



CONGRÈS

+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

**X^a Conferència del Sector de
l'Administració Local de Catalunya**
Pla d'acció



+ drets + democràcia + sindicat + respostes

5è edició Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025



1 Introducció

La present conferència s'emmarca en el procés congressual que està vivint CCOO en els diferents nivells, com la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya, la CONC a Catalunya i de CCOO d'Espanya i comparteix els seus anàlisis, diagnòstic i propostes d'acció global tant en l'àmbit socioeconòmic com en el sociopolític. L'anterior mandat del SAL va viure un moment convuls tant dins com fora de l'Administració Local. En el context global va iniciar el mandat que encara cuejava l'impacte de la pandèmia de la COVID19, un govern a nivell estatal sostingut per l'equilibri parlamentari en dues legislatures i un canvi de govern a mig mandat dins de l'administració autonòmica. Tot això acompanyat d'un context econòmic marcat per la pujada generalitzada del cost de vida (especialment de l'energia, els combustibles, els aliments i l'habitatge).

D'altra banda, dins de l'Administració Local vam viure l'aprovació i desplegament dels processos d'estabilització i la signatura de l'Acord Marc per una administració del Segle XXI, el qual recollia uns increments salarials que apaivagaven la crisi inflacionària que vivíem i recuperava alguns dels drets sindicals retallats per l'aplicació de les polítiques d'austeritat de la dècada de 2010.

Tot i l'intent de la resta de forces sindicals per desprestigiar a CCOO a causa de la pèrdua de poder retributiu i la situació d'abús de temporalitat que fins aquell moment estaven vivint moltes interines de les nostres administracions, hem tancat aquest cicle electoral sent la primera força sindical amb un 40% de representativitat i mantenint una distància de 8 punts amb la segona força sindical.

CCOO, com a sindicat sociopolític, nacional i de classe és un baluard dels principis democràtics dintre de les Administracions Públiques, en la nostra praxi tant de delegades com de treballadores. Cal tenir present que les AAPP són un dels sectors on les organitzacions d'ultradreta estant intentant legitimar-se com un actor sindical i polític més i per aquest motiu és important que nosaltres continuem sent la primera força sindical i guanyar terreny a aquests nous sindicats.

Per a que això continuï sent possible, hem de continuar aprofundint en les línies treballades fins ara, donant estabilitat a les plantilles, batallant per no perdre poder adquisitiu i lluitant per recuperar els drets que van ser retallats després de la crisi de 2007, així com intentant ampliar la negociació col·lectiva per crear una nova generació de drets en matèria de conciliació i millora de la qualitat de vida.

2 Línies polític-sindicals

2.1 Per un sector arrelat al territori

2.1.1 Per un territori partícip de la presa de decisions

El territori de Catalunya a nivell de l'Administració Local és molt ampli i divers. Dels 947 municipis a Catalunya, més de 360 ajuntaments tenen possibilitat de representació sindical, les 4 Diputacions, els 43 Consells Comarcals (6 de Girona, 10 de Tarragona i



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025



Ebre, 12 de Lleida i 15 de Barcelona) i les múltiples EPE's municipals, Consorcis, fundacions municipals, etc.

La dispersió/concentració territorial també és un factor a tenir en compte a l'hora de ser presents en el territori.

Som més de 100.000 empleades i empleats públics locals. Amb més de 500 convenis diferents registrats, que es negocien i actualitzen.

Aquest dibuix de la realitat municipal obre per una banda un ventall d'oportunitats de creixement de CC00 enorme, tant en representació com en afiliació; i per altra banda un nivell d'exigència i complexitat majúscula.

L'afiliació i les seccions sindicals, delegades i delegats sindicals, i les persones referents del SAL als territoris, són les veus del dia a dia de l'Administració Local. Per això establim com a objectiu **ESTAR A PROP DE LES PERSONES**, amb una proposta de treball arrelada al territori en contacte constant a nivell territorial, amb 4 eixos:

- Contacte mensual als territoris amb les persones referents; contacte directe amb les persones representants de les plantilles amb reunions/jornades/assemblees comarcals, i visites a comitès i seccions sindicals participant en el seu dia a dia.
- La participació de l'afiliació és un tema pendent que cal motivar, amb propostes atractives com poden ser assemblees de l'afiliació més enllà de les pròpies dels ens locals per un tema concret, o per la renovació de la secció sindical i els congressos. L'objectiu és crear vincle amb l'afiliació, escoltar les inquietuds de les empleades i empleats públics locals, debatre temes socials vigents, fer xarxa, fer CC00.
- L'espurna de les decisions és multidireccional: una situació d'unes persones en un ens local, es viu en múltiples municipis, de diferents formes i especificitats però amb un mateix fons; i una norma interpretada es tradueix en complexes i múltiples conseqüències en els llocs de treball. Cal ser i estar atents, actius en la comunicació multidireccional, fer arribar inquietuds, necessitats, consensuar reaccions sindicals a situacions presents, per a que la veu de les persones i dels territoris sigui una realitat i donar resposta a la heterogeneïtat que és el Sector de l'Administració Local.
- Reforçar el paper del SAL alhora d'oferir assessorament en matèria del sector públic a les seves seccions sindicals i delegades, a través de la 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 CC00 atès que gran part de l'activitat d'assessorament sindicat es fonamenta en el coneixement del dret i de la normativa laboral.

2.1.2 Treball col·laboratiu

És TEMPS DE SUMAR ESFORÇOS. La realitat del present en canvi constant, de les noves eines de treball i comunicació, de la complexitat del sector de l'Administració



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
any

Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

Local, només es pot abordar sumant esforços, capacitats, recursos.

Per dur a terme aquest projecte, mantenint l'autonomia de cadascun dels òrgans, comitès/juntes de personal, seccions sindicals i territoris, ens cal treballar de forma col·laborativa, sense parcel·les, aportant els dons de cadascú en els diferents projectes, en moments diferents.

I com a mètode de treball, la

- Socialització de les idees: punts de vista, reflexions socials, informes jurídics, propostes de negociació, etc...
- Socialització dels recursos: Fitxes informatives, convenis, sentències del sector, propostes de bases i convocatòries de personal, propostes de documents de temes concrets, documents d'aprovació i/o modificació de les Relacions de Lloc de Treball, etc.
- Socialització de l'organització i dels plans de treball anuals (què, com, qui, quan) dels diferents comitès, seccions sindicals, territoris: Allò que funciona, poder-ho exportar a altres realitats.
- Socialització de les persones: on no arriben les delegades i delegats, els comitès i les seccions sindicals, arriben les persones que conformen el Plenari del Sector, persones de la FSC i/o de la CONC. Qui pot fer què? Què puc fer jo?

Des del SAL volem coordinar aquesta socialització del coneixement a través de la creació d'espais a tal fi, com seria la creació de grups de treball o sessions monogràfiques, i la recopilació de tota informació de les diferents normatives, acords, i circulars acordades per les nostres seccions sindicals per ajudar a les companyes ho requereixin.

2.1.3 Acord marc poblacions menys de 20.000 habitants

Encara avui existeixen massa ajuntaments que no tenen conveni propi. Molts d'ells, a més, no poden tenir representació legal del personal pel fet de ser de menys de sis treballadors. I quan no hi ha cap marc de relacions laborals ni possibilitat d'exercir-la per part dels companys i companyes que de manera efectiva hi són treballant, els equips de govern solen tenir màniga ampla per actuar amb més arbitrarietat del que una democràcia hauria de permetre en aquest àmbit.

No obstant això, la nostra condició de sindicat majoritari i de classe, i la nostra voluntat d'exercir l'acció sindical a tot arreu, ens permet arribar a aquests ajuntaments.

L'eina de l'acord marc per a municipis de menys de 20.000 habitants, negociada i en permanent revisió amb la Federació de Municipis de Catalunya i l'Associació Catalana de Municipis, ha demostrat ser eficaç, tant en l'inici de la negociació col·lectiva en aquests ajuntaments, com en l'adquisició i consolidació de drets del personal públic municipal.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025

CC00
serveis a la ciutadania

En aquest acord marc es recullen drets que encara no són presents a tots els convenis col·lectius:

- La igualtat en l'estructura retributiva de personal laboral respecte del personal funcionari, consolidant el dret a tenir un complement de destí, un específic, triennis,... En ajuntaments què sovint el costum era que el personal laboral cobrés menys que el funcionari en ocupacions amb funcions similars.
- Mantenir el 100% de les retribucions durant els períodes d'incapacitat temporal.
- Teletreballar, havent-se de negociar l'abast d'aquesta modalitat de prestació de serveis i les possibles compensacions al personal.

No obstant, encara tenim pendent, com en molts ajuntaments, tancar la reducció de jornada a 35 hores setmanals, i establir els plans d'igualtat en aquests municipis, donat que no volem acordar un pla d'igualtat genèric que no pugui ser aplicat en tots els ajuntaments, volem eines que des de la realitat concreta de cada municipi ens serveixin per transformar positivament la seva situació. En la mateixa línia, també queda per negociar i implantar, a l'empara de la Ley 4/2023, 28 de febrer, mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI a l'accés a la funció pública i la carrera professional.

Cal aprofitar també aquest marc de negociació col·lectiva com a porta d'entrada de les CC00 a tot el territori de Catalunya, en centres de treball tant potencials i centrals per a la resta d'activitats econòmiques com ho són els ajuntaments.

2.1.4 Territori format i informat

La informació i la formació són temes cabdals.

Volem mantenir la nostra afiliació informada en temps real de les novetats legislatives i les millores en les seves condicions laborals, intentant avançar-nos en la mesura que sigui possible a la informació d'altres sindicats.

Per això tenim a l'abast diferents eines que hem d'acostumar que l'afiliació faci servir. La principal és la nostra pàgina web que s'ha d'actualitzar regularment i a la qual s'ha de donar accés mitjançant el butlletí quinzenal de notícies. Però també l'ús de xarxes socials és un bon instrument ja que atrau persones treballadores afiliades i no afiliades.

S'ha de potenciar l'app de CC00 on es reflecteix la informació de la pròpia empresa a més de les diferents utilitats que té.

Pel que fa a la formació, el nostre compromís és deixar de tenir delegats i delegades del sector que siguin dependents de l'assessorament territorial. Per aconseguir-ho, cal posar en peu uns itineraris de formació sindical, que parlin de l'administració pública, que siguin realment útils i àgils i arribin al màxim de persones que tenen càrrecs de RLT. Per això, cal cercar dins dels nostres representants, aquelles persones amb coneixements, capacitats i disponibilitat que assumeixin la formació i repensar diferents formats que no impliquin forçosament desplaçaments.

Hem d'explorar la possibilitat que ens ofereix l'EAPC d'homologar els cursos, tant si són presencials com telemàtics en format síncron o assíncron per fer-los més atractius. Tot això en col·laboració amb la Secretaria de Formació de la FSC.



+ drets + democràcia + sindicat + respostes

5è Congrés
Barcelona, Sala d'actes de CC.OO.
26-27 de març de 2025



Igualment, s'ha de sospesar la possibilitat d'oferir cursos homologats de desenvolupament professional així com continuar col·laborant amb la Fundació Paco Puerto en la preparació d'ofertes públiques o la formació de les policies locals.

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 sous que destinem a formació arribi efectivament a totes les persones treballadores de l'administració local.

2.2 Per un sector amb futur

Actualment, tant l'Administració Pública local com el nostre propi sindicat es troben davant d'un repte demogràfic, ja que les plantilles dels ens locals estan molt envellides. D'acord amb les dades més recents de l'INE, de les 699,9 mil persones que treballen a les administracions locals un 30,83% (215,8 mil persones) tenia 55 o més anys, el que significa que en 7 anys s'haurà jubilat quasi un terç de la plantilla municipal.

La jubilació, del que es coneix com a generació, del Baby Boom no és un fet aliè al sindicat, el qual a causa de la tradició de lluita i forta vinculació amb el moviment polític i social que va lluitar per la democràcia a Catalunya i per la conquesta de drets laborals als anys '80 té una gran base afiliativa entre aquesta generació.

Davant d'aquesta situació, hem d'afrontar el repte i cercar nous subjectes polítics per construir unes relacions laborals més justes i una societat socialment més digne.

2.2.1 Reconeixement de les lluites i militants que ens han precedit

La Comissió Obrera Nacional de Catalunya és una organització amb més de 60 anys d'història no hagués aconseguit sobreviure al context que va propiciar la seva fundació sense la tenacitat, capacitat d'adaptar-se a noves formes de lluita i voluntat de construir un món millor dels milers de dones i homes que han militat en les seves files.

Hereves les lluites i la tradició del moviment obrer, les fundadores del sindicat van ser capaces d'organitzar en clandestinitat la resistència al règim franquista sota la bandera de l'emancipació de la classe treballadora, la conquesta de les llibertats socials i polítiques i el reconeixement nacional de Catalunya. Aquest desafiament al règim va ser perseguit amb acomiadaments, processos judicials, tortures i assassinats, encara que no van aconseguir aturar la lluita de les nostres companyes.

Un cop mort el dictador, CC.OO. no es va enlluernar amb la democràcia formal que suposava l'aprovació de la Constitució de 1978 sinó que va continuar batallant per portar la democràcia a les fàbriques, fent que es convoquessin eleccions sindicals on es presenten sindicats de classe i organitzant conflictes col·lectius per guanyar poder adquisitiu i drets laborals.

En el cas que afecta a la Funció Pública i el Sector de l'Administració Local cal tenir



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025



present que els i les funcionàries no teníem reconegut per la CE el dret a la negociació col·lectiva i va ser a través de la pressió sindical que es va aconseguir aquest dret en una llei sectorial. Gràcies a la creació de les primeres seccions sindicals, la pressió per democratitzar els ens locals i la mobilització i negociació col·lectiva es van assentar les bases per arribar a acords que milloressin la precària situació laboral de les treballadores municipals (moltes de les quals, a l'any 1974, no cobraven ni el salari mínim).

Amb els anys, les companyes de CCOO han continuat organitzant a la classe treballadora i el conflicte als carrers i centres de treball, en contextos tant adversos com els governs amb majoria absoluta que aplicaven reformes laborals per decret, la crisi de 2007 amb la implantació de mesures d'austeritat pressupostària i retallades o la transformació del món laboral i la necessitat d'aixecar un escut social per atendre la situació d'emergència ocasionada per la pandèmia de la COVID19.

Volem retre homenatge a totes aquestes lluitadores que han fet que avui puguem portar amb orgull les sigles de CCOO i ens van obrir el camí per defensar els drets de la classe treballadora. Treballarem per donar a conèixer entre l'afiliació i la plantilla dels ens locals, a través dels diferents mitjans de comunicació al nostre abast, la tasca que van realitzar les nostres companyes per aconseguir els drets que actualment gaudim.

2.2.2 Nous sectors de població, democratitzem l'accés a la funció pública

Com hem conclòs a l'inici d'aquest punt, CCOO i en concret el SAL hem d'afrontar el repte demogràfic i cercar nous subjectes polítics que facin aflorar i combatin totes les desigualtats, participant del sindicat per fer avançar els drets personals i col·lectius de la classe treballadora i lluitin per construir unes relacions laborals més justes i una societat socialment més digne.

a. Polítiques actives per fer de CCOO un sindicat feminista

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



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è FORUM Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025



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, en concret, a l'empara de la Ley 4/2023, 28 de febrero, impulsarem la negociació i implementació de mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI a l'accés a la funció pública i la carrera professional.

En el si de l'organització, cal que des del sindicat es potenciï l'afiliació i participació de les dones en l'acció sindical i així com en els òrgans de direcció i presa de decisió.

b. Facilitar l'accés de les persones amb discapacitat, tant al sindicat com a l'Administració Local

Existeix a l'Estat espanyol un seguit de normativa que legalment garanteix l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat, com és l'art. 42 del RDL 1/2013 que obliga a les



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Congrés Barcelona, Sala d'actes de CC.OO.
26-27 de març de 2025



empreses de més de 50 treballadores a que un mínim del 2% de la plantilla siguin persones amb discapacitat o bé l'art. 108 del RDL 6/2023 que estableix que al menys un 10% de les places d'oferta pública estiguin reservades a persones amb discapacitat. Amb tot, aquestes disposicions no són sempre respectades, vulnerant el dret de les persones amb discapacitat a accedir a la funció pública.

D'altra banda, una altra qüestió sobre la que cal estar vigilant és el tracte que reben aquestes persones un cop accedeixen a treballar per l'Administració. Des del respecte a la seva autonomia i capacitats, cal que la seva incorporació al lloc de treball es realitzi de forma adaptada a les seves necessitats físiques, organitzatives i/o mentals a fi de que puguin realitzar correctament les tasques assignades a la seva categoria i garantir la correcta integració en els equips i l'organització.

A nivell sindical, a banda d'estar atents a la convocatòria de places amb reserva per persones discapacitades i garantir la seva correcta incorporació al lloc de treball, hem de referir-nos a les persones amb discapacitat com un col·lectiu a organitzar amb molt potencial polític i sindical. Les persones amb discapacitat, a banda de les dificultats que viuen en tant que membres de la classe treballadora, han de conviure amb un seguit d'entrebancs físics i socials dels quals moltes no en som conscients i poden enriquir les aportacions sindicals de CC.OO. en matèria de mesures antidiscriminatòries, de salut laboral així com moltes altres.

A fi de poder fer arribar el nostre missatge a les companyes amb discapacitat, a banda de l'acció sindical directa amb l'assessorament o la comunicació per assemblees, hem

d'adaptar tècnicament els nostres materials formatius i informatius per a que persones amb diferents capacitats puguin accedir-hi.

c. Adaptar el sindicat a les noves realitats professionals de la joventut

Tal com s'ha indicat anteriorment, en menys d'una dècada l'Administració Pública Local veurà com es jubila quasi un terç de la seva plantilla.

Cal que l'Administració executi de forma periòdica les places que pertanyen a la taxa de reposició, a fi no deixar posicions sense cobrir, alhora que crea sistemes de transmissió del coneixement de totes aquelles persones properes a l'edat de jubilació a les noves generacions de funcionàries.

En paral·lel, hem de buscar fórmules per fer atractiva la incorporació a la funció pública a les persones joves. Més enllà del compromís professional i la vocació de servei públic, cal que les joves identifiquin la feina dintre de l'administració com un projecte valuós i útil per a la ciutadania però també per a les treballadores, amb estabilitat laboral, capacitat d'especialització i carrera professional per evolucionar i promocionar.

Pel que fa a la intervenció sindical, hem de realitzar un anàlisi sobre la realitat social i professional de la joventut i per elaborar propostes a les seves problemàtiques i establir una estratègia d'acció sindical que, sense renunciar al nostre projecte i bones pràctiques, s'adapti a les noves formes de participació i comunicació de la joventut. Cal que ens visualitzin el sindicalisme de classe com l'eina útil per lluitar contra les problemàtiques que estan vivint.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

d. Lluitar pel dret a tot ciutadà de Catalunya, amb independència de la seva nacionalitat, pugui accedir a la funció pública

Potenciar els llocs de treball on no existeixi el requisit de nacionalitat per exercir com autoritat pública. Dins de la funció pública hi ha actualment molts serveis i encàrrecs externalitzats que pot realitzar qualsevol personal, amb independència del seu país d'origen. La creació del grup B i la lluita per la gestió directa dels serveis pot potenciar aquesta democratització de la funció pública.

2.2.3 Noves formes de lluita i comunicació

Tot i que les formes clàssiques de lluita, com les mobilitzacions i vagues, i de comunicació, com comunicats i cartelleria, s'han demostrat una eina útil per l'organització de la classe treballadora i conquerir millores de condicions laborals, en l'actualitat les formes de socialització i de compartir la informació han anat evolucionant a sistemes més individuals amb grans dosis d'estímul, ràpid consum i facilitat per viralitzar-se, com són les xarxes socials.

En aquest sentit, cal potenciar la creació de contingut multimèdia, sota aquests paràmetres, amb contingut referent al discurs del SAL i CCOO sobre les problemàtiques laborals i socials existents. Compaginar aquests sistemes de comunicació, amb píndoles informatives i/o discursives, amb la utilització de mecanismes més extensos i complets pot multiplicar l'impacte dels nostres posicionaments i de la informació que volem compartir.

Pel que fa a les formes de lluita, cal tenir present que estem davant un moment de reflux del cicle mobilitzador. Per tornar a connectar a la plantilla amb la dinàmica de mobilització que pugui fer avançar realment els seus drets, cal explorar vies d'acció sindical que fomentin la participació de les treballadores alhora d'acordar actuacions reivindicatives que permetin aconseguir petites victòries laborals sense assumir grans costos econòmics o d'exposició per al persona que es mobilitza. Mitjançant aquestes victòries aconseguides per accions de "petit sacrifici" es podrà connectar de nou a la plantilla amb la importància de realitzar accions i mobilitzacions més contundents si es volen aconseguir fites majors. Hem d'aconseguir que l'afiliació i les plantilles municipals abandonin posicions més reactives o passives davant situacions que considerin injustes, empoderant-les per protagonitzar, juntament amb el sindicat, el canvi que es vol impulsar.

2.3 Per uns serveis públics de qualitat

L'Administració Local és l'administració més propera a la ciutadania ja que, tot i no tenir competències per cobrir totes les seves necessitats, la seva dispersió territorial permet que sigui la porta d'informació i accés a recursos i serveis d'altres administracions.

Alhora, cal tenir present que els serveis públics són el patrimoni d'aquells que tenim un altre patrimoni. Els serveis públics són essencials per a la cohesió social i la igualtat d'oportunitats, actuant com a xarxa de suport de la ciutadania en tots els aspectes de la



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

seva vida, amb independència del seu nivell econòmic. Si com a societat descuidem el finançament i gestió dels serveis públics estarem desapuntant el mur de contenció que garanteix que puguem cobrir les necessitats en matèria educativa, sanitària, de cures o la xarxa de serveis socials, qüestions que fins fa no molt estaven fora de l'abast de la nostra classe.

Per aquest motiu, des del SAL i CCOO, apostem per la gestió directa dels serveis públics com a garantia d'universalitat, equitat i qualitat. Uns serveis públics correctament dimensionats i finançats, on les treballadores i treballadors del sector (en tant són qui implementen els drets socials de ciutadania) tinguin un paper més actiu i participatiu en la seva planificació i l'avaluació, i que disposin de més temps per millorar la seva pràctica professional.

2.3.1 Contra la cessió il·legal de treballadores

La modificació de l'art. 135 de la Constitució Espanyola, per introduir la limitació del sostre de dèficit públic d'acord als mandats de la Unió Europea i galvanitzar l'obligació de que els ens locals presentin equilibri pressupostari, així com la limitació per contractar treballadors públics per sobre d'una taxa de reposició insuficient per cobrir les necessitats actuals de les administracions públiques van propiciar la licitació de contractes per realitzar aquelles tasques i encàrrecs que l'Administració no podia assumir amb el personal propi.

Aquestes licitacions, en ocasions, s'han produït per dur a terme funcions pròpies de les treballadores públiques, sense respectar el principi d'independència funcional, organitzativa i material entre una i altre empresa. En aquests casos on es pot detectar que l'empresa adjudicatària només es limita a cedir el treballador (o fals autònom) a l'ens local, amb qui el treballador realment té una dependència organitzativa, funcional i material, es pot concloure que existeix cessió il·legal de treballadores.

Hem d'establir un pla per identificar i denunciar, preferentment de forma acordada i coordinada amb el personal afectat, aquestes situacions que precaritzen les condicions de les prestadores de serveis públics alhora que reproduïxen conductes il·legals al si de l'Administració.

2.3.2 Per la reversió dels serveis externalitzats

El nostre model de serveis públics és el de la gestió directe i per aquest motiu ens oposem a les externalitzacions. Aquestes signifiquen un pitjor servei per a la ciutadania i rebaixa de condicions sociolaborals i degradació de les condicions de treball i empobriment de les treballadores i treballadors afectats.

Davant un procés, de forma coordinada amb la FSC i la resta de sectors afectats, 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.

El marc normatiu actual incentiva la externalització dels serveis públics, alhora que complica les remunicipalitzacions dels serveis que ja es troben sota gestió indirecte. Cal



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

realitzar un estudi, junt amb les companyes de la FSC que pertanyin als sectors i seccions sindicals de les empreses licitadores, per analitzar quins serveis actualment s'estan prestant sota gestió indirecta i podrien ser remunicipalitzats, trobant la fórmula més eficaç per fer-ho (com podrien ser plantejar una negociació política amb l'administració licitadora, el plantejament d'un conflicte sindical o bé la reclamació per via judicial denunciant cessió il·legal de treballadores, entre d'altres).

Aquests processos comporten certs riscos i per aquest motiu cal treballar-los des del respecte a les companyes dels sectors afectats de la FSC així com escoltant els tempos que necessiten les treballadores del servei externalitzat. És important que aquestes remunicipalitzacions garanteixin els drets laborals i l'estabilitat de les plantilles alhora que no suposen una pèrdua de qualitat en la prestació del servei a la ciutadania.

2.3.3 Per la protecció dels prestadors de serveis públics

Des del SAL considerem igual d'importants i imprescindibles tots els prestadors de serveis públics, amb independència de si són treballadores de les Administracions Públiques com personal que treballa en serveis de gestió indirecta (externa).

Per aquest motiu reivindiquem l'equiparació de drets per al personal dels dels serveis públics externalitzats, delegats o concertats. Considerem que han de tenir dret a les mateixes condicions laborals del personal dels serveis públics de gestió directa, especialment l'estabilitat en l'ocupació i l'homologació salarial.

Hem d'actuar sindicalment pressionant les administracions perquè incloguin a les meses de contractació i els plec 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.

Alhora, caldrà estar en contacte amb les seccions sindicals i sectors de les empreses prestatàries de serveis públics, a fi de comprovar que les clàusules socials incloses als plec de la licitació es compleixen i es respecten els drets laborals de la plantilla. Cal que el sindicat es faci present en la fase d'execució dels contractes per frenar la discrecionalitat dels òrgans de contractació i de les empreses adjudicatàries durant l'execució.

Alhora, conjuntament amb la FSC i els sectors afectats per la licitació, apostem pel contacte amb les administracions per que ajudin a la intervenció sindical en casos de conflictes laborals greus on les empreses adjudicatàries qüestionen les legítimes mobilitzacions i el dret de vaga.

2.3.4 Per uns serveis que responguin les necessitats de la ciutadania

Com hem indicant anteriorment, els serveis públics són la garantia de que ens trobem davant societat que aposta per la cohesió social i la igualtat d'oportunitats.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Fora Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025

CC00
serveis a la ciutadania

Per poder arribar a aquesta cohesió i igualtat d'oportunitats cal que els serveis responguin a un anàlisi de les necessitats de la ciutadania, especialment de la classe treballadora i les capes més desfavorides de la societat. Aquest anàlisi s'ha de realitzar tenint en consideració i amb la participació dels i les treballadores dels serveis, ja que són qui coneixen de primera mà les necessitats de les usuàries, defugint de lògiques mercantilistes i apostant per criteris basats en el respecte les persones ateses i als seus processos. Aquestes aportacions de les treballadores podran ser encara més profitoses si des de l'Administració es milloren les ràtios d'atenció, la inversió en R+D+I, i la formació i la qualificació professionals.

Alhora, com els serveis públics han de tenir com objectiu cercar el benestar integral de les persones i la cobertura de les seves necessitats al llarg de la vida, també hem d'empoderar a la ciutadania com a subjecte actiu i partícips dels seus drets i benestar. El treball coordinat i transversal amb les ciutadanes, el teixit associatiu i els equips/serveis ajudarà a tenir un anàlisi més proper de les necessitats de la població i facilitarà el desplegament de mesures preventives en qüestions com els serveis socials.

Com a sindicat sociopolític no ens preocupem únicament per les condicions laborals de la plantilla a la qual representem sinó que assumim totes les reivindicacions que afecten de manera directa o indirecta la vida del conjunt de treballadors i treballadores, en la plena afirmació del paper fonamental i insubstituïble que el sindicat té en el desenvolupament de la societat democràtica i en la creació de les condicions per establir una societat socialista.

Aquesta assumpció de les reivindicacions que afecten la vida del conjunt de treballadores passa necessàriament per la defensa d'uns serveis públics correctament finançats, suficientment dotats de personal, que facin partícips a treballadores i ciutadania dels objectius dels citats serveis.

Per tant, des del SAL apostem per intervenir en l'organització del treball a les administracions locals en matèria de serveis públics, participant i fent propostes alternatives (utilitzant eines al nostre abast com la Llei de Prevenció de Riscos) i lluitarem, conjuntament amb la resta de sectors afectats de la FSC contra les polítiques que puguin suposar retallades dels serveis públics i el benestar de la ciutadania.

2.4 Per unes condicions laborals dignes

Tot i que en els darrers anys, especialment des de crisi sanitària del COVID19, hem viscut un increment de la despesa pública aquesta no ha tingut un impacte suficient en les treballadores públiques, les quals han vist com han augmentat les necessitats de la població que atenen sense que augmentin de forma proporcional els recursos. Alhora, els increments retributius dels darrers anys no han aconseguit absorbir l'increment del cost de vida dels darrers anys ni les retallades salarials iniciades per la crisi de 2007.

Cal recuperar i millorar les nostres condicions de treball per tal que els serveis que rep la ciutadania també siguin de qualitat i es garanteixin la prestació d'aquests.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025

CC00
serveis a la ciutadania

2.4.1 Avenç en les polítiques salarials

Cal exigir augments salarials per tal de recuperar el poder adquisitiu dels treballadors i treballadores, també a l'administració pública, així com la recuperació de les retallades en matèria salarial que van realitzar els diferents governs arrel de la crisi de 2007. Entre altres coses, s'ha de reivindicar amb intensitat la recuperació de la quantia íntegra de les pagues extraordinàries.

A més, cal que garantim, a través de les valoracions de lloc de treball, una correcta remuneració de les feines que realitzen les treballadores públiques, fent efectiu el lema de "una mateixa feina, un mateix salari". Les Valoracions de Llocs de Treball són 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.

Cal aprofitar també el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes per implementar correctament el 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.

2.4.2 Estabilitat en l'ocupació pública

L'estabilitat és un dels pilars sobre els quals s'edifica la seguretat laboral de la plantilla. Venim d'una etapa on les administracions no convocaven ofertes públiques d'ocupació, primer per un mandat de la normativa estat i posteriorment per desistiment de funcions, provocant així que la majoria del personal interí estigués en abús de temporalitat.

Gràcies la mobilització i la negociació de CC00 i el personal afectat, tant a nivell de seccions sindicals com en àmbits supralocals, vam aconseguir l'aprovació de procediments extraordinaris que van permetre la consolidació d'aquestes persones.

Així i tot, algunes administracions encara superen el 8% d'interinatge a les seves plantilles, no han acabat d'executar els citats processos d'estabilització ni tampoc estan convocant les places relatives a la taxa de reposició. Aquesta situació està tornat a generar d'inestabilitat entre el personal municipal.

Des del SAL treballarem per la consolidació en l'ocupació pública del personal municipal, vetllant per l'execució dels processos d'estabilització pendents de tancar, la convocatòria de noves ofertes públiques evitar que els interinatges s'allarguin més enllà del que estableix la norma així com denunciarem i acompanyarem a les persones afectades que es trobin en situació d'abús de temporalitat i/o d'abús de temporalitat.

2.4.3 Més temps, més vida

Lluitar per la negociació i aplicació de la jornada laboral de 35 hores setmanals. Hem d'impulsar la negociació col·lectiva perquè això sigui possible a totes les administracions locals. Explorar la possibilitat de prestar serveis noves modalitats horàries, treballant en 3 o 4 dies setmanals, així com si això podria tenir algun impacte positiu en les polítiques



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025

CC00
serveis a la ciutadania

de conciliació de la vida laboral i personal, avaluant els casos tant de treballadores que tenen persones a càrrec com de les que no en tenen.

2.4.4 Reforçar el paper de la salut laboral

La salut de les treballadores, amb especial atenció a l'invisible salut mental, és un dels fonaments del benestar dins la relació laboral, per aquest motiu cal que siguem presents la vigilància de la salut de les plantilles municipals i tinguem cura en la prevenció de riscos psicosocials.

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.

Des del SAL oferirem assessorament tècnic per a les reunions ordinàries i extraordinàries de Prevenció de Riscos Laborals (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. 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.
- Continuarem potenciant 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. No obstant això, volem destacar a



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025



tall d'exemple la proposta d'una clàusula sobre la consecució de permisos retribuïts per a cura de persones depenents. 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.
- 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.
- 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, especialment pel que fa a les noves formes d'organitzar la feina després de la implementació del teletreball i els sistemes mixtos de prestació de serveis. 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 drogodependències.
- 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).
- 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.
- Designar responsables del SAL per tal que puguin ser interlocutores amb les mútues.
- 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 per prevenir els riscos laborals.

2.4.5 Major conciliació

Per potenciar una millor conciliació de la vida laboral i personal potenciarem les polítiques de flexibilitat horària així com les bosses d'assumptes personals i hores recuperables. Aquestes mesures de conciliació hauran de tenir un sistema de control i protecció per garantir la desconexió digital de la plantilla i el respecte a la flexibilitat horària, limitant la programació de reunions i formacions fora les hores de permanència



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025

CC00
serveis a la ciutadania

obligada.

Així mateix continuarem lluitant per ampliar els permisos per els treballadors i treballadores que tinguin persones a càrrec, ja siguin menors d'edat, persones amb diversitat funcional, persones que per malaltia o accident es trobin en una situació temporal de dependència o bé persones de la tercera edat.

2.4.6 Teletreball

La pandèmia del COVID19 va suposar la implementació d'urgència de sistemes de treball a distància dins de les Administracions Públiques, els quals finalment es van consolidar amb l'aprovació de la Ley 10/2021.

Amb tot, la tornada a la “nova normalitat” va suposar que moltes administracions fessin un pas endarrere i acabessin limitant el teletreball, tant la seva implementació general com la reducció de categories i serveis que hi tenen accés. Aquestes administracions continuen immerses en una dinàmica presencialista, menystenint tota la feina que es pot realitzar fora de les oficines municipals.

El teletreball és un sistema de prestació de serveis que s'ha demostrat positiu ja que evita la realització de trasllats, redueix la despesa energètica i econòmica en equipaments municipals, minimitza la petjada mediambiental pels desplaçaments de la plantilla i facilita la concentració per realitzar determinades tasques que amb la contaminació acústica d'algunes oficines és complicat realitzar.

Cal que les administracions públiques deixin de supervisar la feina de la seva plantilla amb criteris de presencialitat i evolucionin cap a sistemes que analitzin el compliment dels objectius i projectes establerts prèviament. Aquests objectius i projectes hauran de ser fixats analitzant les necessitats de la ciutadania i, també, el correcte dimensionament de les plantilles, sense exposar-les a càrregues de feina inassumibles que poden acabar ocasionant perjudicis en la salut de les treballadores.

Des de les CC00 hem de treballar per, alhora que es presta correctament el servei a la ciutadania, la consolidació del teletreball i treball a distància, l'ampliació de col·lectius que tenen accés i la compensació per les despeses de material i energia que genera.

2.4.7 Per la responsabilitat sostenible a les relacions laborals

La negociació col·lectiva ha de ser l'eix vertebrador de les relacions laborals i un dels instruments amb els quals es pot desenvolupar un marc econòmic més sostenible i responsable a les administracions locals de Catalunya.

Amb la intenció de plantejar una transició mediambiental justa de la funció pública, així com a altres esferes de la vida, fomentarem la identificació d'elements transversals de responsabilitat sostenible així com l'arribada d'acords per incloure clàusules mediambientals als convenis col·lectius que negocien les CC00 de l'administració local.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

a. Clàusules sobre condicions de treball i mobilitat sostenible.

Cal fomentar les mesures de reordenació del temps de treball, de reorganització dels mètodes de treball per afavorir determinades franges horàries, d'horari flexible o d'altres formes que facilitin l'adopció de transport públic i transport compartit. Són clàusules fonamentals per assolir una transició justa tant des de la perspectiva mediambiental com laboral.

En aquest sentit, hem de tenir present que la Llei de la mobilitat 9/2003, de 13 de juny (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."*

El pla de desplaçament d'empresa (PDE) és l'eina que permet impulsar mesures de mobilitat més sostenible i segura. Arrel de l'aprovació del Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire horitzó 2020 (PQA) a Catalunya s'ha de desenvolupar de manera obligatòria a determinats centres de treball a partir de l'any 2014.

Hem de lluitar per implementar un major nombre de PDE a les administracions locals, 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. El desplegament del teletreball i de mecanismes de reunió online és una de les eines a considerar per evitar els desplaçaments innecessaris i ajudar a reduir el nombre d'accidents in itinere.

Cal fomentar l'elaboració i aprovació de Plans de Mobilitat com a eina imprescindible per a la nostra intervenció sindical, aprofitant l'ocasió per incloure dins la Comissió de Mobilitat o taula de mobilitat paritària i una 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 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.

b. Clàusules sobre prevenció de riscos laborals i medi ambient.

Les inundacions de la DANA el 29 d'octubre de 2024 han confirmat la importància de la prevenció de riscos laborals relacionats amb l'impacte de la crisi climàtica en el món laboral.

Lluitarem per negociar protocols d'actuació que recullin mesures de prevenció de riscos específicament referides a l'actuació davant de catàstrofes i altres fenòmens



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Congrés Barcelona, Sala d'actes de CC.OO.
26-27 de març de 2025



meteorològics adversos així com adaptar la normativa dels ens locals als canvis que introdueix el Reial decret legislatiu 4/2023, d'11 de maig en matèria de riscos meteorològics adversos de nivell taronja o vermell declarats així per l'Agència Estatal de Meteorologia.

A més, cal regular la prestació de serveis de la plantilla municipal per mitigar l'exposició a temperatures adverses, donats els greus riscos per a la salut, especialment derivats de l'estrès tèrmic (a zones de clima calorós, particularment a l'estiu), en llocs de treball amb radiació tèrmica elevada i amb nivells d'humitat alts.

c. Clàusules de representació del personal amb competències mediambientals, amb determinació dels seus drets i garanties.

La designació de la figura del delegat o delegada de medi ambient s'ha d'estendre entre les administracions locals catalanes, definint les seves competències al conveni col·lectiu. Per dur a terme aquesta tasca, aquesta figura ha de disposar d'un crèdit horari, la utilització i la gestió del qual s'ha de concretar d'acord amb les normes ja establertes per a les activitats de representació del personal i de prevenció.

2.4.8 Formació contínua

Impulsar, facilitar l'accés, millorar la seva qualitat, vincular les qualificacions professional 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 contribuïxin a millorar la qualificació dels treballadors i les treballadores.

Dins d'aquests plans de formació contínua és important que les Administracions Públiques vetllin per el traspàs de coneixement entre les diferents promocions que la configuren, aprofitant l'experiència i la saviesa de les generacions amb més antiguitat per formar a les noves incorporacions així com fomentar espais de formació informal on el personal pugui compartir coneixement i formació que no són propis del seu lloc de treball però poden ser d'utilitat per la resta de companyes a altres àrees de l'ens local. Les avaluacions de riscos psicosocials i les valoracions de llocs de treball ens poden servir per detectar les necessitats formatives de la plantilla, especialment aquelles relacionades amb la coordinació del personal, la gestió d'equips o l'establiment d'objectius i càrregues de feina amb l'objectiu d'evitar situacions que potenciïn l'aparició de la síndrome d'esgotament professional en la plantilla.

2.4.9 Carrera professional

Lluitarem per l'aplicació efectiva del dret a tenir una carrera professional 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 suspenent acords vigents. Els arguments esgrimits, entre d'altres, són la manca de desplegament normatiu a Catalunya o els límits pressupostaris existents.

A causa de la manca de desplegament normatiu a Catalunya i dels límits pressupostaris existents algunes administracions locals estan deixant sense efecte els acords en relació a la carrera professional o bé estan evitant negociar-ne, les que no en tenien.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025

CC00
serveis a la ciutadania

Aquest fet suposa la inaplicació de l'art. 16 TREBEP i des del SAL creiem necessari capgirar aquesta situació. 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 sobre la viabilitat d'implementar la carrera professional als ens locals de Catalunya.
- Cercar solucions a nivell polític en coordinació amb l'estructura federal, cal reactivar les negociacions polítiques que buscaven donar un marc normatiu català per aquesta matèria.
- 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.

2.4.10 Adequació dels grups de classificació professional a les noves realitats de l'administració

L'actual redacció de l'article 76 del TREBEP presenta dos problemes d'aplicació greus:

a. Desenvolupament i execució del Grup B

Encara no s'ha desenvolupat de manera plena la implementació del grup B per al personal que ha de tenir titulació de cicle Formatiu de Grau Superior per tal de desenvolupar les seves funcions (tècniques d'educació infantil, delineants, dissenyadors/res, etc).

Tot i estar recollides en la normativa bàsica, moltes corporacions es neguen a aplicar, donat que no estan desenvolupades en els RD d'accés a la funció pública. Aquesta situació ens dona com a resultat llocs de treball mal classificats, mal valorats, i que acaben sent coberts amb bases selectives que precisament són impugnables en quant que demanen titulació superior a la del grup d'accés.

La seva implementació permetria ampliar la carrera professional de la plantilla dels grups C1 i C2 així com reconèixer l'especialitat tècnica que requereix per determinades funcions, les quals acaben realitzant companyes de grups inferiors al que pertocaria o bé són externalitzades.

b. Modificació del Grup A

En l'actualitat, l'art. 76 TREBEP estableix com a requisit el títol de grau per accedir al Grup A, diferenciant els subgrups A1 i A2 d'acord de la responsabilitat a desenvolupar i les característiques de les proves d'accés. Aquesta distinció de subgrups per raó de responsabilitat és injust i obsolet. Obsolet per què es reproduïx el sistema antic, on per tal d'optar a una plaça d'A1 calia tenir una llicenciatura, i per tal d'optar a una plaça d'A2 calia tenir una diplomatura. Aquestes dues titulacions pertanyen a un pla d'estudis que ja no existeix, però que com diem, encara perdura en la normativa actual. D'altra banda



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

ho considerem injust d'acord als principis de les valoracions de llocs de treball, la responsabilitat de cada categoria es valora i remunera a través del complement de destí i específic. El fet de que es diferenciï entre A1 i A2 també en funció de la responsabilitat estaria remunerant doblement un mateix concepte, per les diferències retributives entre els salaris base d'aquests dos grups.

El resultat és que nombroses professions que antigament tenien com a requisit d'accés la diplomatura continuen classificades com a A2 tot i que actualment tenen com a requisit formatiu la titulació de grau. Aquesta situació eixample la bretxa salarial dins de les administracions públiques ja que moltes d'aquestes professions estan ocupades majoritàriament per dones i vinculades a l'atenció a persones.

És per aquests motius, i perquè cal modernitzar l'estructura de classificació de la funció pública per tal d'adaptar-la a la realitat dels plans formatius vigents, que des del sector proposem la revisió del sistema de classificació i la unificació en un únic grup A.

2.4.11 Carrera horitzontal

Com en el cas del grup B, la manca de desenvolupament reglamentari de l'art. 17 del TREBEP ha frenat que moltes administracions locals no hagin recollit en els seus acords la carrera horitzontal.

La carrera horitzontal és una bona eina per permetre el creixement professional de la plantilla sense canviar de lloc de treball, posant el valor la trajectòria, l'actuació professional, la qualitat en el servei prestat i els coneixements adquirits al llarg dels anys en el seu lloc de treball.

Des del SAL treballarem per que es faci el desenvolupament normatiu de la carrera professional en les respectives lleis de funció pública que actualment s'estan negociant, facilitant així la seva implementació als ens locals de Catalunya.

2.4.12 Mobilitat horitzontal

A fi d'evitar l'estancament professional del personal i la saturació dels equips, vetllarem per crear sistemes de mobilitat horitzontal periòdics.

2.4.13 Jubilació anticipada i parcial

El 18 de desembre de 2024 CCOO ha signat un acord amb el Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública per recuperar el dret a la jubilació parcial dels i les treballadores públiques que fou escapçada per retallades de 2012 del Partit Popular

Estarem atents a la superació dels tràmits parlamentaris per l'aprovació d'aquest acord, així com les necessàries reformes de la Llei General de la Seguretat Social i de la Llei de Classes Passives. Un cop aprovades les reformes legals necessàries lluitarem per replicar l'acord de jubilació parcial a les administracions locals catalanes, garantint l'accés a aquest dret de les treballadores públiques així com pressionarem per que es convoquin les places de relleu per cobrir la reducció de jornada de les companyes en



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Congrés
Barcelona, Sala d'actes de CC OO
26-27 de març de 2025

CC OO
serveis a la ciutadania

jubilació parcial.

Paral·lelament, estudiarem la viabilitat de incentivar la jubilació anticipada del personal públic i també la possibilitat d'aplicar sistemes de cessament progressiu de l'activitat, fomentant el traspàs de coneixement del personal amb més antiguitat a punt de jubilar-se en favor de les companyes que s'han incorporat recentment a l'Administració.

3 Línies organitzatives

3.1 Model organitzatiu del sector de l'Administració Local de Catalunya

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.

3.1.1 Òrgans de Direcció i la seva composició.

Els òrgans de direcció del Sector de l'Administració Local de Catalunya (SAL) són la 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 públics locals.
- Dissenyar i defensar el nostre model de serveis públics locals.

Els òrgans de direcció del SAL són:

- a) El Plenari Sectorial.
- b) L'Òrgan de Coordinació.
- c) El/La Coordinador/a Sectorial.

3.1.2 Plenari Sectorial

És el 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



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO
serveis a la ciutadania

Catalunya serà un membre designat per les Executives de la FSC constituïdes.

Com a criteri general s'estableix com a mínim una periodicitat quadrimestral de reunions. El Plenari es podrà reunir extraordinàriament fora d'aquesta periodicitat.

Podrà ser convocada, a més de per la persona coordinadora, a petició de 1/3 dels seus membres.

3.1.3 Òrgan de Coordinació

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

Aquest Òrgan de Coordinació ha treballat per tenir representació del tot el territori de Catalunya, alhora que respectava la paritat de gènere dels seus membres.

Com a criteri general, s'estableix una periodicitat quinzenal de reunions. També es podran realitzar reunions extraordinàries quan ho requereixi 1/3 dels membres de l'òrgan de coordinació.

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

Com a primer objectiu de mandat, s'establirà a principis de cada any, un pla de treball, que serà aprovat i avaluat pels diferents òrgans de direcció del Sector.

3.1.4 Coordinador/a Sectorial

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

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

Presidirà les reunions de l'Òrgan de Coordinació Sectorial i Plenari Sectorial. Presentarà l'informe 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.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è Congrés
Barcelona, Sala d'actes de CC00
26-27 de març de 2025



3.2 Agrupació de Polícies Locals

Dins el Sector de l'Administració Local de Catalunya, està constituïda l'Agrupació de la Policia Local de Catalunya, és una estructura pròpia d'identificació, treball i acció sindical que desenvolupa les seves reivindicacions específiques. Tindrà un coordinador/a i un equip de coordinació, subjecte als criteris recollits en els documents de la FSC-Catalunya. El seu coordinador/a forma part dels òrgans de direcció del SAL.

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 polícies 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 que defineixi compromisos i accions, perquè l'APL pugui assolir els objectius que s'han marcat pel pròxim mandat.

3.3 Treballar des del mètode, a través dels plans de treball

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



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes

5è
Congrés

Barcelona, Sala d'actes de CCOO
26-27 de març de 2025

CCOO 
serveis a la ciutadania