



LLUITAR PER LA DEFENSA I MILLORA DELS DRETS SOCIALS I LABORALS

X CONFERÈNCIA SECCIÓ SINDICAL DE
CCOO A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA



federació serveis a la ciutadania
secció sindical Ajuntament de Barcelona



PROJECTE

FUTUR

2021



LLUITAR PER LA DEFENSA I MILLORA DELS DRETS SOCIALS I LABORALS

X CONFERÈNCIA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA





ÍNDEX

<u>SECRETARIA GENERAL, PROJECTE GENERAL DE FUTUR</u>	<u>4</u>
<u>OBJECTIUS GENERALS DE LA NEGOCIACIÓ 2020-2024</u>	<u>6</u>
<u>ORGANITZACIÓ</u>	<u>10</u>
<u>ACCIÓ SINDICAL I AFILIACIÓ</u>	<u>12</u>
<u>SECRETARIA D'ASSESSORAMENT JURÍDIC</u>	<u>13</u>
<u>SECRETARIA DE COMUNICACIÓ</u>	<u>14</u>
<u>SECRETARIA DE FORMACIÓ</u>	<u>18</u>
<u>SECRETARIA DE DONES I POLÍTIQUES LGTBI</u>	<u>20</u>
<u>SECRETARIA DE SALUT LABORAL</u>	<u>24</u>
<u>OFERTA PÚBLICA I SELECCIÓ DE PERSONAL</u>	<u>26</u>
<u>SECTOR INTEGRAL</u>	<u>28</u>
<u>SECTOR GUÀRDIA URBANA</u>	<u>34</u>
<u>SECTOR SPEIS</u>	<u>37</u>



SECRETARIA GENERAL, ORGANITZACIÓ I ACCIÓ SINDICAL

PROJECTE GENERAL DE FUTUR

INTRODUCCIÓ

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

- La defensa de la negociació col·lectiva.
- La responsabilitat de defensar un servei públic de qualitat i adaptat a les necessitats de la ciutadania.

- La perspectiva de gènere com a eix transversal de la negociació. Som un sindicat feminista.

- La igualtat i els drets de TOTES les persones, defensant la no discriminació i vetllant pels drets de les persones que treballen en la cadena de subministrament en altres països. Som un sindicat internacionalista i per això cal que avaluem i treballem de forma coherent i solidària amb els impactes i vulneracions de drets a l'exterior."

Aquest projecte és la continuació de la voluntat de canvi que va començar fa 4 anys i escaig, aquest nou projecte vol ser a part de la continuació l'adaptació a les noves necessitats de la ciutadania.

Un dels nostres principals objectius era unir a tots els col·lectius en un sol projecte i ho hem aconseguit. Ara treballarem per consolidar la feina feta.

Un cop realitzada la 9a Conferència, l'equip de la secció sindical vam fer una sèrie de reunions per tal de configurar la Comissió Executiva, d'aquestes



25 trobades van sorgir les línies mestres de la nostra organització interna i una
26 frase que ens defineix:

27 **La nostra essència:**

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

31

32 *Com a sindicat de classe, des de la participació de la nostra afiliació, sempre*
33 *tenint com a base els criteris d'igualtat, transparència en els processos i en*
34 *la presa de decisions. Mostrem oposició a qualsevol AUTORITARISME DE*
35 *L'ADMINISTRACIÓ.*

36

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

39

40 *VOLEM TRANSMETRE IL·LUSIÓ I GENERAR CONFIANÇA."*

41

42 **Continuem treballant!**



OBJECTIUS GENERALS DE LA NEGOCIACIÓ 2020-2024

ACORD DE CONDICIONS LABORALS

43 El primer de tot és fer complir el 100% dels acords signats amb
44 l'Administració.

45 Un altre punt important és arribar a desenvolupar les Comissions que
46 deriven de l'Acord.

47 De cara a negociar les condicions laborals, apostem per mantenir tot
48 l'aconseguit fins ara i continuar lluitant per totes les coses que són
49 necessàries sempre amb perspectiva de gènere, destacant principalment:

- 50 • Millora de la jornada i l'horari.
- 51 • Millores salarials.
- 52 • Millores en la conciliació de la vida familiar i personal.
- 53 • Millores en la carrera professional, en l'accés, la promoció i la
54 consolidació.
- 55 • Garantir la prevenció i la salut laboral als llocs de treball.
- 56 • Que tota la plantilla municipal tingui accés a la intranet municipal.
- 57 • Negociar les condicions del teletreball, amb els mitjans materials
58 necessaris i amb la salut laboral com a prioritat.
- 59 • Eliminar la bretxa salarial de gènere



RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL (RLLT)

60 A CCOO defensem una Relació de llocs de Treball a través de la qual es
61 determinin i es defineixin clarament els llocs de treball, apostem per una
62 carrera professional establint els paràmetres necessaris per a la mobilitat
63 administrativa, el sistema de provisió de cada lloc i els procediments de
64 promoció interna.

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

66 Hem de lluitar per un dimensionament real de la plantilla segons les
67 necessitats, la manca de personal genera sobrecàrrega de treball i en
68 deriven múltiples efectes adversos.

69 Per garantir una RLT que no tingui disfuncions als Organismes i Ens, des de
70 CCOO donarem cabuda als representants de CCOO, dels diferents
71 Organismes Autònoms i Ens Adherits a l'Acord de Condicions de Treball, a
72 més dels diferents col·lectius que tenen especificitats en els seus àmbits, a
73 la mesa única de negociació de la Relació de Llocs de Treball, per negociar
74 les especificitats de cada lloc amb els mateixos criteris per tothom.

75 Especificitats de cada lloc de treball tenint en compte que hi ha llocs de
76 treball que sense ser iguals tenen un mateix valor (ET art. 28.1).

77 Des de CCOO hem de treballar en equip per garantir una RLT transversal i
78 justa, on es vegi reflectida la realitat laboral dels 14000 treballadors/es
79 municipals.



BRETXA SALARIAL I PLA D'IGUALTAT

80 Tot i haver fet un capítol específic per parlar del futur del Pla d'Igualtat, en
81 aquest espai volem destacar la importància que ha tingut i continua tenint
82 la defensa de la igualtat entre dones i homes a la feina.

83 Des d'aquest coneixement i aquesta consciència hem impulsat el primer
84 estudi de Bretxa Salarial a una Administració Pública. Que constata que la
85 bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Barcelona era de 15,89% al
86 2017.

87 Som la Secció Sindical més paritària a l'Ajuntament de Barcelona. A les
88 taules de negociació dels diferents plans d'igualtat, CCOO ha liderat i
89 liderarà la feina, pel seu coneixement i implicació en la defensa dels drets
90 de les dones.

91 Ens hem involucrat i hem lluitat pel compliment del I i del II Pla d'Igualtat i
92 ja tenim el III Pla d'Igualtat negociat.

93 A partir d'ara a CCOO ens comprometem a lluitar pel desenvolupament al
94 100% del III Pla d'Igualtat, des de totes les gerències municipals. Tenint en
95 compte la perspectiva de gènere en totes les àrees de la negociació.

96 Per això, posarem especial atenció en la formació i sensibilització dels
97 nostres delegats i delegades, en matèria de igualtat de dones i homes.



EL SERVEI A LA CIUTADANIA

98 Som defensors i defensores de la qualitat del servei públic, és per això que
99 sempre defensem les bones condicions laborals que ha de tenir del personal
100 municipal i estem absolutament en contra de les externalitzacions de servei
101 com a mitjà per precaritzar aquestes condicions.

102 Llitem i continuarem lluitant per acabar amb les externalitzacions.

103 Seguim demanant una taula de concertació amb l'Ajuntament de Barcelona
104 on s'abordi d'una forma endreçada i amb criteris objectius clars el tema de
105 les municipalitzacions.

106 I des del nostre compromís, hem d'arribar a bon port amb les denúncies
107 que ha fet CCOO contra la cessió il·legal dels conserges dels edificis
108 municipals. Defensem recuperar aquesta categoria, ja que entenem que a la
109 funció pública no solament s'ha d'accedir amb titulació superior.

110 Ara mateix seguim en la lluita perquè es freni aquesta externalització i
111 perquè l'Ajuntament de Barcelona, arribi a un acord extrajudicial amb
112 aquestes persones igual que va fer amb el CIRD.



ORGANITZACIÓ

113 La nostra Secció Sindical està integrada pels treballadors i treballadores,
114 afiliats i afiliades a CCOO de l'Ajuntament de Barcelona i Organismes
115 Autònoms i Ens Instrumentals adherits al nostre Acord de Condicions
116 Laborals, que consten en el cens de les últimes eleccions sindicals de la
117 Junta de Personal i els diferents Comitès d'Empresa:

- 118 • Institut Municipal d'Hisenda
- 119 • Agència de Salut Pública de Barcelona
- 120 • Institut de Cultura de Barcelona
- 121 • Institut Municipal de Mercats
- 122 • Institut Municipal d'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona
- 123 • Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona
- 124 • Institut Barcelona Esports
- 125 • Institut Municipal d'Educació de Barcelona
- 126 • Consorci d'Educació de Barcelona
- 127 • Consorci Mercat de les Flors
- 128 • Institut Municipal d'Informàtica
- 129 • Consorci Museu de Ciències Naturals
- 130 • Institut Municipal d'Urbanisme
- 131 • Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- 132 • Consorci de Biblioteques de Barcelona
- 133 • Consorci Auditori i Orquestra de Barcelona
- 134 • Fundació Picasso
- 135 • Institut Municipal de Paisatge Urbà i Qualitat de Vida

136 La Secció Sindical orgànicament estarà organitzada tal com es va decidir a
137 la 9ª Conferència. La nostra voluntat es consolidar la unió de tots els
138 col·lectius en un sol projecte.

139 El/la Secretari/a General i la Comissió Executiva, composta per un màxim
140 de 12 membres (11 més el/la secretari/a general), executen les directrius
141 aprovades pel plenari d'afiliats i afiliades.

142 Els 3 responsables dels sectors, que són membres de la Comissió executiva,



143 seran escollits/des de forma directa pels seus plenaris d'afiliats i afiliades
144 corresponents.

145 Els altres membres de la Comissió Executiva i el/la Secretari/a General, són
146 escollits en la Conferència de forma directa.

147 A la primera reunió de la Comissió Executiva, s'escolliran les persones que
148 ocuparan les diferents Secretaries i Responsabilitats:

- 149 • Salut Laboral.
- 150 • Comunicació i xarxes socials.
- 151 • Oferta Pública i Processos de Selecció.
- 152 • Formació.
- 153 • Assessorament Jurídic.
- 154 • Dones i polítiques LGTBI.
- 155 • Organització i Finances.
- 156 • Acció Sindical i Afiliació.

157 Si algun membre de la Comissió Executiva presentés la seva dimissió, la
158 seva substitució es farà a través del Plenari d'afiliats i afiliades.

159 Durant l'any es convoquen plenaris d'afiliats i afiliades per anar debatent i
160 aprovant si s'escau, les diferents estratègies de negociació i acords a què es
161 van arribant. El plenari és l'òrgan decisor entre conferències. Com a mínim
162 es celebrarà un Plenari d'afiliats i afiliades cada any per donar comptes de
163 l'activitat de la Secció Sindical.

164 Cada sis mesos es podran convocar el Plenari d'Afiliats i Afiliades a petició
165 d'un terç d'aquests.

166 També es convoquen assemblees de delegats i delegades durant l'any per
167 coordinar l'acció sindical, debatre propostes i transmetre la informació
168 necessària.

169 Organitzarem, gestionarem i impulsarem tant els recursos materials com els
170 humans perquè la secció sindical pugui realitzar l'acció sindical i aconseguir
171 els objectius marcats per CCOO.



ACCIÓ SINDICAL I AFILIACIÓ

172 Continuarem donant impuls a les reivindicacions de la plantilla municipal,
173 equilibrant les accions contundents amb la negociació col·lectiva.

174 El contacte constant amb la plantilla per recollir i transmetre tota la
175 informació necessària, és essencial per la nostra tasca sindical, el Pla
176 d'Acció territorial seguirà sent una de les nostres eines principals per
177 mantenir aquesta tasca.

178 Per la coordinació de l'acció sindical i la transversalitat de la lluita, el
179 contacte entre els delegats i les delegades de CCOO a tot arreu amb la
180 Secció Sindical, és i serà continu.

181 Fomentarem la participació de l'afiliació en la presa de decisions, impulsant
182 el creixement de la mateixa en tots els sectors de l'Ajuntament.

183 Actualment la nostra afiliació suposa un 9,71% de la plantilla municipal
184 (1.360 de 14.000 treballadors/es). Per aquests pròxims 4 anys ens
185 proposem pujar a 1.500 afiliats i afiliades que suposaria un 10,71% de la
186 plantilla.

187 Mantindrem i millorarem la representativitat de CCOO a tots els centres de
188 treball municipals en les Eleccions Sindicals, per continuar sent la primera
189 força sindical dins l'Ajuntament de Barcelona i poder defensar el projecte de
190 CCOO a les taules de negociació.

191 Continuarem col·laborant amb els nostres actius sindicals en les accions i
192 reivindicacions conjuntes amb la Federació de Serveis a la Ciutadania i
193 Comissions Obreres de Catalunya que se'ns requereixin, fent crides
194 massives als nostres i delegades en defensa dels drets.



SECRETARIA D'ASSESORAMENT JURÍDIC

195 El funcionament satisfactori i la bona acceptació que ha tingut aquesta
196 secretaria fan que el responsable mantingui el mateix pla de treball i servei
197 anterior:

- 198 • Resoldre els dubtes jurídics dels/les afiliats/des sigui: personal,
199 correu electrònic o telefònic.
- 200 • Donar les pautes i eines als/les afiliats/des per iniciar un procediment
201 administratiu.
- 202 • Fer el seguiment dels procediments administratius iniciats.
- 203 • Assessorament i, si és possible, acompanyament a la fase
204 administrativa dels expedients disciplinaris.
- 205 • Possible enllaç entre als/les afiliats/des i el Gabinet Jurídic de la FSC-
206 CCOO.
- 207 • Realització d'estudis jurídics i guies pràctiques relacionades amb els
208 drets dels treballadors/res.
- 209 • Suport jurídic a l'executiva de la Secció Sindical CCOO-Ajuntament de
210 Barcelona.



SECRETARIA COMUNICACIÓ

211 Per CCOO la Comunicació és imprescindible per relacionar-nos amb les
212 afiliades i els afiliats. Aquesta relació de suport mutu, continua sent el
213 nostre motor, la nostra motivació i la nostra força.

214 Seguirem treballant per potenciar la informació a tots els delegats i
215 delegades i augmentar el sentiment de pertinença a un sindicat que
216 respecta les diferències, que pensa a potenciar valors i en el treball conjunt
217 que s'enforteix amb tota la gent de CCOO.

218 La lluita contra la bretxa sindical, la discriminació per raó de gènere, o sexe,
219 han sigut i seran també les nostres lluites.

220 La nostra feina continuarà sent la de garantir la informació sindical en
221 matèria de negociació, reunions, comissions, acords, etc., que afecten la
222 totalitat de la plantilla o a sectors més reduïts. Aquesta informació la
223 intentarem transmetre de la manera més ràpida possible, i de manera
224 transversal, fent valer la transparència i la participació per sobre de tot.

225 Farem servir diferents eines que ens han ajudat en la nostra tasca. Són
226 eines de 2.0 que hem implementat a la Secció Sindical i que tot seguit
227 expliquem.

228 **OBJECTIUS GENERALS:** La nostra voluntat és la de continuar
229 apropant la nostra activitat sindical a l'afiliació i difondre els nostres
230 valors al conjunt dels treballadors per ajudar a aconseguir ampliar-ne
231 el nombre d'afiliats. Sense la Comunicació les nostres accions no
232 tenen ressò, per això, intentarem difondre més i millor les accions
233 sindicals en les quals participem i els diferents plans d'actuació que
234 ens proposem fer.



CORREU ELECTRÒNIC

235 La comunicació via correu electrònic, ha estat sempre una eina, primordial
236 per la immediatesa i transversalitat i continuarà sent. En aquests quatre
237 últims anys, hem hagut d'adaptar-nos a l'entorn que l'Ajuntament ens
238 oferia i per això hem col·laborat amb l'Ajuntament de Barcelona per trobar
239 la manera que els correus arribin a tota la plantilla dintre del mateix entorn
240 corporatiu del "@bcn.cat".

241 OBJECTIUS: Aquest és un dels nostres objectius i reivindicacions.
242 Actualment estem en fase de finalització.

WEB

243 En un principi vàrem gestionar els continguts de les antigues Webs de la
244 Secció Sindical (Bombers - SPEIS), Guàrdia Urbana i Sector Integral) fins
245 que a causa de les nombroses incidències tècniques i des de la FSC, es va
246 trobar la manera de solucionar-les. La solució va ser la de canviar a la
247 plataforma "*WordPress*", una plataforma en un entorn més adient i robust
248 que ajuda a millorar la gestió dels continguts en les tres webs, a més a més
249 d'optimitzar la planificació, l'estructura i aportar nous dissenys.

250 OBJECTIUS: Continuarem amb la publicació de continguts en les
251 diferents webs per difondre accions, convocatòries, notícies,
252 documentació necessària, etc.

NOVA APP

253 L'aplicació és una eina adaptada al nostre entorn municipal en la qual hem
254 treballat conjuntament amb el departament informàtic de CCOO.

255 Continuarem oferint al conjunt de l'afiliació una eina en la qual la Secció
256 Sindical gestiona i manté els continguts necessaris per fer arribar informació
257 laboral i sindical útil i pràctica pel conjunt de l'afiliació.

258 El manteniment de l'APP és imprescindible per la seva immediatesa i
259 practicitat. Aportarem els continguts necessaris i avaluarem la creació de
260 nous amb els suggeriments de l'afiliació.



261 OBJECTIUS: Fer difusió de l'APP entre l'afiliació com a punt de
262 consulta laboral.

PUBLICACIONS

263 En una altra manera d'apropar-nos a la plantilla, continuarem entregant en
264 mà la revista.

265 OBJECTIUS: El primer objectiu de la revista és el d'escollir un nou
266 nom. No volem que ens identifiquin o relacionin amb cap partit que
267 sigui contrari amb els nostres valors, i per això estudiarem diferents
268 possibilitats.

269 Amb relació als continguts, intentarem millorar les diferents seccions
270 de la revista, com ara la incorporació d'articles d'opinió, nomogràfics,
271 o qüestions que per la seva magnitud o significat interessin al
272 conjunt de la plantilla.

XARXES SOCIALS

273 No podem deixar d'estar presents a les xarxes socials pel seu caràcter
274 transversal i generalitzat, ja que ens serveix per difondre la nostra defensa
275 activa, els nostres valors i compromisos, basats en la lluita contra les
276 discriminacions de qualsevol classe.

277 OBJECTIUS: La nostra voluntat és la de difondre els valors propis de
278 CCOO, transmetre la feina sindical que realitzem a l'Ajuntament de
279 Barcelona, reivindicar els drets dels treballadors i treballadores; fer
280 sentir la nostra veu reivindicativa amb força.

AUDIOVISUALS

281 No podem deixar de banda, l'assistència a conferències, debats,
282 manifestacions de CCOO Secció Sindical i CCOO FSC i la nostra voluntat
283 activa de deixar documentat aquesta participació en forma de fotografies i
284 vídeos que compartim a les xarxes socials i que reflecteixen el nostre
285 compromís en la lluita sindical per millorar les condicions laborals i socials



286 dels treballadors i treballadores.

287 Pensem que la visibilitat de CCOO és important i per això també participem
288 i col·laborem en reportatges fotogràfics de la FSC i la CONC.

289 OBJECTIUS: Som conscients que les imatges són molt importants per
290 transmetre accions, idees o conceptes. Ens proposem arribar allà on
291 encara no hem arribat.

292 Continuar deixant una constància documental de les nostres accions.

PARTICIPACIÓ EN DEBATS

293 Som conscients que sense la difusió de les nostres accions no tenim
294 visibilitat, inclús dintre del conjunt de CCOO.

295 OBJECTIUS: Continuarem participant en les propostes transversals,
296 per sumar en les reivindicacions que afecten el conjunt de la plantilla



SECRETARIA DE FORMACIÓ

297 La Secció Sindical de CCOO, des de la fidelitat a la seva Missió i als seus
298 valors i el compromís amb l'afiliació i el conjunt de treballadores i
299 treballadors de l'Ajuntament de Barcelona, aposta per la continuïtat de la
300 Secretaria de Formació en el marc del nou equip de treball de la Secció
301 Sindical.

302 Una secretaria de formació per tal de poder treballar els àmbits que
303 proposem a continuació ha d'estar integrada per un equip de 2-3 persones.

304 Un dels reptes que hem d'abordar és el compliment de l'Acord de
305 Condicions Laborals dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament en
306 referència a l'art 28, vers la formació vinculada a la carrera vertical i
307 horitzontal del personal de l'Ajuntament.

308 Per aquest motiu és important donar continuïtat a l'objectiu general de:

309 MILLORAR LA FORMACIÓ DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT

310 • Negociar l'oferta de formació que ofereix l'Ajuntament amb aquest
311 objectiu (Pla de mandat 2020-2023)

312 • Garantir l'accés a la formació de tota la plantilla independentment de
313 la seva categoria professional.

314 • Garantir l'accés a través de la intranet municipal a la informació de la
315 formació i el seu accés.

316 • Millorar l'accés a la promoció interna i promoure la carrera
317 professional basada en la igualtat d'oportunitats. Vetllar perquè tothom
318 pugui accedir a una formació orientada al seu lloc de treball o orientada a la
319 carrera professional.

320 • Promoure cursos, realitzats per la nostra secció sindical de cara a
321 l'oferta pública i la promoció interna. Aquí l'objectiu és generar confiança i
322 prestigi vers les accions proposades per la Secció Sindical.

323 Treballant conjuntament amb la Federació de Serveis a la Ciutadania i amb
324 els proveïdors de formació per tal de formar un grup de Formadors amb
325 experiència, compromesos amb les competències adequades per participar



- 326 en cursos de formació de preparació de processos de selecció.
- 327 Negociar formació orientada a la carrera professional amb un enfocament a
328 la promoció interna.
- 329 Fer el seguiment del desenvolupament del reglament de formadors/es
330 interns i negociar el reglament de formació externa.

FORMACIÓ ADREÇADA A DELEGATS I DELEGADES

- 331 Lluitar per l'accés dels delegats i delegades, sobretot de les persones
332 amb dedicació complerta, a una formació que sigui adient per
333 desenvolupar l'acció sindical.
- 334 Garantir que totes les delegades i delegats sindicals que gaudeixen de
335 crèdit horari, puguin formar-se en igualtat d'oportunitats que la resta del
336 personal de l'Ajuntament.

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

- 337 Donar suport a les delegats i delegades de la resta d'OAAA I Ens
338 instrumentals en la participació i negociació dels Plans de Formació.
- 339 Establir reunions de coordinació periòdiques amb els responsables de
340 formació dels diferents OAAA i Ens instrumentals per compartir
341 coneixement, intercanviar experiències i dissenyar accions conjuntes que
342 afavoreixin el seguiment dels plans de formació de cada organisme.



SECRETARIA DE DONES I POLÍTIQUES LGTBI

343 Des de la Secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO, amb la
344 negociació del III Pla d'Igualtat, hem posat l'accent en combatre de forma
345 integral la bretxa salarial de gènere, garantir una resposta de qualitat a les
346 situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i fer de la formació una
347 eina que realment serveixi per capacitar les persones de l'organització en
348 matèria d'igualtat de gènere, amb especial incidència en Guàrdia Urbana i
349 SPEIS. Aquest cop hem de poder fer un salt qualitatiu.

350 Des de CCOO hem defensat i seguim defensant, ara més que mai, que amb
351 un Govern Municipal com hi ha, amb polítiques progressistes, **és el**
352 **moment adequat de treballar per una Igualtat Real!**

353 El que no acceptem és que es faci molta propaganda electoral però després
354 no s'actui amb coherència i de manera real. Com per exemple ens ha passat
355 amb les bases dels cossos uniformats, on ens ha costat moltíssim que es
356 possessin millores d'igualtat. En aquests àmbits on treballen persones amb
357 gent a càrrec, que no saben el que és el gènere ni la igualtat, continuem
358 treballant perquè l'Ajuntament generi aquesta consciència als
359 comandaments, per molt que una Comissió Tècnica d'Igualtat es reuneixi
360 cada 15 dies, la Igualtat real no existeix si l'organització no s'ho creu. El
361 que no volem en els pròxims 4 anys, és el que hem tingut fins ara: **Molt**
362 **discurs, Poca acció!**

363 **Volem, a part de la signatura del III Pla d'Igualtat, l'acompliment**
364 **de totes les mesures sense excuses, que l'informe de Bretxa**
365 **s'executi amb mesures, en cas contrari denunciarem a la Inspecció**
366 **de Treball l'incompliment. Per això, continuarem liderant el seu**
367 **seguiment en la Comissió Tècnica d'Igualtat.**

368 **A més de l'acompliment del Pla d'Igualtat en matèria de formació,**
369 **salut laboral, accés i promoció, treballarem per revertir en la**
370 **mesura del possible la Bretxa salarial i la conscienciació de la**
371 **plantilla sobre perspectiva de gènere, per CCOO són prioritaris en**
372 **aquest mandat els temes de Conciliació Familiar, perquè el fet de**



373 **conciliar no pot significar un empitjorament de la vida per aquestes**
374 **treballadores i treballadors.** Volem aconseguir que es pugui reduir la
375 jornada 1/5 en comptes d'1/3, milloraria econòmicament el salari de les
376 persones que redueixen jornada per aquest fet, que són majoritàriament
377 dones. També volem recuperar el primer any de reducció, amb el salari al
378 100% que es va perdre amb les retallades i millorar la bonificació del 6%
379 que es dóna a les persones que redueixen la jornada amb fills/es de 6 a 12
380 anys, ja que encara queda un 7% perdut també a les retallades, per
381 recuperar.

382 Amb els Protocols d'assetjament per raó de gènere i LGTBI, volem
383 tolerància zero, no volem que desplacin a la persona afectada o la facin
384 sortir per la porta del darrere. Si s'han de fer expedients disciplinaris als
385 implicats que es faci, fins ara l'Administració ha buscat la sortida fàcil i
386 CCOO hem intentat que no ho fessin però no hem pogut, ja que no tothom
387 entén el que és l'assetjament per raó de gènere i LGTBI, hi ha qui ho confon
388 amb l'assetjament laboral.

389 Una altra cosa que volem aconseguir és una campanya amb inversió, per
390 fer xerrades i formació en temes de gènere, els formadors i formadores
391 municipals han de rebre formació sobre gènere, la plantilla ha de conèixer
392 el Pla d'Igualtat i els diferents protocols que existeixen, tots aquests temes
393 són de conscienciació i l'Ajuntament ha de fer aquesta formació, sobretot
394 als comandaments, però sense oblidar la resta de treballadores i
395 treballadors d'aquest Ajuntament, ja que és molt important la
396 conscienciació a tots els nivells. Això representaria un acompliment real de
397 les mesures del pla d'igualtat i poder fer una avaluació real de l'impacte que
398 tenen aquestes mesures a la realitat del món del treball de l'Ajuntament de
399 Barcelona.

400 A CCOO defensarem que l'Ajuntament de Barcelona té l'obligació en les
401 polítiques de recursos humans, de treballar per la igualtat de gènere i
402 vetllar pel compliment del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i
403 dones 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona i de tots els plans d'igualtat
404 que existeixin a les diferents empreses públiques i de l'àmbit municipal.



405 En clau interna implementarem la formació i l'assessorament sobre el
406 nostre compromís amb la igualtat real entre la nostra afiliació i les nostres
407 delegades i delegats. I com incorporar la perspectiva de gènere en cada un
408 dels espais de la secció sindical i a cada taula de negociació amb
409 l'Ajuntament.

410 Com ja s'ha dit a dalt estarem molt pendents de la formació rebuda pel
411 personal formador i quin tipus de cursos li donaran.

412 El que volem consolidar és una política de conciliació de la vida laboral,
413 personal i familiar a l'Ajuntament de Barcelona i els seus Organismes
414 Autònoms adherits, que garanteixin un gaudiment igualitari per tothom i
415 que no penalitzi a les dones, per això aconseguir un pressupost de
416 1.672.500 € ens farà possible millorar les condicions de treball. Volem
417 millorar el biaix de gènere, ja que la taxa d'èxit és superior en homes en
418 aquells processos que tenen major impacte en la plantilla i això el que fa és
419 mantenir la masculinització en certs sectors.

420 També estarem pendents en el tema formació i sensibilització, l'adquisició
421 de noves competències i coneixements.

422 El III Pla d'Igualtat crea mecanismes per poder combatre la bretxa salarial
423 en relació a la segregació ocupacional, en relació a la valoració dels llocs de
424 treball, el temps de treball i/o la jornada laboral. És prioritari per la nostra
425 Secció Sindical fer complir les mesures del III Pla d'Igualtat que estan
426 relacionades amb la reducció del 14,9% de la bretxa salarial.

427 A la formació en temes d'igualtat, adaptant els continguts.

428 També dins l'àmbit de la cultura organitzativa s'ha d'implantar un nou
429 model d'estil dins les direccions en els processos de gestió de persones.

430 La igualtat de tracte s'ha d'integrar a l'organització.

431 La tònica en aquest propers quatre anys volem que sigui de reunions
432 periòdiques i informació en temps real per pal·liar els possibles conflictes i la
433 fluïdesa de informació.

434 En relació al Protocol per Assetjament Sexual i per Raó de gènere, CCOO té
435 molta feina a fer, ja que es un protocol que no es coneix, sabem que hi ha
436 molts casos anònims que no s'activen. És una eina que existeix però està a
437 l'ombra. Aquest protocol i la lluita per eradicar l'assetjament sexual i per



438 raó de gènere ha d'estar totalment conegut pels nostres delegats i
439 delegades i pel conjunt de la nostra afiliació.

440 Les persones de CCOO que formen part de la Comissió Tècnica d'Igualtat,
441 tenim un compromís per vetllar per al compliment de les polítiques de
442 gènere acordades en el III Pla d'Igualtat.



SECRETÀRIA DE SALUT LABORAL

443 Feta la reflexió d'aquests últims anys i malgrat que han estat positius,
444 creiem que hem de seguir les línies de treball ja marcades i intentar complir
445 amb els objectius que ens marquem.

446 Progressivament hem passat de 6 a 3 delegats de prevenció, això fa més
447 complicat poder arribar a fer tota la feina proposada, tanmateix intentarem
448 no baixar el nivell d'exigència i portar al màxim possible de centres de
449 treball la nostra feina. Per això, des de la secretària de salut laboral ens
450 hem marcat unes prioritats que en definitiva són com millorar la nostra
451 tasca de cara a l'afiliació, als delegats de prevenció dels organismes
452 autònoms i ens instrumental i a la resta de treballadors i treballadores.

OBJECTIUS DE LA PLANIFICACIÓ PREVENTIVA

453 Durant el pròxim període, una de les nostres prioritats és no perdre el
454 contacte amb la totalitat de la plantilla municipal, com? ... Farem una
455 programació de visites als centres començant per les seus de districte i
456 espais on hi hagi més gruix de treballadores i treballadors.

457 Continuar treballant posant l'accent en les avaluacions dels riscos
458 psicosocials, sobretot en aquells col·lectius més vulnerables i que puguin
459 veure's afectats per la mala gestió organitzativa.

460 La nostra intenció i compromís és crear amb tots els comitès o seccions
461 sindicals un espai on puguem compartir informació i reflexions donant-li una
462 temporalitat, per exemple, semestral.

463 Parlar amb els diferents responsables per poder planificar-les, així com
464 realitzar periòdicament assemblees de delegats i delegades de prevenció.

465 Crear un espai d'atenció personalitzada per a assessorament psicosocial.

466 El plantejament és millorar les vies d'informació i transparència de l'activitat
467 que exerceixen les delegades i delegats de prevenció, com? La secció
468 sindical compta amb una web on hi ha un apartat dedicat a la prevenció i



469 salut laboral i l'objectiu es ampliar els continguts de la mateixa i també
470 informar pels nous canals, com poden ser *Telegram, Twitter, etc.*

INCLUSIÓ A LA WEB D'AQUESTA DOCUMENTACIÓ:

- 471 • Reglament del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament
- 472 de Barcelona.
- 473 • Codi de Conducta, declaració de principis.
- 474 • Documentació CSSL, actes i documents annexos.
- 475 • Informes d'actuacions realitzades en centres de treball.
- 476 • Informar de les denúncies que s'interposen a l'empresa.
- 477 • Annexar els protocols existents exemple: (agressions de diferents
- 478 col·lectius) Protocol per a la Dignitat i la no Discriminació.
- 479 • Annexar relació del personal designat.
- 480 • Crear una bústia de suggeriments.
- 481 • Proporcionar informació rellevant provinent del servei de prevenció.
- 482 • També crearem un arxiu de DP, que amb la vostra participació
- 483 anirem actualitzant quan es generin canvis.

484 En definitiva, donar la informació de tot el relacionat amb la prevenció i la
485 salut laboral i també poder oferir com gestionar la formació bàsica en
486 prevenció per a delegades i delegats, de fet ja hem començat les gestions
487 amb el servei de prevenció de l'ajuntament perquè aquests rebin la
488 formació.

489 Per últim i com ha sigut sempre, continuarem fent l'acompanyament amb
490 relació a les gestions, l'assessorament, etc., en matèria de salut laboral.



OFERTA PÚBLICA I SELECCIÓ DE PERSONAL

491 A conseqüència de les grans dificultats que ha comportat les polítiques
492 preses, en l'àmbit general, sobre el tema dels diferents processos de
493 selecció, per aquests 4 anys:

494 • Adquirim el compromís de fer reunions trimestrals amb els
495 responsables dels Organismes i delegats/es per mantenir-los al dia de les
496 negociacions, a no ser que es donin situacions rellevants que ens facin
497 reunir-nos abans dels tres mesos.

498 • Insistirem perquè cada any se convoquin places d'Oferta Pública i en
499 paral·lel Promocions Internes. Aquestes últimes procurant que
500 l'administració abans de publicar nombre de places hagi fet l'estudi que
501 sempre els hi hem demanat, perquè no es quedin places sense cobrir en
502 algunes convocatòries i en altres faltin places, com ha passat fins ara.

503 • Continuarem intentant disminuir el nombre de temes en les
504 Promocions Internes de Tècnics Mitjos i Superiors.

505 • Seguirem lluitant perquè l'entrevista no estigui inclosa a les
506 promocions internes com a prova eliminatòria i obligatòria. Considerem que
507 passar tot un procés de concurs-oposició ja és prou dur, per a arribar al
508 final i que al personal que fa tant de temps que està treballant a
509 l'administració els eliminin en una entrevista APTA/NO APTA, és molt injust.

510 • Continuarem demanant que la fase de concurs comptabilitzi un 40%
511 en lloc del 33% com fins ara, tal com es va aprovar en la Mesa de la Funció
512 Pública Estatal a 2018, per facilitar l'estabilització d'ocupació pública.

513 • Estarem atents que a la prova dels casos pràctics hi hagi tants casos
514 com especialitats o àrees funcionals existents.

515 • CCOO continuarà demanant que en les promocions internes les
516 preguntes errònies no descomptin.

517 • Amb referència a l'actual **Acord de Borses** hem fet la proposta
518 d'actualitzar-ho com més aviat millor perquè es donen moltes situacions
519 que a l'Acord, tal com està dissenyat ara per ara no les podem recollir i
520 regular, i no volem que es donin aquestes excepcionalitats sense regulació.

521 • Una altra petició reiterada, per part de CCOO, i que continuarem
522 demanant, és que la gent aprovada sense plaça en les Promocions Internes



523 sigui tinguda en compte d'alguna forma a l'hora d'haver de tornar a
524 presentar-se a examen.

525 • I continuarem demanant també que a les proves d'ofimàtica
526 convocades per l'administració sigui vàlid la presentació del Títol Informàtic
527 ACTIC (acreditació de competències en tecnologies de la informació i la
528 comunicació), sent un certificat que atorga la Generalitat i que consta de
529 tres nivells, acreditant coneixements ofimàtics per no haver de fer
530 l'examen.

531 • Respecte a la provisió del lloc de treball, hem demanat que les
532 funcions estiguin millor especificades i designades a les fitxes que sortiran
533 de la nova RLT, que encara s'ha de negociar, perquè d'aquesta manera la
534 gent també sabrà millor a quins concursos es presenten i amb quines
535 funcions.

536 • Estarem vigilants davant dels concursos que queden deserts,
537 demanant sempre la justificació a l'Ajuntament.

538 **CCOO estem en contra de proveir els llocs de treball per la via**
539 **interadministrativa, a menys que estigui justificat per l'especificitat**
540 **del lloc i la manca de personal propi per cobrir-lo.**

541 **Iguament pensem que la lliure designació, la comissió de serveis i**
542 **les adscripcions provisionals s'han de regular amb màxima**
543 **transparència i lluitarem contra l'abús que en fa l'Administració.**



SECTOR INTEGRAL

544 El Sector integral seguirà les propostes que en l'àmbit general, marquim
545 l'acció sindical de CCOO arreu de l'Ajuntament de Barcelona i els seus
546 Organismes Autònoms (OA) i Ens Instrumentals (EI) adherits a l'Acord de
547 Condicions Laborals.

548 Aquest Sector continua agrupant a tot el personal de l'àmbit municipal que
549 se situa a totes les dependències pròpies de l'Ajuntament de Barcelona, així
550 com a aquells OA i EI, adherits a l'Acord de Condicions Laborals.

551 Des de la Secció Sindical continuarem impulsant la coordinació de l'acció
552 sindical conjuntament amb els i les delegades dels comitès d'empresa o
553 delegats/des de personal dels diferents OA i EI adherits al nostre Acord de
554 Condicions Laborals.

555 Així mateix també seguirem buscant referents/col·laboradors entre la nostra
556 afiliació, a cada centre de treball tant del mateix Ajuntament de Barcelona
557 com dels diferents OA i EI. Per fer-los participar de la nostra activitat com a
558 sindicat, i demanant la informació necessària per a la valoració de les
559 diferents problemàtiques, presa de decisions i elaboració de les nostres
560 propostes.

561 OBJECTIUS: Continuarem recollint els desequilibris existents entre els
562 diferents departaments, OA i EI, pel que fa al reconeixement
563 professional per tal de traslladar-ho a la negociació de la RLT.

564 Fem una especial menció als Complementos d'Atenció Directa que per CCOO
565 ha sigut unes de les batalles que portem més anys lluitant, que hi hagi uns
566 criteris clars, que es reconegui la feina econòmicament, que s'equilibrin les
567 diferències salarials entre col·lectius que fan l'atenció al públic i que es
568 reconegui que es fa atenció al públic a tots els serveis que compleixen els
569 criteris.

570 Tenint en compte que s'han amortitzat molts llocs de treball singularitzats i
571 s'han contractat llocs base per la mateixa feina, lluitarem per garantir la



572 carrera professional dins la valoració de llocs de treball.

573 El dimensionament de les plantilles per distribuir les càrregues de treball és
574 un altre tema lligat a la RLLT i que CCOO lluitem de manera constant,
575 perquè l'Ajuntament inverteixi en personal de forma homogènia i correcta.

576 La creació del Grup B, per aquest sector resoldria una mancança de pels
577 companys/es, que treballen a llocs que tenen una especificitat que
578 requereix una formació professional de segon grau i no tenen el
579 reconeixement professional, continuem treballant perquè es faci realitat.

580 Per suposat les 35 hores de jornada per aquest sector és una lluita
581 primordial que no abandonarem.

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

587 Sobre els horaris, hem aconseguit amb aquest últim acord de condicions un
588 bon horari d'una sola tarda obligatòria, però no s'han pogut negociar tots
589 els horaris especials, com per exemple el del servei SARA per poder
590 adaptar-los al nou acord.

591 Amb els horaris de conciliació familiar hem millorat amb el nou Acord però
592 continuem tenint problemes també als serveis amb horaris especials per
593 adaptar la conciliació de la vida familiar i les necessitats del servei, tema
594 compensacions que tenen la resta del servei, tema flexibilitat. Hem de
595 seguir lluitant per resoldre-ho.

596 Cal una regulació de la jornada de dedicació especial més transparent.
597 Continuem treballant tots els aspectes al voltant d'aquest tipus de jornada.

598 En aquests moments hem aconseguit amb molt esforç l'Adhesió del
599 Consorci Museu de Ciències Naturals al nostre Acord de Condicions
600 Laborals, però encara tenim a la Fundació Picasso i al Consorci Mercat de
601 les Flors pendents d'aconseguir-la. Seguim en la tasca d'aconseguir que es



602 compleixi l'Acord de Condicions Laborals i s'adhereixin.

603 Ara mateix alguns serveis tenen mobilitat horitzontal restringida com UGA,
604 OAC, Tècnics/es IMSS. Des de CCOO demanem l'estudi de la mobilitat
605 horitzontal per a tota la plantilla, és primordial, és un dret irrenunciable que
606 seguim demanant de forma incansable.

607 La municipalització dels serveis afecta especialment aquest sector, estem
608 veient com l'Ajuntament de Barcelona continua externalitzant serveis com
609 les consergeries dels edificis municipals. També continuen havent molts
610 serveis essencials com el SIS, el CEMAU o el CUESB entre d'altres que
611 segueixen sense municipalitzar-se. Llitem per una municipalització amb
612 criteris i per frenar les externalitzacions.

613 Portem mesos reclamant la jubilació parcial per al personal laboral i la
614 incentivada per a tot el personal, seguirem lluitant per aconseguir-ho.



615 **Educació**

616 INTRODUCCIÓ

617 A conseqüència de què l'afiliació d'Educació quedava recollida al cens
618 electoral que va permetre votar a les últimes eleccions sindicals de la Junta
619 de Personal i Comitès d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona, en aquesta
620 conferència ja podem comptar amb el personal d'Educació que estarà
621 integrat a la secció sindical de l'Ajuntament de Barcelona i que formarà part
622 del SECTOR INTEGRAL, amb la lògica de què també és personal no
623 uniformat.

624 OBJECTIUS A EDUCACIÓ:

625 Veiem la necessitat d'especificar quins són els nostres objectius en aquest
626 àmbit.

627 OBJECTIUS GENERALS:

628 Pactar la RLT i participar en la definició del llocs de treball d'educació.

629 La jubilació anticipada.

630 La recuperació de les pagues extres al 100%.

631 L'avaluació periòdica dels Riscos laborals a tots els centre educatius
632 municipals.

633 L'actuació més ràpida i efectiva en la solució als riscos laborals detectats.

634 L'aplicació real i efectiva del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona,
635 adaptat a la especificitat dels centres educatius municipals.

636 Fer seguiment del conveni i que es compleixi.

637 Que un representant de l'ajuntament vingui a les reunions de comissió
638 paritària i grup de treball del CEB.

639 Garantir una formació de qualitat per tot el sector.



640 OBJECTIUS DOCENTS:

641 No a la Xarxa única.

642 Renegociar el pacte d'homologació, actualització de les taules salarials
643 segons les taules de l'ajuntament de Barcelona.

644 La reducció de jornada per als majors de 55 anys.

645 La reducció d'hores lectives: 23 hores a primària i 18 hores a secundària.

646 Les 24 hores de permanència al centre a secundària.

647 Les hores de pati comptades com a lectives a primària i com a hores de
648 permanència a secundària.

649 La recuperació del primer estadi als 6 anys i el segon a 12 anys, també per
650 al personal que el primer estadi l'ha aconseguit als 9 anys.

651 Millores a la FP: tutories, coordinacions, pràctiques, dual.

652 Millores salarials:

653 Igualar el salari dels PT i PS.

654 Augmentar el nivell retributiu del cos d'infantil i primària al nivell 24 i el de
655 secundària al nivell 26.

656 Cobrament de les co-tutories.

657 La inversió de part de la subvenció del FSE (Fons Social Europeu) en les
658 escoles d'adults.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

659 Solucionar horari de les auxiliars administratives de centres de CFCS, per
660 matricules i no compliment del conveni.

661 Cobrament del plus d'atenció directe per les administratives de centres
662 docents.

663 Que la comissió de borses recoguin per escrit les coses específiques
664 d'educació.

665 Adequar els informes d'avaluació a les funcions de subaltern/a de centres
666 docents.



PERSONAL D'ATENCIÓ EDUCATIVA

- 667 Garantir que es compleixin les comissions tècniques signades al conveni
668 2017-20.
- 669 Garantir que es convoquin les places de TEE i TEI d'oferta pública.
- 670 Mantenir les borses del PAE pròpies de l'Ajuntament de Barcelona, després
671 de la oferta pública.

EDUCADORES D'ESCOLA BRESSOL

- 672 Increment del complement de direccions equiparat a les escoles d'infantil i
673 primària.
- 674 Control des de l'IMEB del personal de suport educatiu; millora de les
675 condicions laborals i econòmiques.
- 676 Reduir *ratios* d'infants a l'aula.
- 677 Estudiar mesures de salut laboral pel personal educatiu d'escoles bressol.



SECTOR GUÀRDIA URBANA

678 Comença una nova etapa al sector de CCOO-GUB. Un sector amb molts
679 trets diferencials i factors que precisen d'un anàlisi específic, dins del
680 conjunt de la plantilla municipal, amb moltes variables que l'acompanyen.

681 En el projecte pels propers 4 anys es treballarà en un grup de treball reduït
682 amb poder de decisió, a on cada membre tindrà veu i vot sobre els temes
683 plantejats a deliberar, d'uns 6 o més membres junt el responsable.

684 D'aquest grup se n'extrauran les directrius a seguir dins del sector, amb la
685 coordinació y tutela de la secretaria general de la secció sindical de CCOO
686 de l'Ajuntament de Barcelona.

687 Busquem la implantació d'un sistema organitzatiu descentralitzat, fet que
688 beneficiarà el treball en equip amb més amplitud de punts de vista.

689 Ens continuarem estructurant amb la figura del responsable d'organització
690 del sector de GUB.

691 Així com un responsable especialitzat en temes jurídics i de normativa
692 vigent que afecta el sector. Concretament el responsable de serveis jurídics
693 de la secció sindical que pertany al nostre sector, formarà part del grup de
694 treball portant els temes jurídics de GUB-CCOO.

695 Un grup de treball amb un responsable que gestioni l'àrea de prevenció,
696 vehicles i uniformitat a la GUB. Potser una de les àrees amb més volum de
697 treball dins el nostre sector i més agraïda pels companys i companyes.

698 Un responsable de comunicació i xarxes socials, encarregat de difondre tot
699 allò que pot ser rellevant per al sector. Concretament el responsable de la
700 mateixa àrea de la secció sindical i que pertany al nostre sector de GUB.

701 I un responsable de l'àrea de formació i processos selectius a CCOO-GUB.
702 Aquesta àrea continuarà essent gestionada pel responsable de comunicació
703 i xarxes socials de la secció sindical amb diversos col·laboradors.

704 Així mateix hem de reforçar la figura del responsable d'organització, una



705 figura dins la nostra estructura del tot indispensable però amb un alt volum
706 de feina que hem de procurar dosificar.

707 Hem de mantenir i promoure la nostra col·laboració, per responsabilitat i
708 capacitat, amb l'Agrupació de Polícies Locals de Catalunya i recentment amb
709 la nova secció sindical de CCOO al Cos de Mossos d'Esquadra.

710 Seguirem treballant per assolir un representant sindical per unitat i torn.
711 Tot i ser un objectiu des de fa molt de temps, la mobilització individual o
712 col·lectiva dins el nostre sector sempre ha estat molt complexa.

ACCIONS SINDICALS DE FUTUR:

713 • Hem de ser més presents a tots els centres de treball de la Guàrdia
714 Urbana. Amb això, no només faig referència a la presència de delegats i
715 delegades, sinó també amb la necessitat d'aprofitar que la Guàrdia Urbana
716 té torns fixos i entrades a la feina amb un *briefing* conjunt, per sol·licitar fer
717 xerrades sindicals a cada centre i torn.

718 • Hem de promoure les noves tecnologies per fer difusió de la nostra
719 feina i objectius, i hem de passar pels centres i tenir aquell contacte directe
720 amb els treballadors/es.

721 • Moltes tasques i dades, producte d'un treball que es realitza a nivell
722 de secció sindical, no són tractades. Això suposa que aquestes dades es
723 perdin sense poder-ne fer una lectura de resultats a final d'any i alhora
724 poder-les explotar davant dels membres de la Guàrdia Urbana. Hem de
725 millorar en aquest aspecte de comunicació i informació a la plantilla.

726 • Està clar que un dels pilars, sindicalment parlant, dins la Guàrdia
727 Urbana és la prevenció dels riscos laborals. Disposar d'un equip de treball
728 efectiu en aquesta àrea es bàsic. Ser efectius quant a la prevenció no serà
729 senzill però és l'àrea que dedicarem més esforços per potenciar.

730 • La formació dins el nostre sector resulta molt interessant no només
731 per actualitzar els nostres coneixements policials, sinó també per tots els
732 companys i companyes que busquen puntuació per, en el futur,
733 promocionar de forma vertical o horitzontal, així com opositar a altres



734 administracions. El sindicat que, dins el nostre col·lectiu, sigui capaç
735 d'estructurar aquest tipus de formació reglada i reconeguda, haurà
736 aconseguit un incentiu molt importat per incrementar afiliació, hem de fer-
737 ho. Des de l'APL s'ha iniciat un nou programa de formació d'aquest tipus
738 molt recentment, del qual molt aviat podrem extreure més conclusions,
739 però que és segur que beneficia el punt de vista del nostre sector respecte a
740 CCOO.

741 • Desenvolupar tot allò que ha quedat pendent: especialitats,
742 nocturnitat, increment de plantilla, informació sindical de com estan
743 organitzades les ampliacions de jornada, funcionament de les agregacions,
744 transparència dels processos de selecció, segona activitat, reducció de
745 jornades, etc.

746 Aquesta es la nostra proposta i treballarem en aquesta línia. Sense oblidar
747 d'on venim i qui som. Som un sindicat sociopolític, a on la secció de la
748 Guardia Urbana es compromet a tenir una visió transversal de totes les
749 problemàtiques de l'Ajuntament de Barcelona. La força la tenim amb la
750 suma de tots els sectors del nostre sindicat a l'Ajuntament de Barcelona,
751 així tots sumem.



SECTOR SPEIS

752 Des de l'Agrupació de CCOO us volem exposar els objectius que volem
753 assolir de cara al futur. Alguns d'aquests objectius els arrosseguem de
754 l'anterior període electoral (alguns d'ells ja els considerem reivindicacions
755 històriques), d'altres els incorporem en tant que les necessitats i inquietuds
756 del cos s'han modificat ens aquests darrers 4 anys.

OBJECTIUS GENERALS

757 Desenvolupament del Pla Director (fer-lo realitat) mitjançant un calendari
758 consensuat d'implantació i millorar-lo a través de les meses de seguiment:

759 Elaborar un nou reglament de règim intern que substitueixi el de 1983.

760 Consolidar les noves competències que s'enumeren en el Pla director (p. ex.

761 La investigació de sinistres o les especialitats)

762 Augment de plantilla fins a cobrir els mínims establerts.

763 Regular definitivament la segona activitat sense perjudicis per aquells que
764 s'hi acullin.

765 Traslladar i reformar de forma urgent el CGE i fer que sigui el centre de
766 gestió de les emergències a Barcelona. Dotar-lo de mitjans tècnics suficients
767 perquè sigui realment una sala conjunta de gestió. Connectar de forma
768 directa i amb garanties operatives el CGE i el 112.

769 Recuperar el Parc de la Prevenció per als bombers i bomberes. Tant en
770 aspectes de gestió com en participació.

771 Millorar la comunicació externa de l'SPEIS creant un departament de
772 comunicació propi del servei que doni resposta a les necessitats actuals.

773 Remunerar tots els festius treballats.

774 Introduir un concepte de dietes per a compensar el cost que en aquest
775 concepte suporten el personal que realitza horaris de 24 hores.

776 Reduir la jornada anual de treball aplicant els coeficients reductors de les
777 jornades nocturnes segons especifiquen les directrius europees.

778 Fer complir l'acord de la comissió de seguiment de conveni del 29 de
779 novembre de 2019.

780 Aplicar de forma coherent al personal de l'SPEIS les mesures de conciliació



- 781 familiar aprovades en conveni.
- 782 Millorar les compensacions per mort o invalidesa de les assegurances del
783 personal de l'SPEIS.
- 784 Negociar la nova RLT (relació de llocs de treball) per a totes les categories i
785 funcions del cos. Incorporant les especialitats i els nous llocs estructurals
786 derivats dels nous projectes de l'SPEIS.
- 787 Desenvolupar el grup B per a Sergents i Sotsoficials.
- 788 Regularitzar, absorbir i dotar de carrera professional als tècnics (Caps de
789 Sala, auxiliars i operadors) del CGE.
- 790 Equiparar el salari de totes les categories del SPEIS segons un equilibri
791 coherent. I lluitar per aconseguir el complement de cap de guàrdia.
- 792 Crear el complement d'imaginària.
- 793 Continuar treballant pel retorn dels sotsoficials al torn.
- 794 Consolidar de forma definitiva dins de l'estructura organitzativa de l'SPEIS a
795 tots els tècnics, administratius i sanitaris vinculats de forma directa al
796 servei.
- 797 Crear la figura de personal logístic del torn que minimitzi la repercussió a
798 l'operativa de les tasques logístiques diàries (moviment de vehicles, trasllat
799 de personal, transport de material, conducció de vehicles auxiliars...)
- 800 Creació del nou parc de l'eixample i eliminació del provisional que és il·legal.
- 801 Municipalitzar els serveis externalitzats a SPEIS (operador/a CGE, tallers,
802 magatzem, etc.).

OBJECTIUS EN L'ÀMBIT DELS SANITARIS

- 803 Una vegada consolidat el model sanitari a l'SPEIS ens proposem els
804 següents reptes:
- 805 Promoure la convocatòria d'Oferta Pública de més places de sanitaris i crear
806 una borsa de treball il·limitada.
- 807 Promoure la creació d'una Divisió Sanitària a l'SPEIS que desenvolupi un
808 projecte de gestió integral de les emergències a la ciutat de Barcelona.
- 809 Creant el lloc de treball de metge titulat amb tasques operatives als serveis.
- 810 Consolidar i ampliar la cartera de serveis sanitaris a la ciutat de Barcelona.
- 811 Millorar la formació sanitària dels bombers per donar un servei més integral.



- 812 Potenciar l'homologació/acreditació del TES per a tot el personal de l'SPEIS.
813 Facilitar la compatibilitat dels CSS per a poder desenvolupar tasques fora de
814 l'àmbit de l'SPEIS que repercuteixin en millorar la seva capacitat
815 assistencial.

OBJECTIUS DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

- 816 L'Objectiu en aquest àmbit és seguir treballant per a consolidar la dinàmica
817 positiva aconseguida en els darrers anys:

818 Equipació:

- 819 Intercraneals (o un sistema de comunicació alternatiu) per a tot el personal
820 operatiu.

- 821 Millora del material esportiu (bambes d'esport i samarretes tècniques)

- 822 Actualitzar i millorar el polo d'intervenció.

- 823 Continuar el treball iniciat per aconseguir treballar en un entorn lliure de
824 substàncies cancerígenes (descontaminació d'equips)

825 Vehicles:

- 826 Finalitzar el procés d'incorporació de les "Tablets" PC als vehicles.

- 827 Incorporar una nova grua (G4) per al servei.

828 Parcs:

- 829 Sectorització de la planta de cuina dels parcs.

- 830 Construcció del "castillet" de VH.

- 831 Ubicació definitiva i construcció del nou parc de l'eixample.

- 832 Trasllat immediat del CGE a un espai digne i segur per a les persones que hi
833 treballen.

- 834 Continuar treballant per fer un SPEIS més respectuós amb el medi ambient.

OBJECTIUS EN L'ÀMBIT DE LES PROMOCIONS

- 835 Continuar treballant per acordar amb l'administració unes bases
836 consensuades d'accés i de promoció interna que garanteixin la igualtat,
837 transparència i objectivitat dels processos de selecció.



- 838 Treballar per a la creació d'especialitats remunerades al SPEIS (promoció
839 horitzontal) tal com marca el Pla Director.
840 Fer realitat la promoció vertical interna fins a la categoria de Cap director.

OBJECTIUS EN L'ÀMBIT DE LA FORMACIÓ

- 841 Consolidació del Pla Formatiu de totes les categories del SPEIS.
842 Consolidació d'una unitat pròpia de formació que depengui directament del
843 SPEIS amb una dotació pressupostària pròpia.
844 Treballar per aconseguir les 72 hores de formació anuals.
845 Potenciar l'escola de Bombers de Barcelona per donar una resposta eficient
846 a les necessitats formatives del cos.
847 Pactar de forma clara les compensacions en l'àmbit de la formació per a tots
848 els tipus de formació i en totes les categories.

OBJECTIUS PEL GRUP DE CAPBUSSADORS

- 849 Reconeixement definitiu de l'especialitat.
850 Dimensionar la plantilla de capbussadors d'acord amb les seves necessitats
851 assegurant la cobertura diària del servei.
852 Dotar el grup d'identitat i funcions pròpies.
853 Renovar els vehicles i treballar per incorporar EPIs adients.
854 Crear un pla formatiu específic de l'especialitat.
855 Assegurar les cobertures necessàries per al treball en el mar.
856 Potenciar el treball de rescat en superfície.
857 Creació d'una àrea relacionada amb els serveis a la zona litoral i el medi
858 aquàtic.

