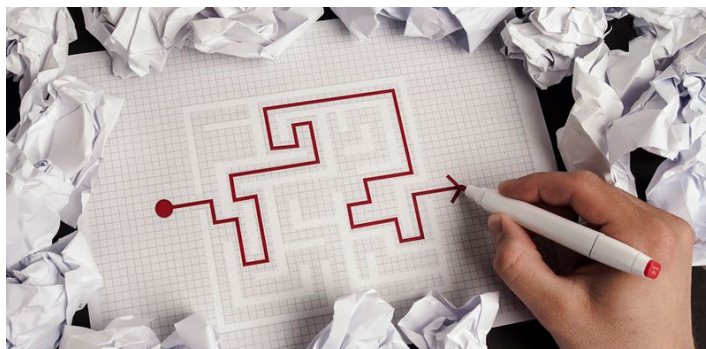
Proposem –mitjançant la fórmula que la Federació consideri més adient– cursos per a la millora professional de la nostra afiliació. Un bon exemple són els cursos de preparació d'oposicions per als diferents cossos i nivells que ja s'estan pactant amb la Fundació Paco Puerto i que volem garantir i reforçar.

També volem ampliar l'oferta de cursos que cerquen l'excel·lència del desenvolupament professional, fins ara centrats en les policies locals, i fer-los extensius a d'altres col·lectius que, per la seva idiosincràsia molt especialitzada i minoritària en molts casos, queden bastant minvats en les ofertes formatives dels diferents promotors de formació en l'àmbit local.

La pandèmia de la COVID-19 ens ha fet cercar noves fórmules de comunicar-nos i la formació no n'està exempta. Volem “modernitzar” la formació de manera que aquesta sigui més còmoda de seguir i no impliqui desplaçaments innecessaris (veure punt 1.3).

Finalment, recordem que formem part de diferents comissions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, on s'aproven els plans de formació per a les entitats locals de grans promotors com són la Federació de Municipis de Catalunya, l'Associació catalana de Municipis, la Diputació de Barcelona i l'Ajuntament de Barcelona. Estem molt implicats en aquestes comissions vetllant perquè la part dels nostres sou que destinem a formació arribi efectivament a totes les persones treballadores de l'administració local.

- 10. Carrera Professional.** L'article 16 del TREBEP regula el dret a tenir una carrera professional. No obstant això, detectem importants problemes respecte de la seva aplicació a les entitats locals. En alguns casos, s'està negant el dret a negociar la regulació d'una carrera professional i en d'altres, s'estan suspentent acords vigents. Els arguments esgrimits, entre d'altres, són la manca de desplegament normatiu a Catalunya o els límits pressupostaris existents.



Des del SAL, creiem molt important donar resposta a aquesta lamentable realitat. En aquest sentit, proposem el següent pla d'acció:

- Realitzar una recollida de dades i informació de la situació a les entitats locals (carreres vigents, suspeses o inexistents)
- Demanar informes i suport jurídic al nostre Gabinet
- Cercar solucions a nivell polític en coordinació amb l'estructura federal
- Plantejar accions sindicals coordinades amb les persones responsables del territori i les seccions sindicals.

Cal forçar les entitats locals perquè donin compliment al dret dels empleats i empleades públiques respecte de la seva promoció professional a través de sistemes de carrera professional.

11. Meses de contractació. Hem d'actuar sindicalment pressionant les administracions perquè incloguin a les meses de contractació i els plecs de clàusules administratives d'adjudicació d'obres, serveis o subministraments clàusules i condicions favorables a aquelles empreses licitadores que fan ús de bones pràctiques, tant per la incorporació de persones amb discapacitat, el desenvolupament de plans d'igualtat, la sostenibilitat o de respecte a l'activitat sindical i a la negociació col·lectiva.

12. Drets sindicals. Cal enfortir la negociació col·lectiva tenint en compte que és un instrument essencial per a la recuperació de drets laborals, entre ells els sindicals. En aquest sentit, hem d'assolir nous instruments i recursos: millores en els crèdits horaris (ampliació, acumulació, cessió, utilització fora d'horari laboral, etc).

Impulsar la negociació d'ampliació del nombre de persones delegades LOLS amb crèdit sindical.

Impulsar la negociació d'ampliació del nombre de persones delegades de prevenció més enllà de les que formen part dels òrgans de representació amb crèdit sindical.

5. Agrupació de Policia Local

Dins el Sector de l'Administració Local de Catalunya, està constituïda l'Agrupació de la Policia Local de Catalunya. El seu coordinador/a forma part dels òrgans de direcció del SAL.

És una estructura pròpia d'identificació, treball i acció sindical que desenvolupa les seves reivindicacions específiques. S'encarrega de l'estudi i acció sindical en el seu àmbit professional que, per les seves característiques, necessita una especial atenció, en contraposició del sindicalisme corporatiu.

En aquest sentit, des del sindicalisme de classe, cal fer un esforç per donar una resposta eficaç a les necessitats i particularitats del cos de policies locals. Es detecten mancances relacionades amb la formació, la comunicació i l'afiliació, entre d'altres.

En coordinació amb l'estructura federal, és necessari establir en el Pla de Treball anual compromisos i accions, perquè l'APL pugui assolir els objectius que s'han marcat pel pròxim mandat.



6. Model organitzatiu del sector de l'Administració Local de Catalunya

Federació de Servei a la Ciutadania

El SAL forma part de la FSC, la qual representa entorn a 32.000 treballadors i treballadores i a més de 6.000 delegades i delegats escollits sota les sigles de CCOO. Organitza fins a 13 sectors productius amb diferents problemàtiques professionals però amb un element comú: el servei a la ciutadania.

Sectors

Els sectors federals són estructures que **agrupen i articulen l'organització** dels treballadors i treballadores professionalment pertanyents a empreses, administracions i/o organismes del mateix **sector d'activitat** relacionats amb activitats específiques, encara que hi hagi diverses meses de negociació.

Són estructures per a l'acció sindical en el seu àmbit d'intervenció, que és Catalunya, no s'estructuren territorialment en àmbits inferiors ja que **la seva actuació en el territori es canalitza a través de les organitzacions territorials federals** amb les quals manté una coordinació.

Agrupacions

Les agrupacions organitzen els col·lectius professionals enquadrats dins d'un sector de la Federació que, per les característiques pròpies de la seva negociació col·lectiva i la seva acció sindical quotidiana, fan necessària aquesta organització funcional específica.

Territoris

L'organització territorial és la representació de la Federació en el territori. Els sindicats comarcals i intercomarcals integren totes les seccions sindicals d'empresa del seu àmbit territorial:

- Barcelonès
- Intercomarcal Baix Llobregat-Alt Penedès-Anoia-Garraf
- Intercomarcal de les Comarques Gironines
- Intercomarcal Terres de Lleida
- Intercomarcal Tarragona
- Intercomarcal Vallès Occidental-Catalunya Central
- Intercomarcal Vallès Oriental-Maresme-Osona



Òrgan de Direcció del SAL i la seva composició

El Sector de l'Administració Local de Catalunya agrupa i articula l'organització de les persones treballadores de les administracions públiques locals, organismes dependents i empreses públiques. L'Agrupació de Policia Local està enquadrat dins del nostre sector.

La direcció del Sector de l'Administració Local de Catalunya (SAL) es compon del Coordinador/a, l'Òrgan de Coordinació i el Plenari. És un forma d'organització integrada en la Federació de Serveis a la Ciutadania, amb els objectius de:

- Establir les directrius, orientacions i models en la negociació col·lectiva del nostre Sector, així com les línies d'actuació.
- Millorar les condicions laborals dels empleats i empleades públics locals.
- Dissenyar i defensar el nostre model de serveis públics locals.

• El/la Coordinador/a Sectorial

És qui representa el Sector de l'Administració Local de CCOO de Catalunya i presideix les reunions de l'Òrgan de Coordinació Sectorial i del Plenari Sectorial.

Actua executant els acords del Plenari Sectorial i de l'Òrgan de Coordinació Sectorial seguint el principi de direcció i representació col·lectives i té com a missió cohesionar i impulsar les funcions d'aquest òrgans.

Presentarà l'informe d'acció del mandat en la Conferència Sectorial.

Podrà delegar i revocar si s'escau les funcions i facultats que se li reconeixen en les persones i òrgans competents del Sector de l'Administració Local de CCOO de Catalunya, sent posteriorment validat pel Plenari Sectorial.

• L'Òrgan de Coordinació Sectorial

És l'òrgan de direcció i treball sindical que realitza la gestió quotidiana del Sector de l'Administració Local de Catalunya. Aplicarà els acords presos en la Conferència i presentarà propostes al Plenari Sectorial, aplicant-les un cop siguin aprovades.

Estarà format per:

- El/la Coordinador o la Coordinadora Sectorial
- El Coordinador o la Coordinadora de l'Agrupació de Polícies Locals de Catalunya
- Els membres escollits en la Conferència Sectorial.

Com a criteri general, s'estableix amb una periodicitat mensual de reunions, que podran ser presencials o telemàtiques (atenent les circumstàncies en cada moment). Podrà ser convocada amb caràcter extraordinari pel coordinador o coordinadora i també a petició d'1/3 dels seus membres.

La seva composició ha de tenir en compte els paràmetres de paritat dona/home i, a més, tendirà a incorporar persones de tots els territoris.

Dins el primer trimestre de mandat, s'adjudicaran les responsabilitats, funcions i tasques concretes per a cada membre de l'equip que seran aprovades en la primera reunió del Plenari Sectorial.

L'objectiu és que cadascuna de les persones que forma part de l'òrgan de coordinació pugui especialitzar-se en temes específics (igualtat, prevenció, VLLT, etc) que siguin d'utilitat de manera transversal per a l'acció sindical del SAL.

Els i les responsables que es proposin desenvoluparan la seva feina amb un sistema basat en l'aplicació d'un Pla de treball anual que establirà objectius i accions. Aquest serà presentat anualment al Plenari per a la seva aprovació.

- **Plenari Sectorial**

És l'òrgan de direcció per a la coordinació sectorial - territorial i desenvoluparà les propostes sindicals sectorials a cadascun dels territoris de Catalunya.

Composició:

- El/la Coordinador/a Sectorial
- El/la Coordinador/a de l'Agrupació de Polícies Locals de Catalunya
- L'Òrgan de Coordinació
- El/la responsable sectorial dels sindicats comarcals i intercomarcals de la FSC-CCOO Catalunya
- Un nombre de persones representatives de les seccions sindicals en els territoris.

La seva composició màxima serà de 25 persones, més el coordinador o coordinadora i l'òrgan de coordinació.

El o la responsable sectorial dels sindicats intercomarcals de la FSC-CCOO de Catalunya serà un membre designat per les Executives de la FSC constituïdes.

Com a criteri general, s'estableix una periodicitat quadrimestral de reunions, que podran ser presencials o telemàtiques (atenent a les circumstàncies en cada moment). Podrà ser convocada amb caràcter extraordinari pel coordinador o coordinadora i també a petició d'1/3 dels seus membres.

Pla de treball anual

Més enllà d'establir un organigrama, es proposa desenvolupar la tasca encomanada amb un sistema de presa de consciència basada en l'aplicació d'un Pla de treball anual que serà aprovat i avaluat pels òrgans de direcció del Sector.

Aquest Pla de treball relacionarà responsables amb accions a desenvolupar i objectius a assolir. Aquesta metodologia ens facilitarà l'obtenció de resultats i permetrà diversificar l'assignació de feines entre els membres de l'organització.

Aquesta organització pretén una mirada més fraternal del compromís que comporti un avançar tothom sense que ningú carregui més del que ha assumit. Es pretén aconseguir un desenvolupament del treball que s'apropi més a escoltar i aprendre dels altres evitant posicionaments inflexibles. Solidaritat i compromís construïts entre tots i totes cercant el bé comú de tots els treballadors i treballadores.

Notes:

+ drets 
+ justícia social
+ vida
