

FALTEN 400

AGENTS ALS CARRERS DE BARCELONA

**TASER
SÍ o NO?**

**EL PERMÍS DE
PATERNITAT**

**NOVA ETAPA...
NOVES IL·LUSIONS!**

**12 + 1
COMPROMISOS
ELECTORALS**

EL FUTUR DELS NOSTRES DRETS



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

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

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

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

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

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

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

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

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



Juan Carlos González, continua com a responsable del sector Guàrdia Urbana de CCOO

Juan Carlos González, continua com a responsable del sector Guàrdia Urbana de CCOO després de ser escollit per l'afiliació en l'assemblea virtual que es va celebrar el 17 de febrer passat.

Aquest serà el seu últim període com a responsable de GUBCCOO perquè la seva jubilació està a tocar, la seva reelecció no significa continuisme en la gestió sinó un pas endavant en la defensa dels drets laborals de les i els agents de la Guàrdia Urbana de Barcelona.

GUÀRDIES AL SERVEI DE GUÀRDIES

LA NOSTRA ESSÈNCIA!

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

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

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

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

VOLEM TRANSMETRE IL·LUSIÓ I GENERAR CONFIANÇA



Juan Carlos González

responsable

sector Guàrdia Urbana - CCOO

El Futur dels Nostres Drets

Davant els diferents reptes que hem afrontat aquests últims anys, hem crescut, tant com sindicat com en l'àmbit personal; i per això, tinc més ganes de continuar remant amb totes i tots vosaltres, portar el rumb de GUBCCOO cap els objectius desitjats.

Us demano que confieu en mi i en el grup de treball que m'acompanyarà, entre tots i amb la vostra ajuda farem que en la Guàrdia Urbana de Barcelona es millorin la seguretat i les condicions laborals, augmenti la plantilla i es millori en transparència.

Millorarem, sobretot en la nostra presencialitat, tant escrita com física. És el nostre objectiu passar pel conjunt d'unitats en tots els seus torns, explicant les nostres metes, realitats i el treball que realitzarem. Fer-ho amb més assiduitat, i especialment, si les circumstàncies així ho requereixen.

Per tot això, us demano que confieu en Comissions Obreres i d'igual forma en María Rosa Tomás, secretària general de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona. Perquè junts aconseguim la millora dels drets laborals del col·lectiu de treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Barcelona.

 GUBCCOO	GUÀRDIES AL SERVEI DE GUÀRDIES !!!	 93 301 88 67
 @GUBCCOO		93 268 82 50
 gub.ccoo.cat		FAX: 93 301 87 16
 Av. Francesc Cambó 17, 5-B • 08003-Barcelona		 gubccoo@ccoo.cat

EQUIP DE REDACCIÓ: M^a Eugenia Valero - Manu Ceballos |
FOTOS DE BARCELONA: Jordi Solé
CONTACTE: AV FRANCESC CAMBÓ 17, 5è B, Barcelona – 08014 (#34) 933-018-867
FOTOGRAFIA: pexels.com, pixabay.com, freepik.es
gub.ccoo@ccoo.cat - https://gubccoo.cat/

Doncs sí!

La revista ha canviat de nom.

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

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

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

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

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

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

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

Moltes gràcies i ens veiem a "La Nostra"!



4 valors que ens uneixen i ens identifiquen



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

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

Sumari



Nova etapa ...

... noves il·lusions!

Entrevistem a Jordi Gallart responsable de comunicació del sector de Guàrdia Urbana de la secció sindical de CCOO de l'Ajuntament de Barcelona.



12 + 1 compromisos

Els nostres compromisos

Recordem els nostres compromisos electorals, no ens oblidem de cap d'ells, lluitarem per aconseguir nous drets laborals i defensarem els actuals.



Més seguretat

Prou patrulles unipersonals

En matèria de seguretat i prevenció no podem abaixar els braços i les patrulles unipersonals són una mostra que la prefectura de la GUB ho està fent.



Més personal

Falten 300 agents operatius

Considerem que la xifra mínima d'agents operatius que necessita la Guàrdia Urbana de Barcelona és de 3.400 agents operatius, on almenys el 40% haurien de ser dones.



Permís paternitat

Guia amb dubtes i respostes

Com sabeu, l'1 d'abril de 2019 va entrar en vigor una reforma de l'art. 48 de l'Estatut dels Treballadors (ET) que preveu una equiparació de permisos dels progenitors en cas de naixement i cura de menor de 12 mesos.



Taser, sí o no?

Què opinem?

La nostra societat evoluciona, es transforma, adopta nous hàbits i costums. Et fem una pregunta: Són necessàries les armes elèctriques?

Nova etapa,noves il·lusions!

JORDI GALLART, RESPONSABLE DE COMUNICACIÓ DEL SECTOR DE GUÀRDIA URBANA DE LA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA.

Entrevistem a Jordi Gallart responsable de Comunicació del sector Guàrdia Urbana de la secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona.

- Jordi, quin és el paper d'un sindicat com Comissions Obreres en la Guàrdia Urbana de Barcelona?

Som un sindicat sociopolític, on la Guàrdia Urbana es compromet a tenir una visió transversal de totes les problemàtiques de l'Ajuntament de Barcelona.

Som un sindicat de classe treballadora i no ens podem oblidar que la policia està formada per persones treballadores.

De fet, estem representats en gairebé la totalitat de les policies locals de Catalunya, formem part de l'Agrupació de Polícies Locals de CCOO i treballem conjuntament amb Mossos CCOO i la Conferència Europea de Policia i organitzacions de personal a Europa (UNIPOL). Això és un valor afegit que ens dóna una força brutal i molta capacitat negociadora.

D'altra banda, el fet de tenir representació en l'administració central ens ha permès negociar i aconseguir la jubilació anticipada i també les retribucions pactades amb el Govern.

- Nova etapa, noves il·lusions?

Sens dubte, comença una nova etapa al sector de GUB-CCOO, un sector amb molts trets diferenciats i factors que precisen d'un anàlisi específic, dins de la plantilla municipal, amb moltes variables que l'acompanyen, però a la vegada amb moltes coses que ens uneixen.

- La unió fa la força?

Rotundament! "Sí"! Hem liderat la signatura del millor conveni de la història de l'Ajuntament de Barcelona i això és a causa del treball que s'ha fet perquè els diferents sectors anem en una única direcció, l'enteniment dins de CCOO entre els diferents col·lectius, Guàrdia Urbana, Bombers i el personal no uniformat.

La potencia la tenim amb la suma de tots els sectors del nostre sindicat, el que denominem "La Força de la Gent".



Els diferents sectors anem en una única direcció, l'enteniment dins de CCOO entre els diferents col·lectius (Guàrdia Urbana, Bombers i el personal no uniformat) és cabdal pel futur dels nostres drets.

- Quin és el futur dels nostres drets?

Nosaltres proposem desenvolupar tot allò que ha quedat pendent com: les especialitats, la nocturnitat, la reducció de les jornades cap a les 35 hores setmanals, incrementar més la plantilla del cos, transparència en el funcionament de les agregacions i les ampliacions de jornada i també dels processos de selecció tant interns com externs.]

12+1 compromisos!

AFRONTEM UNA NOVA ETAPA AMB REPTES IMPORTANTS COM LA COVID, EL TELETREBALL, LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL, EL NOU SISTEMA POLICIAL, SENSE PREDRE CAP DRET SOCIAL NI LABORAL.

1. El pagament de les guàrdies efectives en cap de setmana per agents, caporals i sergents: festiu treballat, festiu pagat.
2. La reducció progressiva de la jornada i l'increment salarial, al torn de nit, en compliment de les recomanacions de l'Organització Mundial de la Salut (OMS).
3. Iniciada la Relació de Llocs de Treball, treballarem per reconèixer les especificitats de cadascuna de les nostres funcions i desenvolupar el pla de carrera.
4. Exigirem el compliment de les auditories de seguretat fetes a les diferents unitats.
5. Treballar per un cos de la Guàrdia Urbana més transparent i amb oportunitats per tots els seus membres: exigirem la distribució equitativa de cursos de formació, la publicació i provisió lliure de totes les vacants de llocs singulars en l'organització i l'exigència d'una mesa trimestral d'agregacions.
6. Assolir la jubilació anticipada, treballarem per un fi de carrera professional digne, amb un nou reglament de la segona activitat que garanteixi els drets de tots els treballadors.
7. Promoure la dotació de nous mitjans tècnics, càmeres personals i armes no letals que permetin un millor exercici de les funcions.
8. Assegurar l'accés a tot el sector uniformat de la GUB a la T-112, títol de transport gratuït a tota la xarxa ATM i per a primers intervinents (sanitaris d'emergències, bombers i policies).
9. Facilitar l'ús dels estacionaments de B:SM en aquells centres de treball en què no estigui resolt l'estacionament dels vehicles privats dels agents.
10. Promoure la revisió del règim de medalles, felicitacions i recompenses i articular mecanismes de reconeixement als que participi la ciutadania i els integrants de la Guàrdia Urbana.
11. Promoure la formació gratuïta i específica per a totes les persones afiliades.
12. Millorarem l'atenció als afiliats/des i facilitarem la participació com a observadors a les meses del sector.
13. Continuarem i promourem el desenvolupament tecnològic a la GUB per facilitar la feina dels agents mitjançant ordinadors embarcats, tauletes i impressores a totes les dotacions. | |





Per a prevenir possibles agressions indiscriminades i per seguretat,

EXIGIM

que tots els serveis de la Guàrdia Urbana siguin en parelles com a mínim (binomis policials).

PROU
PATRULLES UNIPERSONALS

FOTO: JAUME ESCOFET

LA JEFATURA DE LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA INCUMPLE LOS ACUERDOS FIRMADOS CON SUS AGENTES.

¡QUEREMOS DISFRUTAR NUESTRAS FIESTAS (fid's) SEGÚN EL CONVENIO FIRMADO Y PACTADO CON EL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA!

RESPECTA MIS DERECHOS

¡Basta de imposiciones!
¡Basta de restricciones!
¡Basta de autoritarismos!

Guàrdia Urbana Barcelona

www.gub.ccoo.cat

PROU PATRULLES UNIPERSONALS

| **Miquel Gilabert.** *Delegat sindical de GUBCCOO* |

No podem abaixar els braços en matèria de seguretat i prevenció. Les patrulles unipersonals són una mostra que la prefectura de la Guàrdia Urbana de Barcelona ho està fent.

La nostra organització ha detectat un increment de les patrulles unipersonals. Un augment provocat a conseqüència de la manca d'efectius, però que suposen un risc sobre la integritat i la seguretat dels efectius policials.

Des del sector GUB de Comissions Obreres vam denunciar per escrit (el proppassat 26 de gener del 2021) la realització de vigilància unipersonal a la Seu del Districte de la Regidoria de Gràcia.

En aquest escrit, la nostra organització sindical denunciava que un sol efectiu presta servei de manera ordinària la vigilància a la regidoria de Gràcia. Concretament, un sol indicatiu integrat per un únic policia, cobreix armat la vigilància de l'edifici al torn de matí i tarda, malgrat estar en vigor la normativa realitzada a tal efecte per Guàrdia Urbana sobre mesures d'autoprotecció.

Aquesta situació, que podria semblar una anècdota, és una mostra de la situació que moltes Regidories estan patint avui en dia i n'és un nou exemple.

Però NO! No és una situació anecdòtica.

La de Gràcia és una situació que també estan patint altres Regidories que mostren certs tics que, com denunciem, evidencien que la prefectura no defensa prou les mesures de seguretat i d'autoprotecció. Hem de denunciar que en altres destinacions s'han accentuat les patrulles unipersonals.

Efectius que són obligats a anar des de la comissaria a la seu del districte sols i/o en dotacions policials unipersonals i que realitzen llargues jornades en solitari, situacions que són cada vegada més freqüents.

És per això que des de la nostra organització sindical no podem acceptar aquesta situació i no podem tolerar que la manca d'efectius (que ens té sota mínims), posi en risc la seguretat dels efectius policials i menys quan aquests, estan essent obligats a treballar en solitari.

Unes ordres que posen en risc la seguretat pròpia dels integrants del cos policial i que no respecten la normativa interna del cos. Són unes ordres incorrectes, i per tant, cal denunciar-les i posar-les en coneixement de les organitzacions sindicals.

En matèria de seguretat i autoprotecció cal estar atents i atentes. En cap cas, la manca d'efectius pot ser l'excusa per treballar sota ordres irresponsables o negligents.

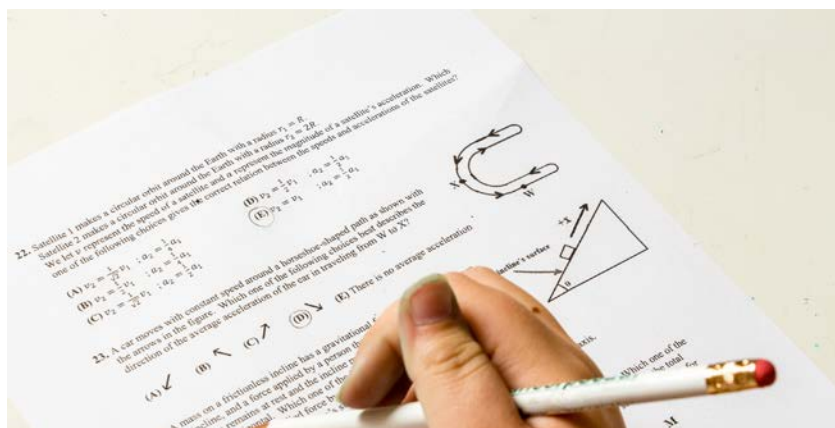
Formació



Oposició GUB

#VULLSERGUB

Curs de preparació per superar les proves de l'oposició de la Guàrdia Urbana de Barcelona. Amb Campus Virtual, vídeos, test i tot allò què necessites per aprovar. Preus especials per l'afiliació. **El 60% de l'alumnat ja són policies de Barcelona!**



Psicotècnics

Tests aptitudinals

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

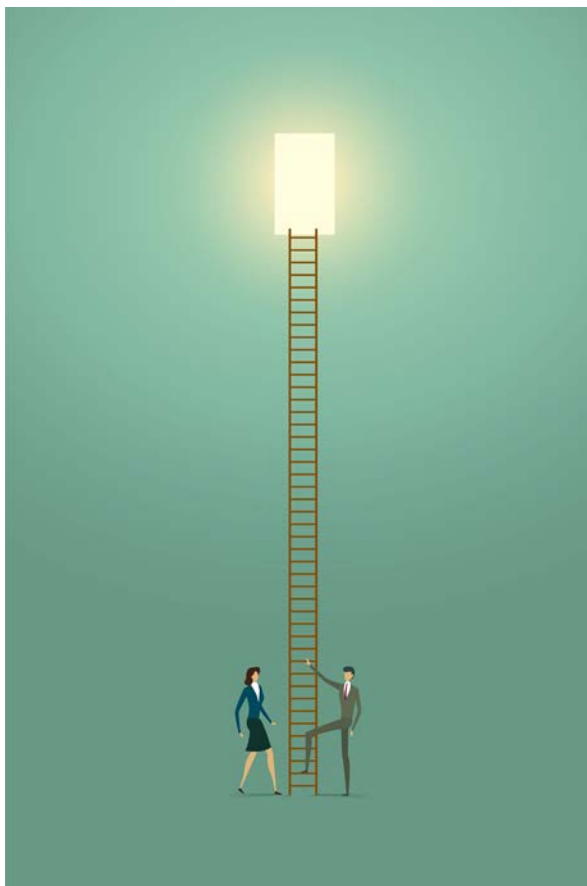


Comandament

Promoció interna GUB

Prepara la teva promoció interna a Comandament a la Guàrdia Urbana de Barcelona amb nosaltres! **El 75% del nostre alumnat va aprovar la prova teòrica.**

www.vullsergub.com/formacio



Ajuntament

Oposició

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

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

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

Promoció interna

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

Preus especials per a la nostra afiliació.

www.formar-te.es



Professionals

Formació professional, policial homologat, ...

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

<http://www.academiaespol.com/>



Altres

Formació específica d'adults,

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

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

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



ARA ÉS
EL TEU MOMENT!



CURS PRESENCIAL DE PREPARACIÓ

Convocatòria Interna de 50 places de caporals/les
20 places de sergents/tes
11 places de sots-inspectors/res

Dues edicions (Matí 09:00 a 13:30 / Tarda 16:00 a 20:30)

Places limitades, 30 per cada edició.

Classes de 13 sessions de 4,5 hores (total 58 hores).

Inclou temari en pdf i accés il·limitat al campus virtual.



MES
INFORMACIÓ



INSCRIU-TE



ARA ÉS EL TEU MOMENT!

Properes convocatòries internes de 50 places de caporals/les, 20 places de sergents/tes i 11 places de sots-inspectors/res de la Guàrdia Urbana de Barcelona.

CCOO organitza un curs presencial de preparació per a l'oposició en dues edicions (matí i tarda), de 58 hores de durada presencials (teoria segons temari).

Places limitades, 30 per cada edició. Període preinscripció: Obert (fins a l'exhauriment de les places).

Hem preparat un curs per superar amb èxit la prova teòrica per caporals/les, sergents/tes i sots-inspectors/res, on òbviament tindran preferència els i les afiliades a CCOO i, a més, gaudiran d'un descompte especial si fa més de 3 mesos que són afiliats.

Les classes s'organitzaran en 13 sessions de 4,5 hores (total 58 hores), i s'impartiran en tres setmanes consecutives, del 21 de març al 7 d'abril, una edició en horari de matí, de 09:00 a 13:30, i una altra en horari de tarda, de 16:00 a 20:30.

Durant el curs presencial s'impartiran les matèries comunes (aproximadament 50 temes) de la promoció de caporals/les, sergents/tes i sots-inspectors/res.

CALENDARI

Dies	Grup Matí	Grup Tarda
Març: 21, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31 Abril: 1, 4, 5, 6, 7	De 09:00 a 13:30	De 16:00 a 20:30

PREUS

AFILIATS/DES AMB MÉS DE 3 MESOS D'ANTIGUITAT	NOU AFILIATS/DES AMB 3 MESOS D'ABONAMENT AVANÇAT	NO AFILIATS/DES
90 €	120 €	180 €

Preinscripcions només pel formulari següent:

<https://forms.gle/HM3LMH7LAqeNq2SP7>



Falten 400 agents operatius en la Guàrdia Urbana de Barcelona per arribar a una parella de policies per cada 1000 veïns/nes

Comissions Obreres considera que la xifra mínima d'agents operatius que necessita una ciutat singular com Barcelona és de 3.500 agents, on almenys el 40% haurien de ser dones.

La xifra ideal, actualment, seria d'un total de 3500 operatius al carrer, més 200 agents en situació de segona activitat i/o en serveis administratius en oficines tècniques. Amb aquestes xifres aconseguiríem una patrulla mixta (home-dona) de Guàrdia Urbana de Barcelona per cada 1000 veïns/nes.

Una aposta ferma per una Policia de Barri i de proximitat necessita el personal suficient per garantir un servei de qualitat a la ciutadania.

Una policia moderna necessita que les seves patrulles de proximitat siguin mixtes i per això cal augmentar el nombre de dones en la Guàrdia Urbana, actualment representen només un 13% de la plantilla.

La Unió Europea (UE) recomana 1,8 policies locals per cada 1000 habitants, però la realitat és que una ciutat singular com Barcelona on la seva capitalitat, interès social, cultural, gastronòmic, històric, comercial i turístic (Barcelona va rebre l'any 2019 gairebé 12 milions de turistes) genera que unes 100.000 persones diàriament pernoctin en la ciutat a més de les persones que consten en el seu cens.

D'altra banda la quantitat de serveis i problemàtiques relacionades amb el civisme, la petita delinqüència i la circulació de vehicles i accidents fa que la Guàrdia Urbana intervingui en gairebé un miler d'actuacions diàries d'ajut i assistència.

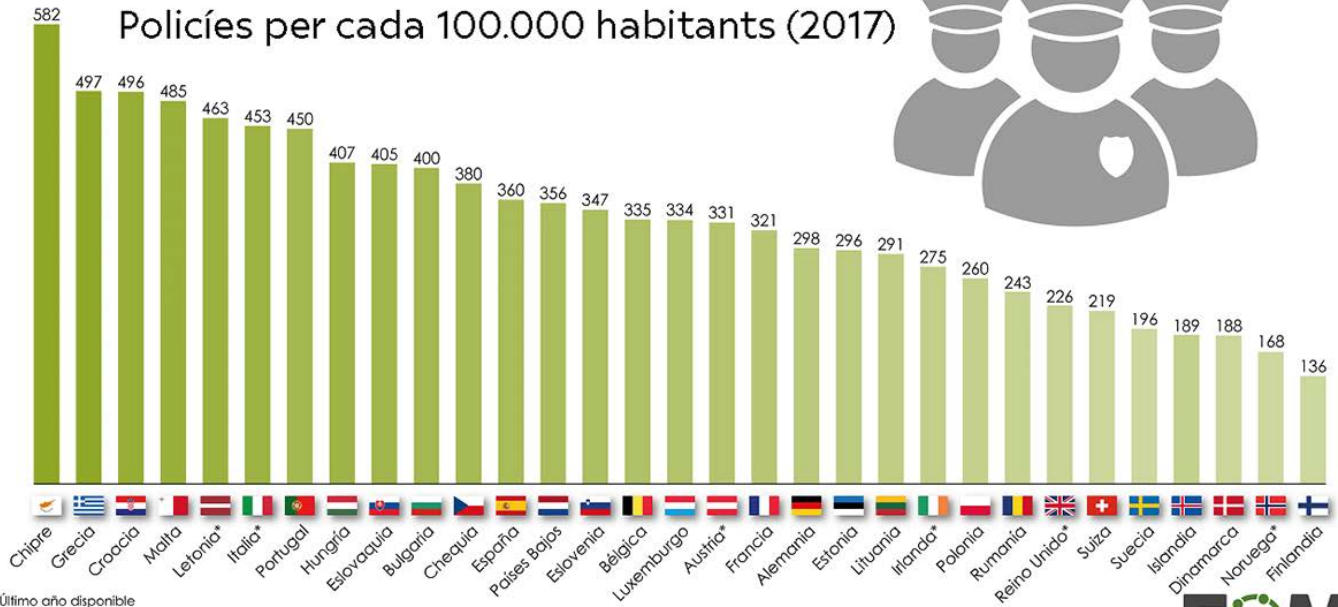
Hi ha 318 policies per cada 100.000 habitants de promig a la UE, a Espanya la mitjana és de **360 policies**, però a **Barcelona la xifra baixa a 280 policies** (Mossos + GUB).

Segons dades de l'Anuari Estadístic de l'Ajuntament de Barcelona de l'any 2020, a la Guàrdia Urbana hi treballem un total de 3099 agents (2676 homes i 423 dones). Els Mossos d'Esquadra destinen un total de 2.853 agents (2301 homes i 552 dones). L'edat mitjana en la Guàrdia Urbana de Barcelona supera els 42 anys, i cal destacar que el 62% de la plantilla supera els 40 anys.

Comissions Obreres considerem que actualment la xifra d'agents de la Guàrdia Urbana ha d'augmentar-se fins a un mínim de 3500 agents operatius al carrer, així arribaríem a la ràtio d'una parella de policies per cada 1000 veïns/nes i aconseguiríem una plantilla més jove.

LA REALITAT EUROPEA

Cossos de seguretat a Europa



*Último año disponible
 Gráfico:
 Abel Gil Lobo (2020)
 Fuente:
 Eurostat (2018); Pordata (2020)



La xifra mínima d'AGENTS OPERATIUS AL CARRER que necessita una ciutat singular com Barcelona és de 3.500, on almenys el 40% haurien de ser dones.

Oferta Mutua

Exclusiva per persones afiliades

La Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya i CLÍNICUM us ofereixen unes condicions exclusives en l'assegurança de salut **CLÍNICUM PREMIUM**.

Per una **quota de 43 € al mes** podeu gaudir d'una assistència sanitària completa sense copagament, **amb cobertura dental i accés al Club CLINICUM**, que comprèn medicina general, pediatria, diagnòstic, tractament, cirurgia, hospitalització, medicina preventiva, medicina natural, higiene dental, serveis franquiciats i descomptes en medicina estètica i osteopatia, entre d'altres.

Les parelles, els fills i les filles del titular o de la titular també poden beneficiar-se d'aquesta oferta, dins de les edats compreses entre els 0 i 59 anys.

També t'ofereixim l'oferta "Col·lectiu 3x1"

Per a **informació i contractació** adreceu-vos a igarzon@alertis.es ALERTIS BROK CORREDURIA DE SEGUROS, S.L. **Tel. 93 405 13 19**.

La **documentació necessària** per a tramitar la vostra assegurança CLÍNICUM és la següent:

- Sol·licitud
- Ordre de domiciliació bancària
- DNI
- Acreditació afiliació i cotització al sindicat

Per a qualsevol problema o aclariment consulta la nostra web o podeu trucar al 93 431 27 65

GUANYA TRANQUIL·LITAT AMB L'ASSEGURANÇA DE SALUT DE CONFIANÇA

CLÍNICUM PREMIUM + COBERTURA DENTAL + CLUB CLÍNICUM		CLÍNICUM EASY + CLUB CLÍNICUM	
De 0 a 59 anys	43 €/mes.	De 0 a 59 anys	24,90 €/mes.

Motius per afiliar-te

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

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

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

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

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

Tu hi guanyes, tots hi guanyem!



L'afiliació a CCOO ens dona dret a:

Assessorament sindical

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

Gabinet Tècnic Jurídic (GTJ)

El nostre Gabinet compta amb més de 50 professionals especialitzats per a quan necessitem l'assistència d'un advocat o advocada o d'un economista,

Formació i orientació professional

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

Assegurances

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

Descomptes

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

Som molt a prop teu!



AJUNTAMENT BARCELONA
Departament de Gestió Econòmica
C. Escar, 1, 2n

ASSUMPTE. PAGAMENT QUOTA SINDICAL PER NÒMINA

....., funcionari/a d'aquest
Ajuntament amb número de DNI i matrícula núm. ,

SOL·LICITO 1,

Que es descompti de la meva nòmina la quota estipulada en favor del sindicat
COMISSIONS OBRERES (CCOO), la qual cosa AUTORITZO.

SOL·LICITO 2,

Que **NO ES DESCOMPTI** de la meva nòmina cap quota més en favor del sindicat
....., per haver-m'hi desvinculat.

Signatura

Barcelona, d de 20



Secció Sindical Ajuntament de Barcelona

Full d'afiliació

DADES SOL·LICITANT															
NOM I COGNOMS:															
DNI:						DATA NAIXEMENT:									
DOMICILI:										C. POSTAL:					
LOCALITAT:															
TELÈFON:						MÒBIL:									
CORREU ELECTRÒNIC (mail):															
DADES EMPRESA/ LABORALS															
EMPRESA:															
CENTRE TREBALL:															
PROFESSIÓ:						CATEGORIA:									
TIPUS CONTRACTE (funcionari/ interí, contracte fix o temporal) :															
PAGAMENT DE LA QUOTA SINDICAL															
BANC O NÒMINA:										DATA D'ALTA: 01/					
N. COMPTE:						-									
Entitat				Oficina				Ctrl.				Número compte			

Barcelona, de de 202_ Firma:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CS CONC). També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS CCOO) y de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar a www.conc.es. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers és el manteniment de la teva relació com a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més, aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat a www.conc.es, o a la web de la CS CCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit, acompanyada de la fotocopia del teu D.N.I. i indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CS CONC, situat a Via Laietana, 16, 08003 de Barcelona, per al fitxer de la CS CONC, i al domicili de la CS CCOO, situat al carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 de Madrid, per als fitxers de la CS CCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lopdc@conc.es o trucar al telèfon 934.812.902

GUBCCOO @GUBCCOO gub.ccoo.cat	GUÀRDIES AL SERVEI DE GUÀRDIES !!! Av. Francesc Cambó 17, 5-B • 08003-Barcelona	93 301 88 67 93 268 82 50 FAX: 93 301 87 16 gubccoo@cco.cat
-------------------------------------	---	--

Assessorament laboral

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

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

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

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

L'equip consultor està format per assessors i assessores especialitzats, i disposa del suport del nostre Gabinet Tècnic Jurídic, de reconegut prestigi en l'àmbit soci laboral.

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

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

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

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

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

Permís del progenitor diferent a la mare biològica

Guia amb tots els dubtes i respostes

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

Com sabeu, l'1 d'abril de 2019 va entrar en vigor una reforma de l'art. 48 de l'Estatut dels Treballadors (ET) que preveu una equiparació de permisos dels progenitors en cas de naixement i cura de menor de 12 mesos.

Quina és la duració del permís?

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

Hi ha algun període d'obligatori gaudiment?

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

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

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

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

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

Aquest permís és transferible entre progenitors?

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Com es pot sol·licitar aquest permís?

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

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

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

Existeix alguna limitació pel gaudiment d'aquest permís?

La direcció de l'empresa només podrà limitar de forma justificada i objectiva el gaudiment del permís només en els casos en què ambdós progenitors siguin treballadors.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Continuen havent-hi més homes que dones en llocs de responsabilitat, segueixen promocionant més homes que dones (proporcionalment a la quantitat d'homes i dones que es presenten) i continuen existint més dones en ocupacions i llocs de treball que no disposen de cap mena de

promoció, és a dir, que tenen una carrera professional paralitzada.

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

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

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

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

Propostes d'igualtat a la taula general

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

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

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

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



ARMES ELÈCTRIQUES TIPUS TASER

SÍ O NO?

| **Jordi Gallart.** *Comunicació GUB-CCOO* |

La nostra societat evoluciona, es transforma, adopta nous hàbits i costums que malauradament van en detriment de la nostra salut mental i estabilitat emocional.

Els índex de suïcidis, les agressions, les vexacions i qualsevol forma de abús físic van en augment dins la nostra societat i precisa d'una intervenció dels ens públics per donar eines a la ciutadania per superar aquestes crisis però això no sempre és possible. Detectar-ho a temps per fer-ne front és fonamental.

La Policia del nostre país es troba en situacions molts difícils de resoldre amb un alt nivell d'agressivitat, agreujat en moltes ocasions per drogues legals o il·legals que provoquen en el subjectes alteracions en el seu estat físic fora de qualsevol normalitat, em refereixo a la tolerància del dolor, el seu ritme cardíac i a la percepció de la realitat.

Els servidors públics que tenen encomanades les funcions de fer front a la majoria d'aquests serveis, no són metges, no són psicòlegs, no disposen de tècniques sobrenaturals per fer un ús de la força proporcional idoni i congruent perquè aquells que s'ho miren des de fora sempre en facin una valoració satisfactòria des del seu punt de vista.

Vist des de fora, tot sempre sembla mes senzill i t'hi has de trobar, i decidir en la majoria d'ocasions en poc temps.

Som Polícies, persones que hem optat servir i protegir a la ciutadania i a la nostra societat com a empleats públics, que l'administració ens forma durant uns mesos i que això ens dóna coneixements i eines però que ningú es pensi que només amb això podem fer front a la gran

quantitat d'intervencions en què s'ha de fer un ús de la força sobre les persones en cas que la normativa vigent ens habiliti a fer-ho.

Es requereix una formació contínua, escassa o simplement inexistent en la majoria d'administracions. **És necessari desenvolupar noves eines per aquests policies que permetin portar a terme les intervencions** a on s'ha de fer un ús de la força perquè aquesta sigui el més proporcional possible, el menys lesiu pel subjecte i per la resta de transeünts.

Actualment les eines que utilitza la majoria de la policia al nostre estat són la defensa o mal dit per la majoria de la ciutadania la porra i la pistola o revòlver.

Això és tot, i a partir d'aquí un policia es troba malauradament en situacions molt complexes que ha de fer front per reduir un ciutadà contra la seva voluntat i presentar-lo davant l'autoritat judicial amb les màximes garanties.

Mentre el subjecte t'intenta agredir amb cops de puny, amb un objecte contundent o una arma, buscant la teva part més vital o de la forma més lesiva, tu com a policia no pots fer res de tot això, tu has de procurar causar-li les mínimes lesions, sense afectar a les seves parts vitals i en un entorn a on tothom fa el seu judici previ i sovint no col·laboratiu. És molt i molt complexe i és part de la nostra feina.

És per això, tal com deia anteriorment, que estem estudiant **la necessitat de dotar-nos d'eines que facilitin aquestes intervencions tan complexes** i les armes elèctriques, com la Taser.

El dispositiu Taser és una arma d'electroxoc que té la funció d'incapacitar durant uns segons a una persona o animal mitjançant descàrregues elèctriques que afecten als

músculs motors del subjecte, principalment braços i cames, perdent la capacitat de moure'ls durant uns segons.

L'objectiu és aturar la voluntat del subjecte mitjançant una contracció muscular severa per poder-lo reduir en les millors condicions i garanties per a tothom.

Existeixen molt altres dispositius d'electroxoc, però el més utilitzat en l'àmbit policial per les seves garanties i característiques és la que rep aquesta denominació comercial, la Taser.

Disposa de diferents elements que permeten intervenir-hi per part de l'usuari, temporalitat de la descarrega i elements de seguretat entre d'altres.

Els seus detractors argumenten que pot ser utilitzada com un element de tortura, que provoca un dolor intens i que en alguns casos pot causar la mort.

Arguments que s'han de tenir en compte per millorar-la i fer d'aquest tipus d'eina utilitzada per algunes policies molt millor que les primeres que van aparèixer ja fa anys.

Jo com a policia els diria que una defensa o unes manilles mal utilitzades també poden ser un element de tortura i això no implica que deixin de ser eines policials. El que hem de vetllar és per formar i nodrir a aquests servidors públics d'eines i valors per fer front a aquestes situacions en les quals es poden trobar.

A més a més, les càmeres unipersonals, de les dependències i fins i tots les dels vehicles policials cada dia estan més instaurades i són garants de les bona praxi policial en la gran majoria d'ocasions i també per poder investigar als policies si malauradament no ha estat així.

Pel que fa a causar la mort concretament amb la denominada Taser, per les dades actuals dels últims anys no existeix informació congruent que se l'hi puguin atribuir, tot i que els detractors manifesten la manca de

d'estudis en persones amb cardiopaties o sota l'efecte de certes drogues.

Aquesta eina a anat evolucionant i introduint elements d'interrupció, però tot i així es recomana no utilitzar-la en embarassades, menors i persones vulnerables, per les contusions que poguessin causar al caure per la pèrdua de la voluntat.

Hem de tenir clar que entre la defensa policial i l'arma de foc la distància que separa aquestes dues eines policials és massa gran i la Taser, a dia d'avui és l'eina policial millor situada per ocupar-lo.

Actualment a Espanya unes 200 Polícies Locals i autonòmiques és reparteixen unes 2000 unitats d'aquests tipus. Així mateix el Ministeri de l'Interior esta esperant l'entrega de més de 1000 Taser ja adquirides per la Policia Nacional i 150 per la Guàrdia Civil. La Policia Municipal de Madrid ja disposa de 150 Taser.

Que cadascú en tregui les seves conclusions però els que ocupen càrrecs de responsabilitat en aquesta àrea dins les diferents administracions cal que obrin un debat i estudi en profunditat, sense prejudicis i pensant en la realitat que han d'afrontar els nostres servidors públics, els i les policies. | |

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

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

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

D'on venim?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gràcies a aquest acord, en data 22 de desembre de 2017, el Plenari Municipal va aprovar emprendre la construcció d'una relació de llocs de treball inicial. Durant l'any 2018 es va elaborar i negociar aquesta primera RLLT.

Situació actual

En data 12 de desembre de 2018 sindicats i Administració signen un acord a la Mesa General de Negociació que establia els següents compromisos:

- reconèixer el caràcter inicial de la RLLT i completar la seva articulació definitiva en base a una valoració de llocs de treball a iniciar amb caràcter immediat
- Incorporar en la RLLT els llocs que no es van poder proveir i es van amortitzar atesa la seva naturalesa de lloc singular i van ser substituïts per llocs base que es van ocupar amb personal interí
- iniciar amb caràcter immediat la valoració del Sistema de gestió de la RLLT per la seva aprovació
- possibilitar el desenvolupament de noves categories professionals com el grup B
- s'acorda que la RLLT serà d'aplicació a l'Ajuntament de Barcelona, als organismes adherits i aquells que es puguin adherir en un futur establert a l'Acord de Condicions de Treball 2017-2020.
- negociar els criteris que articulin i potenciïn l'ampliació de les convocatòries periòdiques de processos de concurs de mobilitat voluntària i incorporar aquests criteris a la RLLT.
- estudi dels llocs de treball que requeriran atenció directa al ciutadà, per tal de definir les diferents tipologies segons criteris objectius, estables i d'equitat així com la revisió dels complements circumstancials associats.

En data 21 de desembre de 2018 el Plenari aprovà la RLLT inicial i valida els acords signats amb els sindicats. Ara bé des d'aleshores no s'ha donat compliment l'acord. Ara mateix la situació és la següent:

- no s'ha començat el procés de valoració de llocs de treball.
- no hi ha Pla de mobilitat. La mobilitat depèn de qui ets i on estàs. És opaca i arbitrària.
- es fan canvis de llocs i del seu dimensionament sense negociació amb les forces sindicals.
- s'utilitzen plusos com la plena dedicació de manera opaca i arbitrària. No tothom hi té accés.
- el dimensionament dels serveis sovint no respon a les seves veritables necessitats. D'un mateix servei es cobreix per categories diferents en Districtes per exemple
- no hi ha una ordenació clara i transparent de la plantilla. Això crea desmotivació i frustració en el personal davant l'arbitrarietat que emmarca la carrera professional.
- les externalitzacions continuen a l'ordre del dia.
- es parla d'internalitzar serveis sense tenir-ne en compte d'altres similars. Aquesta intenció sovint no té en compte la realitat jurídica que impossibilita de facto.

COMPROMÍS CCOO

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

L'ENTRADA EN DOMICILI PER PRÒPIA AUTORITAT DELS AGENTS DE POLICIA

| Miquel Gilabert. Delegat sindical de GUB-CCOO|

Les entrades en domicili per pròpia autoritat acostumen a generar molta incertesa en els policies; tinguem en compte que qualsevol irregularitat pot anul·lar amb una investigació per defectes de forma i, fins i tot, originar la responsabilitat penal dels funcionaris actuants.

Amb l'ànim de proporcionar cert seguretat jurídica i d'acord amb l'article 18.2 de la Constitució Espanyola (CE) "... **el domicili és inviolable. Cap entrada o registre podrà fer-se en ell sense consentiment de la persona titular o resolució judicial, llevat del cas de flagrant delictes**".

El concepte constitucional de domicili difereix bastant de l'utilitzat en els àmbits del dret civil i de l'administratiu.

De fet, **a l'efecte de l'art. 18.3 CE, l'únic que importa és que es tracti d'un lloc tancat en el qual el seu legítim titular pugui desenvolupar la seva intimitat sense ingerències de terceres persones**, amb independència de les característiques externes que presenta.

Referències:

Sentències del Tribunal Constitucional STC 214/2015 de 27 novembre, 209/2007 de 24 de setembre, 189/2004 de 2 de novembre, 10/2002 de 17 de gener, 133/1995 de 25 de setembre, entre d'altres.

Tal amplitud del concepte de domicili és font d'inseguretat jurídica en les intervencions policials, ja que en ocasions, els agents actuants poden dubtar si estan o no habilitats per procedir o no a l'entrada i registre de determinats espais quan no comptin amb el consentiment del seu titular o amb manament judicial.

No obstant això, la jurisprudència, ha interpretat aquest article de manera restrictiva exigint, a més, de tres requisits per a considerar legítima l'entrada i detenció dels sospitós, per parts dels agents de policia.

SSTS (Sentències Tribunal Suprem 71/2017 de 8 de febrer; 1542/2016, de 6 d'octubre; 585/2016 d'1 de juliol, i 749/2014, de 12 de novembre).

Tres requisits per a considerar legítima l'entrada:

a) Immediatesa temporal o d'acció: el delictes s'ha d'estar cometent en el moment de la intervenció policial, o bé, s'acaba de cometre.

b) Immediatesa personal: el sospitós ha de trobar-se present en el lloc on s'ha comès o s'està cometent el delictes.

c) Perill a la demora o necessitat urgent de la intervenció policial: només està justificada l'entrada quan, atenent les circumstàncies concurrents, no es disposi de temps suficient per a sol·licitar un manament judicial d'entrada i registre.

LLOCS ASSIMILATS A DOMICILI.

La doctrina i la jurisprudència han considerat com a domicili, als efectes de l'article 18.2 CE, els següents llocs:

- Les segones residències.
- Els corrals, cellers, els garatges i els patis (quan estan comunicats interiorment amb el domicili habitat i estan al servei intern, constant i exclusiu dels seus habitants).
- Les terrasses o jardins d'habitatge (quan formin part de la unitat estructural d'aquestes).
- Les barraques, les coves, les barraques, les casetes o els infrahabitatges.
- Els habitatges arrendats o cedits per a qualsevol títol jurídic vàlid.
- Les habitacions llogades per hores, les habitacions d'hotel o d'altres negocis d'allotjament (llevat que s'utilitzin per realitzar activitats d'una altra naturalesa).
- Les tendes de campanya, rulots i autocaravanes.
- Els cotxes-llit de ferrocarril i cabines de vaixell.



Assessorament jurídic

| **Jaume Berdonces.** Assessor jurídic GUB-CCOO |

Els expedients disciplinaris a policies són procediments administratius seguits contra funcionaris policials per haver comès una presumpta infracció disciplinària.

Els expedients disciplinaris seran incoats per l'instructor de l'expedient. El procediment del règim disciplinari aplicable als cossos de Policia Local de Catalunya estableix que l'instructor practicarà tots els actes d'instrucció que consideri adequats per a la determinació, el coneixement i la comprovació de les dades en la virtut de les quals s'hagi de dictar la resolució.

Per això és important estar ben assessorat des del primer moment i durant tot el procediment, especialment durant la presa de declaració. Qualsevol document i tots ells en el seu conjunt seran utilitzats per l'instructor per a determinar les responsabilitats susceptibles de sanció.

El Departament jurídic de CCOO realitzarà un estudi de la casuística concreta i acompanyarà, assessorarà i defensarà a l'afiliat durant tot el procediment. Li proporcionarà les pautes a seguir per a la seva defensa, així com la rèplica als diferents escrits acusatoris i, fins i tot, li proporcionarà els lletrats en el supòsit d'esgotar la via administrativa de manera infructuosa i sigui necessari recórrer al Jutjat Contenciós Administratiu.

Cal dir que la gran majoria de supòsits se solucionen en via administrativa sense ser necessari presentar demanda judicial.

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

Més de 50 advocats i economistes al teu servei

Si necessites l'assistència d'un professional, advocat o economista, el Gabinet Tècnic Jurídic (GTJ) de CCOO de Catalunya disposa d'una plantilla de més de 50 professionals, de contrastada experiència i de reconegut prestigi, especialitzats en totes les branques del dret, especialment en dret laboral, en Seguretat Social i en el contenciós administratiu.

A més disposa de serveis concertats en matèries civils i penals. Si desitges un assessorament individual per resoldre dubtes i qüestions personals que tinguin a veure amb la teva feina, consulta primer l'assessorament laboral que ofereix el sindicat.

El GTJ de CCOO de Catalunya presta serveis en més de 30 punts de consulta arreu de Catalunya, engega anualment una mitjana de més de 8.000 assumptes, i s'ha convertit en un referent, a Catalunya, en el dret que regula les relacions laborals, tant dintre com fora del sindicat. És, tal com s'ha posat de manifest en tots els processos congressuals, el servei més valorat per l'afiliació de CCOO de Catalunya.

Deixa de jugar a polis i lladres!!



**241 PLACES
CURS
OPOS GUB**

GUBCCOO@CCOO.CAT

241 PLACES PER AGENTS

DE LA GUÀRDIA URBANA DE BARCELONA

CCOO organitza un Curs Presencial de preparació per a l'oposició en edicions de matí, tarda i cap de setmana de 20 hores lectives + accés a l'Aula Virtual, per la preparació del temari específic i orientació de la prova de cultura general.

Opcionalment, es pot afegir una sessió presencial de 5 hores dedicada a la preparació dels tests aptitudinals amb exercicis similars als de les proves i la realització d'un òmnibus propi (amb un cost afegit).

També hem afegit opcionalment una sessió presencial de preparació de l'entrevista de 6 hores dedicada a la preparació del test de personalitat amb exercicis similars als de les proves, i preparació a l'entrevista personal. (amb un cost afegit).

Places limitades: 30 per a cada edició, mínim per realitzar el curs 20 persones.

Període d'inscripció: Obert fins l'exhauriment de les places.

CURS PRESENCIAL

Curs Presencial de preparació de la prova teòrica i cultural per a l'oposició en edicions de matí, tarda i cap de setmana, 20 hores lectives + l'Aula Virtual + Guia d'estudi.

Accés il·limitat al campus fins el dia de la prova inclòs i guia d'estudi impresa.

CURS ONLINE A L'AULA VIRTUAL

Davant de l'èxit dels passats anys, es manté com opció l'accés a l'Aula Virtual més la guia d'estudi per la preparació de la prova teòrica i cultural, sense assistència al Curs Presencial.

L'accés a l'Aula Virtual s'iniciarà una vegada finalitzat el període d'inscripció per les persones inscrites que hagin fet el pagament, i restarà obert fins la realització de les proves teòrica i cultural.

CURS DE PREPARACIÓ D'EXERCICIS PSICOTÈCNICS

S'imparteix en una sessió presencial de 5 hores, en edicions de matí o tarda, inclou l'accés a l'aula virtual específica per aquests continguts. El curs està adaptat al format d'exercicis similars a les convocatòries anteriors. Els continguts estan directament enfocats a manejar i afrontar diferents tests específics i test tipus òmnibus.

Els nostres tests contenen exercicis per a avaluar el raonament abstracte, el raonament espacial, l'aptitud verbal, l'aptitud numèrica i l'aptitud perceptiva. La formació serà impartida per una psicòloga col·legiada que farà un simulacre d'examen tipus òmnibus.

TEST DE PERSONALITAT I PREPARACIÓ DE L'ENTREVISTA PERSONAL

És un curs que s'imparteix en una sessió presencial de 6 hores dedicada a la preparació del test de personalitat, amb exercicis similars als de les proves, i que afegeix coneixements per preparar l'entrevista personal.

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

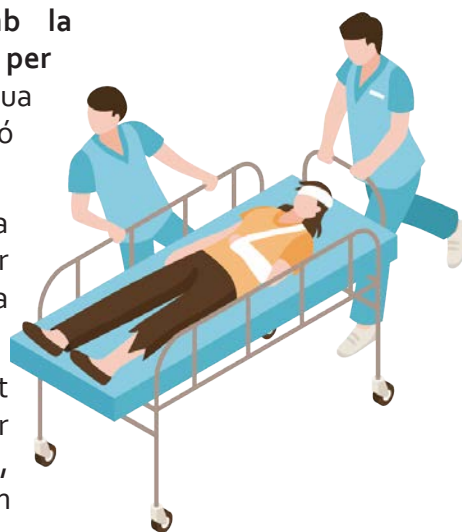
| **Espe García**. Delegada sindical CCOO |

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

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

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

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



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

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

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

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

PREOCUPACIÓ i IMPLICACIÓ DE CCOO PER LA COVID

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

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

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

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

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

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



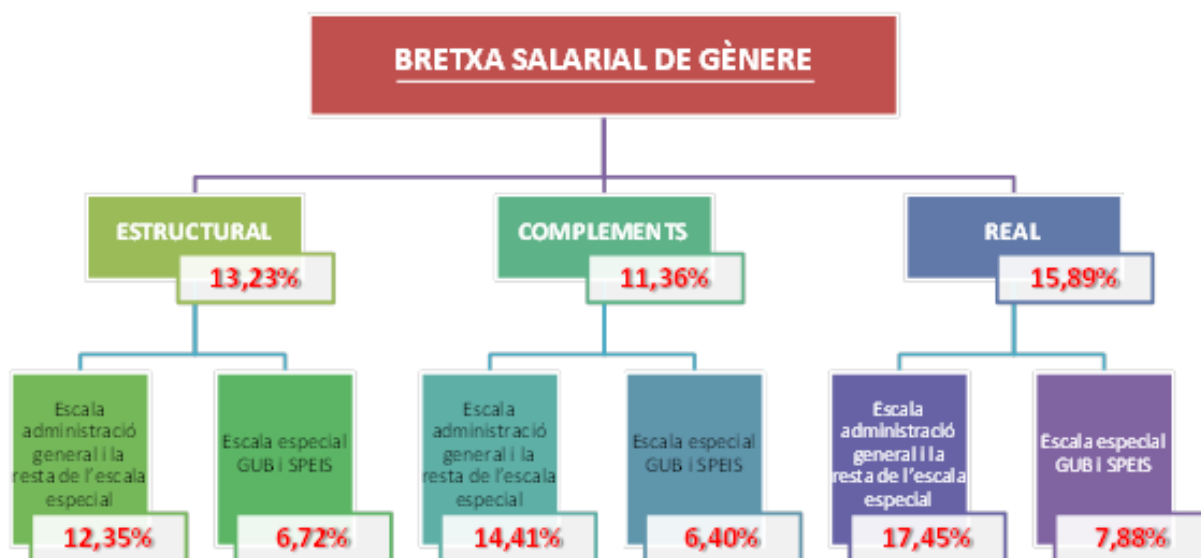
Des de CCOO continuarem com el primer dia, treballant per contribuir en tot el necessari perquè els treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament, dels Organismes Autònoms i Ens Instrumentals, se sentin segurs i segures en els seus centres de treball.

Bretxa salarial! PROU!

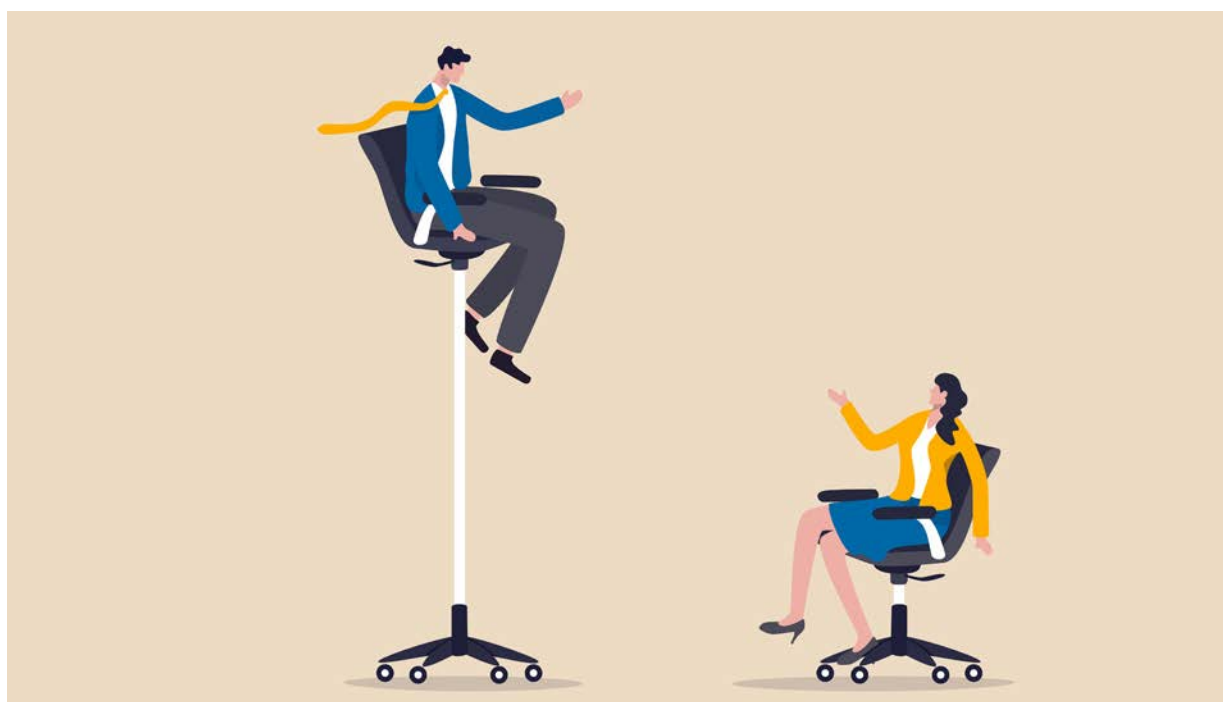
| Lidia Sandalines. Responsable d'Igualtat de la secció sindical CCOO|

En compliment d'una de les mesures del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona es va realitzar amb la Universitat Autònoma de Barcelona l'estudi Càlcul de la Bretxa Salarial de Gènere de 2017, de les persones que treballen a l'Ajuntament de Barcelona i estan afectades pel seu acord de condicions de treball.

Un dels resultats d'aquest estudi es el que apareix al quadre següent:



Acostumem a pensar que com tenim negociades les taules salarials, els complements salarials i les condicions de treball això fa que no existeixi bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Barcelona i menys dins de la plantilla de la Guàrdia Urbana. Però quan parlem de bretxa salarial de gènere estem parlant de totes les condicions de treball d'homes i dones.



Com és calcula la bretxa salarial anual de gènere de la Guàrdia Urbana?

Per calcular la bretxa salarial anual de gènere de la Guàrdia Urbana de Barcelona cal sumar els salaris pagats en un any a tots els homes que treballen al cos i es divideix per la quantitat d'homes i això es dona la mitjana salarial anual dels homes. Es fa el mateix amb les dones del cos. I dona una diferència salarial en detriment de les dones. El tant per cent de diners de menys que cobren les dones dels homes dona la bretxa salarial anual.

A partir d'aquí s'han de buscar els motius pels quals existeix aquesta bretxa i es fa el mateix càlcul per les diferents categories, pels complements salarials, i per les hores extres.

Així s'ha detectat que un dels motius de la bretxa salarial de gènere a la Guàrdia Urbana es dona perquè la proporció de dones que treballen a la Guàrdia Urbana ho fan el llocs base, mentre els homes estan més repartits en tots els grups de l'escala de comandament. Perquè els homes fan més serveis extraordinaris que les dones, fan torns millor pagats i fan també més hores extres.

Amb aquests arguments algunes persones es poden plantejar que aleshores no hi ha bretxa salarial, perquè tots els pagaments retributius es fan en funció de les hores treballades, els torns, etc.

Però insistim en que quan parlem de la bretxa salarial de gènere es fa referència a totes les condicions de treball que marquen els nostres salaris, incorporant els motius pels quals homes i dones estan en unes condicions o altres pel fet de ser dones i homes i assolir el paper que la societat hetero-patriarcal en la que vivim ens atorga i que reproduïm en els centres de treball.



LLUITEM PER LA DEFENSA I MILLORA DELS DRETS SOCIALS I LABORALS

sector Guàrdia Urbana de Barcelona
secció sindical de CCOO a l'Ajuntament de Barcelona