



**DOCUMENT DE PONÈNCIES**

# **8a CONFERÈNCIA**

**AGRUPACIÓ DE POLICIA**

**Barcelona, 31 de gener de 2017**



<b>INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>3</b>
<b>1. L'ACCIÓ SINDICAL AL SERVEI DE L'OCUPACIÓ, ELS DRETS, LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LES CONDICIONS DE TREBALL.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Acció sindical de proximitat. Organitzar el sindicat en el centre de treball.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Estructura de la negociació col·lectiva.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2.2. Negociació d'acords/convenis en l'Administració Local .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Els impactes de la gestió de la crisi en l'ocupació i condicions de treball en l'Administració Local.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3.1. Polítiques salarials.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3.2. Organització del treball.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3.3. Jornada de treball.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3.4. Intervenció sindical davant les externalitzacions.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Altres continguts de la negociació col·lectiva.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.1. Polítiques d'igualtat.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.2. Salut Laboral i sostenibilitat.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.3. Formació contínua.....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.4. Drets sindicals.....</b>	<b>9</b>
<b>2. MODEL ORGANITZATIU DE L'AGRUPACIÓ DE POLICIA.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Òrgans de Direcció i la seva composició.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1. Plenari Sectorial.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2. L'Òrgan de Coordinació Sectorial.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3. El Coordinador o Coordinadora Sectorial.....</b>	<b>11</b>

## 1) INTRODUCCIÓ

- 2) La 8a Conferència de l'Agrupació de Policia Local es celebra en un context continuat de crisi econòmica i d'atacs a l'estat del benestar, i canvis de models i retallades de drets socials, econòmics, laborals, etc.
- 3) Per tant, compartint les anàlisis i propostes d'acció que es fan des de la FSC, la CONC i des de CCOO d'Espanya.
- 4) Hem assistit:
- 5) A retallades de drets laborals, com les reduccions en la conciliació de la vida laboral i familiar, o l'ampliació de la jornada laboral, etc.
- 6) A la intervenció de les comptes dels ajuntaments...
- 7) A les retallades salarials i reducció de plantilles...
- 8) Però també a l'externalització dels serveis públics de seguretat local, etc.
- 9) La nostra conferència s'emmarca en canvis legislatius que afecten als serveis de seguretat, a les plantilles municipals i als drets aconseguits, ja que està en qüestionament l'actual model de Seguretat i competències municipals.
- 10) També estem assistint a l'atac, menyspreant la seva utilitat i la pèrdua del valor al dret de negociació col·lectiva en les administracions locals, aconseguit no fa gaire temps.
- 11) El nostre objectiu és "COMBATRE LA RESSIGNACIÓ, GUANYAR EL FUTUR", tot revitalitzant el sindicat de proximitat, organitzar el sindicat en les Prefectures, defensar els acords i convenis, defensar el dret a la negociació col·lectiva, etc.

## 1. L'ACCIÓ SINDICAL AL SERVEI DE L'OCUPACIÓ, ELS DRETS, LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LES CONDICIONS DE TREBALL.

### 1.1. Acció sindical de proximitat. Organitzar el sindicat en el centre de treball.

- 12) L'acció sindical de l'Agrupació de Policia Local ha de garantir al conjunt de l'afiliació i dels delegats/es a les Prefectures la nostra proximitat i la resolució dels seus conflictes.
- 13) La proximitat quedarà garantida mitjançant:
- 14) Les orientacions i línees estratègiques que emanarà des de la pròpia Agrupació.
- 15) L'assessorament i el suport continu de les nostres estructures territorials i de l'equip de treball de l'agrupació, del sector i dels territoris, per tal de donar les eines necessàries per fer les aportacions i propostes davant de qualsevol conflicte o negociació.
- 16) La nostra presència a les Prefectures serà en aquest nou mandat més imprescindible que mai per a assolir els nostres objectius sindicals.
- 17) Incrementar el contacte amb les delegades i els delegats de les seccions sindicals, realitzant assemblees comarcals de forma trimestral; per tal de donar els materials i els documents, així com els elements necessaris per a la negociació col·lectiva, la informació de novetats legislatives i de salut laboral, la confecció de propostes, els redactats tipus dels diferents elements de negociació, alternatives a les retallades, etc.
- 18) Cuidar el tracte i atenció amb sensibilitat cap als treballadors/res quan s'apropen al sindicat. És imprescindible la coordinació de l'assessorament sindical i el coneixement d'aquest àmbits de negociació per part del nostre sector, per tal de col·laborar, possibilitar i vetllar per assolir els objectius sindicals federals en aquestes negociacions; confeccionant directives de negociació, propostes, redactats...
- 19) La riquesa de la negociació col·lectiva local precisa de grans esforços i recursos sindicals, per tant hem de dotar com mai els recursos humans la nostra agrupació, per poder donar cobertura en tot l'àmbit del territori català. Per aconseguir-ho, cal incrementar la col·laboració de les seccions sindicals amb el Sector i la Federació.

## **20) 1.2.2. Negociació d'Acords/Convenis**

- 21) Cal establir estratègies de negociació concretes, per afrontar els atacs que estem patint els serveis de seguretat de l'Administració Local. Cal mantenir els drets aconseguits en els darrers anys mitjançant la defensa del dret de negociació col·lectiva de qualsevol qüestió relacionada amb els acords assolits en anys anteriors.
- 22) S'ha de lluitar en cadascuna de les Administracions Locals en contra de les retallades tant individuals com col·lectives donant alternatives.
- 23) Cal recuperar la reivindicació i la mobilització per la defensa dels acords i del drets de negociació col·lectiva, contra les imposicions de la legalitat vigent, fent el sindicat més participatiu que mai, per implicar més als empleats i empleades públiques locals en aquesta acció sindical.
- 24) La negociació col·lectiva ha de concretar tots els components del salari, de tal manera que es garanteixi l'objectivitat i no discriminació en la seva aplicació.

## **25) 1.3. Els impactes de la gestió de la crisi en l'ocupació i condicions de treball en l'Administració Local**

- 26) La crisi econòmica està servint per desmantellar la negociació col·lectiva, rebaixant condicions econòmiques, laborals i socials al conjunt dels empleats i empleades de la seguretat pública local, mitjançant polítiques de retallades en tots els aspectes.

### **27) 1.3.1. Polítiques salarials**

- 28) Estem assistint a les retallades salarials com a solucions per part dels poders polítics a la crisi econòmica que pateixen les Administracions Locals.
- 29) En aquest sentit la nostra prioritat ha de ser consolidar els salaris actuals i en tot cas cercar fórmules de recuperació de la pèrdua salarial patida en el període de crisi.

### **30) 1.3.2. Organització del treball**

31) La capacitat d'intervenir en l'organització del treball en les Administracions Locals dependrà de la força que el sindicat tingui en cada un dels centres de treball. Hem d'introduir clàusules que clarifiquin, augmentant el poder contractual del sindicat en l'organització interna del treball en les administracions.

32) La nostra aportació sindical a aquest tema ha de fer-se amb la participació i fent propostes alternatives, i no s'ha de limitar als drets de consulta sinó a una veritable negociació, augmentant la nostra capacitat de decisió.

33) El conjunt de les Administracions Locals de Catalunya hauran de dotar-se de les corresponents relacions de llocs de treball. Aquesta és una eina d'obligat compliment per la normativa vigent, que ens ha de facilitar la nostra tasca d'acció sindical en la defensa de la negociació col·lectiva.

### **34) 1.3.3. Jornada de treball**

35) Davant la mesura del govern de l'Estat en aplicar a tot el Sector Públic les 37,5 hores setmanals, hem de defensar en primer lloc el que s'havia pactat en els nostres Acords/Convenis.

### **36) 1.3.4. Intervenció sindical davant les externalitzacions**

37) La intenció del govern tant de la Generalitat com de l'Estat està en l'externalització dels serveis públics i això suposa una degradació de les condicions de treball dels empleats públics afectats i de la pèrdua de qualitat dels serveis.

38) Quan es decideix gestionar un servei públic de forma indirecta, és a dir a través d'una empresa externa, aquesta decisió s'ha de justificar degudament i en base a un interès general. Mai pot ser de rebut els criteris economicistes d'estalvi de la despesa.

39) No pot ser que les externalitzacions de serveis públics signifiquin pitjors condicions sociolaborals per als treballadors i treballadores que els porten a terme, ni pèrdua efectiva del control de la prestació del servei, ni tampoc de la qualitat dels serveis públics prestats als ciutadans i ciutadanes.

40) Per això hem de:

- 41) - Introduir en els acords clàusules que impedeixin o limitin la possibilitat d'externalitzar serveis públics.
- 42) - Garantir que els serveis públics prestats de forma directa i amb personal propi, vagin reposant el personal necessari per a la correcta prestació del servei.
- 43) - Garantir que en els serveis públics prestats de forma directa es facin les inversions necessàries per tal de prestar-ho correctament.
- 44) - Fer un seguiment acurat de tots els processos d'externalització i en cas de que no s'ajustin a la normativa vigent s'hauran d'impugnar.
- 45) - Negociar amb les corporacions per tal de mantenir els serveis en la gestió pública.
- 46) - Establir en els plecs de condicions les mesures de control que l'Administració corresponent es dotarà per a fer el seguiment i control del servei externalitzat.
- 47) - Equiparar les condicions del personal externalitzat amb les condicions del personal de les entitats locals.
- 48) No renunciem a recuperar per a la gestió pública els serveis externalitzats, en cas que aquests incompleixin les condicions pactades o impliquin un deteriorament dels serveis prestats.
- 49) En èpoques de crisi com la que estem vivint cal recordar que un servei externalitzat és més car que si es fa amb personal propi (IVA, benefici d'empresa, despeses de gestió) per tant, com a mesura d'estalvi hauríem de proposar la recuperació dels serveis externalitzats i posar en qüestió qualsevol externalització, fent estudis comparatius de costos.

#### **50) 1.4. Altres continguts de la negociació col·lectiva.**

##### **51) 1.4.1. Polítiques d'igualtat**

- 52) La nostra acció sindical i la negociació col·lectiva s'han d'orientar cap a l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones i actuar amb mesures concretes sobre les condicions de treball.



53) Cal recordar que totes les AAPP tenen l'obligació de fer Plans d'Igualtat, i que això és matèria de negociació, incloent-ho als convenis/acords. També s'ha d'aprofitar que a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores també s'han de fer Plans d'Igualtat, no oblidant que aquesta obligació es pot estendre a empreses més petites via negociació col·lectiva.

#### **54) 1.4.2. Salut Laboral i sostenibilitat**

55) Una de les repercussions més negatives d'aquesta crisi, podria ser la disminució d'inversions en prevenció per part de les Administracions i això té una repercussió directa en la seguretat dels treballadors/es.

56) Hem de mantenir una línia de treball, coordinada i consensuada amb les diferents estructures de la FSC, prioritzant la resolució dels conflictes i afavorint el desenvolupament preventiu.

57) Assegurar i incrementar el funcionament dels comitès de seguretat i salut.

58) Assegurar la formació específica dels delegats/des de prevenció.

59) Lluitar per una millor qualitat de les polítiques de prevenció.

60) Obligar a que es portin a terme les avaluacions de riscos psicosocials de tots els llocs de treball.

61) Detectar i canalitzar les reivindicacions de reconeixement legal de noves malalties professionals.

62) Estudiar la possibilitat de figures com els delegats/des de prevenció territorials en els convenis per a donar cobertura a les petites administracions.

63) Incloure la codecisió de la Mútua i dels Serveis de Prevenció externs.

64) Incloure que els delegats/es de prevenció disposaran del crèdit horari suficient per a portar a terme la seva formació.

65) Concretar que els delegats/des de prevenció disposaran a més a més del crèdit horari com a delegats/des electes, del crèdit horari com a delegats/des de prevenció i el podran acumular. En cas que no siguin delegats/des electes, també disposaran del mateix crèdit que els delegats/des electes.



66) Potenciar la formació sindical per al conjunt dels delegats/es en aspectes relacionats amb el medi ambient i fomentar la figura del delegat/da de Medi Ambient i la Comissió Mediambiental; amb funcions com la negociació i participació en el Pla de Gestió Ambiental en l'empresa, la negociació dels protocols que se'n deriven, el seguiment dels processos de certificació ambiental o la participació en la redacció dels indicadors socioambientals.

#### **67) 1.4.3. Formació contínua**

68) La negociació col·lectiva ha de ser un factor clau per a impulsar la formació, facilitar l'accés a la mateixa, millorar la seva qualitat, vincular les qualificacions professionals amb els sistemes de classificació i promoció professional, promoure el reconeixement i acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral, millorar els contractes de formació i les pràctiques no laborals, i desenvolupar plans i comissions de formació que contribueixin a millorar la qualificació dels treballadors i treballadores.

69) Haurem de vetllar especialment per la formació sindical dels delegats i delegades de l'administració local, fent un seguiment de l'extensió dels cursos de delegats/des de diferents nivells. En aquest sentit es realitzaran jornades de formació sindical, reflexió i posada en comú, sobre diferents elements sindicals de la nostra realitat.

70) Es garantiran cursos pels nous delegats/es. La formació ha de ser una eina d'apropament als empleats/des públics locals, que pot facilitar l'afiliació, l'entrada als centres de treball i uns millors resultats a les eleccions sindicals.

#### **71) 1.4.4. Drets sindicals**

72) Davant la situació de qüestionament del paper dels sindicats i de l'ofensiva de retallades contra els drets sindicals, cal més que mai enfortir l'organització del sindicat al si de les empreses.

73) La negociació col·lectiva és la font generadora d'aquests drets i de les seves millores. Hem de treballar per incrementar i millorar els crèdits horaris i la seva utilització, al temps que cal obtenir els mitjans necessaris per a l'acció sindical a l'empresa.

## **74) 2. MODEL ORGANITZATIU DE L'APL DE CATALUNYA**

### **75) 2.1. Òrgans de Direcció i la seva composició**

76) La APL agrupa i articula l'organització dels Agents de policia i vigilants municipals de Catalunya.

77) Els òrgans de direcció de l'Agrupació Policia Local de Catalunya són la forma d'organització integrada en la Federació de Serveis a la Ciutadania, amb els objectius de:

78) - Establir les directrius, orientacions i models en la negociació col·lectiva del nostre Sector, així com les línies d'actuació.

79) - Millorar les condicions laborals dels empleats públics locals.

80) - Dissenyar i defensar el nostre model de serveis públics locals.

81) Els òrgans de direcció de l'APL són:

a) El Plenari Sectorial.

b) L'Òrgan de Coordinació.

c) El Coordinador o Coordinadora Sectorial.

#### **82) 2.1.1. Comissió Delegada o Plenari**

83) És el òrgan de direcció per a la coordinació de l'Agrupació amb els territoris i desenvoluparà les propostes sindicals sectorials a cadascun dels territoris de Catalunya.

84) Composició: El Coordinador o Coordinadora i l'Òrgan de Coordinació afiliatiu. La seva composició màxima serà de 7 persones.

85) Un membre per territori, i un per les seccions sindicals amb més pes afiliatiu. La seva composició màxima serà de 25 persones. Com a criteri general s'estableix com a mínim una periodicitat trimestral de reunions.

#### **86) 2.1.2. L'Òrgan de Coordinació**

87) És l'òrgan de direcció sindical col·lectiva quotidià de l'Agrupació de Policia Local de Catalunya. Aplicarà els acords presos en la Conferència i presentarà propostes a la un cop siguin aprovades.

88) Estarà format per:

89) -El Coordinador o Coordinadora de l'Agrupació de Polícies Locals de Catalunya.

90) -Els 7 membres escollits en la Conferència.

91) Com a criteri general s'estableix com a mínim una periodicitat quinzenal de reunions.

92) Com a primer objectiu de mandat, s'establirà a principis de cada any, un pla de treball, que serà aprovat i avaluat pel diferents òrgans de direcció de l'Agrupació.

### **93) 2.1.3. El Coordinador o Coordinadora.**

94) És qui representa l'Agrupació de Policia Local de CCOO de Catalunya.

95) Actua executant els acords de la Comissió Delegada i de Coordinació seguint el principi de direcció i representació col·lectius i té com a missió la de cohesionar i impulsar les funcions d'aquest òrgans.

96) Presidirà les reunions de la Comissió de Coordinació i Delegada, i presentarà l'informe de en el Plenari.

