

**Més sindical,
més democràcia**

**8è CONGRÉS
SECCIÓ SINDICAL SANTA PERPÈTUA DE MOGODA
PLA DE TREBALL 2017-2021
Santa Perpètua de Mogoda, 18 de gener de 2017**





Introducció

Han passat prop de dos anys des de les darreres eleccions sindicals i malgrat algunes dificultats, vam tornar a rebre el suport de la majoria dels treballadors i treballadores de l'ajuntament de Santa Perpètua, obtenint uns bons resultats.

Gràcies a la confiança de cada un i cada una de vosaltres continuem sent el sindicat amb major representació a l'ajuntament i una de les seccions sindicals més rellevants al territori.

És per tot això que hem de saber aprofitar la força que tenim. Estem segurs que CCOO segueix sent l'eina més potent per lluitar pel que volem i que si continuem sent rigorosos i constructius, com ho hem sigut sempre, estarem preparats per recuperar el que hem perdut.

Perquè en els darrers anys hem patit moltes retallades i s'han perdut molts drets laborals. I, és cert que algunes s'han recuperat (paga Nadal 2012, devolució assumptes propis, de vacances, antiguitat, etc.), però encara ens queda molt per fer.

Els compromisos europeus que obligaran a complir amb el dèficit públic i l'actitud dels governs (en general) ens fa pensar que continuarem patint constants retallades i retrocessos en drets laborals.

Per aquesta raó creiem que **ÉS L'HORA DE PASSAR A L'OFENSIVA.**

Cal reclamar millores salarials, socials i laborals també a l'administració pública. La fràgil recuperació econòmica no es consolidarà fins que el consum no es recuperi. La manera de fer-ho és amb pujades salarials i els treballadors/es públics no hem d'estar exempts d'aquestes.

Combatre la lacra de la precarietat a l'administració és una altra de les prioritats. No podem consentir per més temps que aquesta es perpetui en els nostres centres de treball. Ens perjudica a tothom. Exigim, per la correcta prestació dels serveis públics, uns mínim de garanties: la creació de places i la consolidació de llocs de treball, així com la convocatòria de les Ofertes Públiques d'Ocupació.

Hem de defensar un model de gestió de serveis públics de qualitat i cal exigir **ètica** a l'hora de fer política. Per això hem de lluitar, amb totes les nostres forces, contra l'externalització (total o parcial) de serveis i treballar per la reversió de la gestió de serveis ja externalitzats (remunicipalització).

Hem de vetllar per una correcta política de recursos humans: noves contractacions, definició de llocs i funcions, etc

I sobretot, deixar clar que el compliment amb la llei de la transparència és una prioritat innegociable.



ÒRGANS DE DIRECCIÓ I PLA DE TREBALL

Model organitzatiu de la Secció Sindical

1. La secció sindical es dotarà dels següents **òrgans de direcció**:

1.1. Un/a Secretari o Secretària General

1.2. Una Comissió Executiva com a equip de direcció i treball, que realitzarà la gestió quotidiana. Serà escollida en el Congrés. La Comissió Electoral del Congrés proposarà que aquesta comissió executiva estigui formada per 10 persones i un/a delegat o delegada LOLS. dins dels límits i criteris establerts per la FSC de Catalunya i la CONC.

2. De la mateixa manera que en el mandat anterior, la Comissió Executiva es dotarà d'un **Pla de Treball** que sota criteris avaluable posarà a la pràctica allò que reflecteix en aquest Pla d'Acció.

3. La Comissió Executiva buscarà formes de treball més horitzontals i col·laboratives. Fomentarà la participació i vetllarà per anar implicant en l'organització a noves persones afiliades, potenciant la feminització del sindicat, el rejueniment i la renovació.

4. La comissió executiva es reunirà de forma periòdica un cop al mes.

5. Les responsabilitats a la comissió executiva seran, com a mínim, les següents:

- ✓ **Organització**
- ✓ **Recursos i Afiliació**
- ✓ **Acció Sindical**
- ✓ **Polítiques d'Igualtat**
- ✓ **Seguretat i Salut en el treball**
- ✓ **Formació i Comunicació**



PLA DE TREBALL 2017-2021

Condicions de treball en l'administració local

Aquests anys de retallades per part de diferents governs envers els empleats i les empleades públics ha significat un retrocés en drets i també en la qualitat dels serveis que es presta a la ciutadania.

Cal recuperar i millorar les nostres condicions de treball, per tal que els serveis que rep la ciutadania també siguin de qualitat i es garanteixi la seva prestació.

1. Conveni I Acord Regulator

A finals de 2017 haurem de tornar a negociar el nostre conveni laboral i l'acord regulator. El nostre compromís es lluitar per mantenir les condicions laborals i millorar aquells punts que siguin necessaris. Hem d'estar molt preparats!

2. Polítiques d'ocupació.

- 2.1. Exigir la dotació adequada per garantir la prestació dels serveis.
- 2.2. Exigir la convocatòria de les ofertes públiques d'ocupació.
- 2.3. Compliment de les sentències europees pel que fa als drets dels interins i de les interines i dels contractes temporals.
- 2.4. Creació de borses de treball per cobrir necessitats urgents.
- 2.5. Control de la contractació temporal.
- 2.6. Bases específiques per a processos selectius.
Cap més acomiadament!

3. Plantilla.

La nostra màxima preocupació és la defensa de tots els llocs de treball.

- 3.1. Exigim la consolidació progressiva seguint criteris humanitzats i transparents, evitant greuges comparatius entre diferents llocs a cobrir.

El nostre compromís és la lluita per la creació de places a la vegada que s'amortitzen d'altres inferiors, i anar consolidant i promocionant progressivament tots els llocs de treball. Mantenir, millorar i ampliar la borsa de treball i vetllar per unes bases generals justes i iguals per a tots.

4. Carrera Professional.

Aquesta és probablement una de les assignatures pendents en el nostre ajuntament.

El nostre compromís és impulsar un sistema que no exclouï ningú i que permeti i garanteixi un recorregut professional suficient. Fent una major incidència en la promoció interna.



5. **Funcionarització.**

Han estat molts els intents- Ara més que mai, el nostre compromís és lluitar per la funcionarització total de la plantilla, respectant la voluntarietat.

La funcionarització és fonamental en la lluita contra la precarietat laboral i la defensa dels serveis públics.

6. **Valoració.**

No acceptem valoracions personalitzades, a mida i només per a uns quants.

El nostre compromís és lluitar per una valoració total d'aplicació progressiva i negociada, per a tot el personal, amb criteris justos i transparents. Que reflecteixi la realitat de cada lloc de treball, que permeti reduir legal i progressivament l'impacte del complement de productivitat i augmentar el complement específic.

7. **Polítiques salarials.**

Cal fer propostes per aconseguir increments salarials per tal de recuperar el poder adquisitiu dels treballadors i les treballadores. La nostra proposta és tornar a la fórmula de les pagues d'aplicació lineal de setembre per mantenir el ventall salarial d'1 a 3.

8. **Organització del treball.**

Hem d'intervenir en l'organització del treball a les administracions locals participant i fent propostes alternatives, augmentant la nostra capacitat en la presa de decisions empresarials.

La relació de llocs de treball i garantir la total implementació de la Llei 15/1997 de Prevenció de riscos Laborals són dues de les eines que tenim. No les úniques.

9. **Les externalitzacions i les reversions (remunicipalitzacions).**

Malgrat que pot semblar contradictori, totes dues s'estan realitzant a les administracions locals.

Cal lluitar contra les externalitzacions pel que signifiquen aquestes. No hi ha justificació que les avalin, cal que entenguin que "s'ha acabat la festa" i toca gestionar directament. Aquestes signifiquen una pèrdua de drets laborals per als treballadors i les treballadores i, en moltes ocasions, un pitjor servei per a la ciutadania. En molts casos estem també davant de prestamisme laboral.

Reposar personal propi en els serveis, clàusules que limitin o impedeixin externalitzar serveis, garantir les inversions en els serveis directes, establir en els plecs de condicions mesures de control i seguiment, equiparar les condicions del personal de les entitats locals i rescatar el servei externalitzat en cas d'incompliment de les condicions pactades són algunes de les accions que podem emprendre.



La reversió que s'està produint en algunes administracions ha de garantir els drets laborals i l'estabilitat de les plantilles. Tampoc poden haver-hi recuperacions de serveis els quals comportin una pèrdua de qualitat en la prestació d'aquests.

El nostre model de gestió de serveis és el públic, sempre ho ha estat i és el que defensem.

10. **Polítiques d'igualtat.** La llei orgànica d'Igualtat estableix l'obligatorietat a totes les AAPP l'aprovació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació sindical.

Els plans d'igualtat han d'incidir en matèries com: accés a l'ocupació i contractació, classificació professional, estructura de la plantilla i segregació laboral, promoció i formació, valoració, retribucions, ordenació del temps per afavorir la igualtat entre homes i dones, la prevenció de l'assetjament sexual...

Els plans d'igualtat es converteixen en una potent eina per a la intervenció sindical a la negociació col·lectiva i en l'organització del treball.

11. **Salut laboral.**

És un dels eixos centrals de l'acció sindical en els centres de treball. Cal:

- 11.1. Exigir un millor funcionament del comitè de seguretat i salut.
- 11.2. Lluitar per una política de prevenció de qualitat i el compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Que es treballi amb seguretat i en bones condicions. Eliminar la violència ocupacional definitivament.
- 11.3. Obligar que es portin a terme les avaluacions de riscos psicosocials a tots els llocs de treball.
- 11.4. Reivindicar el reconeixement legal de les malalties professionals.
- 11.5. Insistir en la co-decisió de la Mútua i dels Serveis de Prevenció externs.

12. **Medi ambient i sostenibilitat.**

Les polítiques mediambientals són d'interès sindical i per tant cal abordar-les a la negociació col·lectiva. Els plans de mobilitat cal elaborar-los a totes les entitats locals de més de 250 treballadors.

- 12.1. Cal potenciar la formació dels delegats i delegades en aquests àmbits d'actuació i buscar la figura del delegat/da de medi ambient.
- 12.2. Creació de la comissió mediambiental amb la funció de l'elaboració del pla de gestió ambiental i els protocols que se'n deriven.



13. Formació contínua.

- 13.1. Disposem d'un bon acord de formació, si bé es cert que la seva aplicació no arriba a cobrir a la totalitat dels treballadors i treballadores i no sempre s'adapta a les necessitats presents i futures del personal i dels serveis.
- 13.2. Volem impulsar, facilitar l'accés i millorar la qualitat de la formació contínua. 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.
- 13.3. És imprescindible fer un pla de formació propi. Cal l'elaboració d'un recorregut formatiu específic i continu per als treballadors i les treballadores de tot l'ajuntament.



Objectius de la Secció Sindical

1. Afiliació

L'afiliació ha de seguir sent un dels nostres objectius. L'afiliació és el primer pas de la organització dels treballadors i treballadores.

Les dinàmiques de negociació i mobilització, els èxits i les millores que puguem aconseguir han de repercutir en el creixement afiliatiu.

2. Eleccions Sindicals

2.1. Incloure, sempre que sigui possible, gent jove en els llocs importants de les candidatures.

2.2. Garantir la proporcionalitat de gènere de l'àmbit en les nostres candidatures.

2.3. Incloure persones de tots els col·lectius, grups, categories i serveis municipals per intentar elaborar candidatures plurals.

3. Comunicació

3.1. Per tal de millorar l'agilitat en la difusió i en la coordinació cal disposar del major nombre de correus electrònics, i afiliats i afiliades i mantenir les dades constantment actualitzades

3.2. La informació s'ha de transmetre amb criteri, mètode i proporcionalitat.

3.3. Hem de reforçar la formació en xarxes i eines de comunicació per a implantar nous sistemes de comunicació als afiliats/de i treballadors/res.

3.4. La publicació periòdica de les fitxes sindicals i butlletins informatius com a element d'informació, element que s'ha de sistematitzar i mantenir.

4. Acció Sindical

Mantenir l'actual assessorament individual i col·lectiu i alhora treballar en la seva continuïtat a mitjà termini.

Mantenir el nostre compromís amb el conjunt de treballadors i treballadores que quan tenen un problema o precisen d'assessorament venen a CCOO.

5. Polítiques d'Igualtat i bretxa generacional

5.1. S'ha de fer visible la feminització del sindicat.

5.2. Cal potenciar la participació de les dones en les candidatures de les eleccions sindicals i en les responsabilitats de la secció sindical

5.3. Reforçar la formació en igualtat entre homes i dones.

Santa Perpètua de Mogoda, 18 de gener de 2017