

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



CCOO NO S'ATURA!
CCOO · AJUNTAMENT DE
BARCELONA

CCOO 
secció sindical
ajuntament de Barcelona



ELS NOSTRES PRINCIPIS	2
<i>Els valors i compromisos que orienten l'acció sindical de la nostra secció</i>	2
ORGANITZACIÓ	3
<i>L'estructura interna i els espais de participació que fan possible l'acció sindical col·lectiva</i>	3
OBJECTIUS 2026-2030	5
<i>Les línies de treball i els reptes prioritaris del proper mandat</i>	5
LÍNIES D'ACCIÓ PER A L'ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS	6
<i>Actuacions, criteris i eines que orientaran el desplegament dels objectius del mandat</i>	6



ELS NOSTRES PRINCIPIS

Els valors i compromisos que orienten l'acció sindical de la nostra secció.

L'essència de la nostra secció sindical és la lluita 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 les vulneracions de drets a l'exterior.

Aquest projecte és la continuació de la voluntat de canvi que va començar el 2014. Des de 2014, els tres sectors que formen part de la nostra Secció Sindical:

- El Sector Integral (no uniformat)
- La Guàrdia Urbana (GUB)
- El Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPCPEIS)

Els i les representants dels sectors han treballat unitàriament, buscant l'equilibri dins de les negociacions per afavorir tot el personal de l'Ajuntament de Barcelona de manera equitativa, respectant les especificitats de cada col·lectiu i lluitant conjuntament com a treballadors i treballadores amb consciència de classe.

La voluntat d'aquest projecte és seguir en aquesta línia de treball, unint tot el personal municipal en la lluita pels drets de manera col·lectiva.

“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 continuar donant-li força al paper del sindicat i seguir creixent en afiliació.

VOLEM CONTINUAR TRANSMETENT CONFIANÇA I GENERANT IL·LUSIÓ.”



ORGANITZACIÓ

L'estructura interna i els espais de participació que fan possible l'acció sindical col·lectiva.

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

- Institut Municipal d'Hisenda
- Agència de Salut Pública de Barcelona
- Institut de Cultura de Barcelona
- Institut Municipal de Mercats
- Institut Municipal d'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona
- Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona
- Institut Barcelona Esports
- Institut Municipal d'Educació de Barcelona
- Consorci d'Educació de Barcelona
- Consorci Mercat de les Flors
- Institut Municipal Barcelona Innovació i Tecnologia
- Consorci Museu de Ciències Naturals
- Institut Municipal d'Urbanisme
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- Consorci de Biblioteques de Barcelona
- Consorci Auditori i Orquestra de Barcelona
- Fundació Picasso
- Institut Municipal de Paisatge Urbà i Qualitat de Vida

El/la Secretari/a General i la Comissió Executiva, composta per un màxim de 6 membres (5 més el/la secretari/a general), executen les directrius aprovades pel plenari d'afiliats i afiliades.

Tots els membres de la Comissió Executiva i el/la Secretari/a General, són escollits en la Conferència de forma directa.

Es podrà ampliar el un 10% la Comissió Executiva mitjançant la convocatòria d'un plenari d'afiliats i afiliades.

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

- Secretaria del Sector Integral.
- Secretaria de GUB.
- Secretaria de SPCPEIS.



- Secretaria de Dones i polítiques LGTBI.
- Secretaris d'Organització i Finances.
- Secretaria d'Acció Sindical i Afiliació.
- Responsabilitat de Seguretat i Salut Laboral.
- Responsabilitat de Comunicació i xarxes socials.
- Responsabilitat d'Oferta Pública i Processos de Selecció.
- Responsabilitat de Formació.
- Responsabilitat de Relació de Llocs de Treball i Nòmines.
- Responsabilitat d'Educació.
- Responsabilitat de Serveis Socials.
- Responsabilitat d'Administració.

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

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

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

Mantindrem el Pla d'Acció Territorial passant per tots els centres de treball amb diferents campanyes i també Seguiment Permanent de l'Afiliació, fent visites personals a cadascun dels nostres afiliats i afiliades per donar un tracte personalitzat. Aquestes tasques les farem com a mínim un cop a l'any.

La tasca d'aconseguir més presència territorial mitjançant delegats i delegades serà un dels objectius principals d'aquest mandat, a banda de la coordinació a través de les assemblees de delegats i delegades, durant tot l'any per fomentar l'acció sindical, debatre propostes i transmetre la informació necessària.

Crearem tallers i xerrades, i mantindrem l'accés a cursos de formació, per ajudar a afiliats i afiliades en processos de selecció. Seguirem treballant per implicar a delegats i delegades com a observadors/es sindicals.

En comunicació innovarem amb les noves tecnologies, a la vegada que mantenim la informació de les accions i negociacions, actualitzada amb total transparència.

Continuarem fent assemblees i accions amb treballadors i treballadores, estiguin afiliats/des o no, per tenir presència en els conflictes, a més de donar suport i lluitar per aconseguir nous avenços en condicions de treball.

OBJECTIUS 2026-2030

Les línies de treball i els reptes prioritaris del proper mandat.

Objectiu general

- Impulsar la millora de les condicions laborals, la igualtat, la salut laboral i la representació sindical del personal municipal durant el període 2026-2030.

Objectius específics

- Desplegar i fer seguiment de l'aplicació de l'Acord de Condicions 2025-2028.
- Avaluar el III Pla d'Igualtat i impulsar la negociació i aplicació del IV Pla.
- Preparar les eleccions sindicals per mantenir i reforçar la representació de CCOO.
- Elaborar la plataforma de negociació de l'Acord de Condicions 2029.
- Fer seguiment dels acords estatals i promoure'n l'aplicació a l'àmbit municipal.
- Impulsar la prevenció de riscos i la millora de la seguretat i salut laboral.

LÍNIES D'ACCIÓ PER A L'ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS

Actuacions, criteris i eines que orientaran el desplegament dels objectius del mandat.

Acord de Condicions 2025-2028

Estem immerses en el desenvolupament del nou acord de condicions laborals. S'ha dotat la Comissió de Seguiment de reglament propi, per donar-li una entitat i poder fer realitat el que s'ha acordat però no s'ha determinat com es durà a terme.

Cada sector està treballant en el desenvolupament del que ha quedat pendent. Aquesta tasca ens ocuparà tot l'any 2026 probablement.

I la resta d'anys fins a 2028 s'haurà de fer seguiment de les mesures que són noves com el Pla d'Absentisme, l'Ajut per a fills/es fins a 13 anys o la Carrera Professional, entre d'altres. Aquestes noves mesures acordades, per la seva naturalesa, necessiten d'una revisió continuada i anual.

Podríem parlar de moltes mesures a dur a terme però, si una és destacable, és la Segona Activitat, que hem aconseguit establir definitivament en aquest acord per GUB i ampliar per SPCPEIS i Bressol. Està per implementar i exigirem que es faci en breu, aquest també serà un tema del qual hauré d'estar molt pendents aquests quatre anys.

Aquest acord ha canviat completament la distribució de la jornada, amb l'arribada de les 35 h de jornada setmanals. En cada sector ha suposat un impacte diferent i durant els anys que vindran s'hauran d'ajustar calendaris, horaris i fer seguiment de la seva implementació.

D'altra banda, s'han creat eines per regular la Relació de Llocs de Treball (RLLT), en aquest acord hi ha hagut diferents canvis que també hauran de tenir el seu seguiment i desenvolupament. Seguirem vigilants i treballant perquè la RLLT reconegui la realitat dels llocs de treball municipals.

En aquest aspecte també tenim un gran repte amb el dimensionament de la plantilla, segueixen existint "càrregues de treball" que per nosaltres són inacceptables i mantindrem la lluita perquè s'augmentin les dotacions que siguin necessàries, perquè no desapareguin llocs de promoció, perquè es cobreixin les baixes llargues i reduccions de jornades per cures de menors i familiars dependents. El revisem mensualment, també té per finalitat estudiar i assegurar l'existència d'itineraris de promocions estables i reforçar les oportunitats de promoció vertical garantint un model homogeni i objectiu.



També s'han introduït mesures de control de la transformació digital, dret a la desconnexió i necessitat d'habilitats digitals per a la promoció, que s'hauran de desenvolupar i que suposen un nou repte per a l'equip que liderarem la secció sindical.

D'altra banda, aquest Acord de Condicions ha sigut un gran canvi en les negociacions, arran de la intervenció de la Sindicatura de Comptes a l'Ajuntament de Barcelona, tots els acords passen pel filtre dels serveis jurídics municipals.

Aquest fet ha comportat que s'hagin hagut d'ajustar alguns dels acords que existien, i no complien ben bé amb la legalitat, per aquest motiu haurem de fer un esforç extraordinari per explicar el nou acord durant els anys pròxims i anar explicant també els ajustos que s'han fet.

Pròrroga del III Pla d'Igualtat i negociació del IV Pla d'Igualtat

En aquests moments s'està treballant en l'avaluació de l'acompliment del III Pla d'Igualtat i ja s'ha començat a parlar del IV Pla d'Igualtat.

Durant aquest any treballarem també intensament per analitzar i tancar el III Pla, esperem poder acordar el quart i poder seguir millorant la igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament, així com realitzar també el segon estudi de Bretxa de Gènere.

En aquest últim Acord de Condicions, s'han acordat 71 mesures en matèria d'Igualtat que ja venien determinades per la negociació del III Pla d'Igualtat i del primer estudi de Bretxa de Gènere fet al nostre consistori.

El nostre objectiu és seguir buscant mesures que es puguin traslladar a la negociació col·lectiva.

També acabarem la negociació del primer Pla d'Igualtat LGTBI i de les mesures acordades, així com de les activacions que es facin dels protocols per la no-discriminació de les persones LGTBI, l'assetjament per raó de gènere o sexe.

Eleccions Sindicals

Alguns ens com la Fundació Museu Picasso, el Consorci del Mercat de les Flors o el Consorci de Biblioteques fan les seves eleccions sindicals a banda de l'Ajuntament de Barcelona, però, a banda d'aquests ens, cada cop existeix menys personal laboral i el gruix de treballadors i treballadores és personal funcionari.

A principis de 2027 s'hauran de convocar eleccions per a la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Barcelona. Aquestes eleccions són molt importants perquè es mantingui la representació actual de CCOO dins de les mesos de negociació.

També treballarem per mantenir la representació als Organismes on encara existeix personal laboral.



Tan bon punt acabi el procés de la XI Conferència de la Secció Sindical, la nova Comissió Executiva es posarà a treballar en la preparació de les eleccions sindicals.

S'iniciarà un procés de contacte i participació de la nostra afiliació, per elaborar tant el programa electoral com les llistes per presentar-nos a les eleccions i seguir sent el sindicat majoritari a l'Ajuntament de Barcelona.

Les eleccions sindicals són un procés de màxima concentració on el nou equip posarà tota la nostra força de treball i atenció.

Demanarem la col·laboració de la nostra afiliació i de persones simpatitzants per difondre el nostre missatge i per organitzar-nos encara millor.

Acord de Condicions 2029

El procés de negociació dels acords de condicions al nostre ajuntament s'inicia molt abans de l'inici de la negociació.

Això la Secció Sindical de CCOO ho té clar, i per aquest motiu ens posem a treballar en el nou acord tan bon punt acaba l'anterior.

El nou equip que s'esculli en aquesta conferència, un cop superades les eleccions sindicals, haurà de començar a treballar en la nostra plataforma de negociació de cara a 2029.

Recollint totes les problemàtiques, reivindicacions i neguits de la plantilla municipal.

Com a sindicat sociopolític i de classe, volem millorar les condicions laborals defensant els serveis públics i la qualitat de l'atenció a la ciutadania, lluitant contra l'externalització i la precarietat.

Per tant, quan elaborem les nostres plataformes de negociació tenim clars aquests principis i busquem l'equilibri entre la millora de les condicions laborals i el manteniment dels serveis a la ciutadania.

El nou equip que ens presentem a aquesta XI Conferència de la Secció Sindical mantindrem aquests principis i treballarem amb aquests objectius quan s'elabori amb tot l'equip aquesta plataforma de negociació.

A banda del principi d'equitat entre col·lectius, que ja vam iniciar el 2014 quan vam unificar l'Acció Sindical dels tres sectors que formen part de la nostra Secció Sindical, i que seguirem mantenint com a principi fonamental en la negociació de l'Acord de Condicions a partir de 2029.



Acords estatal

Fem seguiment de tot el que s'acorda a la mesa de funció pública estatal i ho seguirem fent per tal d'implementar qualsevol millora.

La jubilació parcial anticipada del personal laboral, que és pròxima a la seva possible implementació, i la del personal funcionari, si s'aconsegueix, seran segurament dos temes en els quals el nou equip haurà de treballar per a la seva correcta implementació.

Seguretat i Salut Laboral

A banda de la vigilància i l'acompliment de tota la normativa en aquesta matèria, com a secció sindical tenim un gran repte amb les avaluacions de riscos psicosocials.

Hem d'aconseguir que aquesta sigui una eina que serveixi per detectar les mancances de personal i els problemes organitzatius existents.

És l'única eina legal que el sindicat pot utilitzar per reivindicar aquestes qüestions, ja que no estan incloses en la negociació col·lectiva i fins ara ha costat molt aconseguir cap canvi i millora.

Per al nou equip és un objectiu a mantenir durant tot el mandat. Ja hem aconseguit impulsar que es facin aquestes avaluacions a tot l'Ajuntament, Organismes i Ens, però encara se n'han de començar a molts llocs i també haurem de fer seguiment de les que ja s'han fet i estan acordades per vigilar que totes les mesures es compleixin en temps i forma; si no, des de CCOO farem les denúncies pertinents a Inspecció de Treball.

I, a banda dels riscos psicosocials, com sempre hem fet, seguirem treballant per garantir i millorar les condicions de seguretat i salut laboral de tot el personal que, tot i haver-hi una normativa des de fa més de 30 anys, encara presenta deficiències i temes millorables.

També farem un seguiment especial de les activacions del protocol d'assetjament laboral.