



Conferència

Sector Administració Local



federació de serveis
a la ciutadania

DOCUMENT DE PONÈNCIES DE LA CONFERÈNCIA DEL SECTOR DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL DE CATALUNYA. PLA DE TREBALL.

INTRODUCCIÓ.....	3
1. Potenciar l'acció sindical de proximitat en el territori de Catalunya.....	4
1.1. L'Assessorament.	
1.2. La Informació.	
1.3. La formació.	
1.4. Funcionament en xarxa.....	5
2. L'Acord Marc de l'Administració Catalana.....	5
3. Negociació d'acords/convenis en l'Administració local Catalana.....	6
4. Condicions de treball en l'Administració Local.....	6
4.1. Polítiques d'ocupació.	
4.2. Politiques salarials.	
4.3. Organització del treball.	
4.4. Jornada de treball.....	7
4.5. Les externalitzacions i les remunicipalitzacions.	
4.6. Polítiques d'igualtat.	
4.7. Salut laboral.	
4.8. Medi Ambient i sostenibilitat.....	8
4.9. Formació continua	
4.10. Drets sindicals.	
5. Agrupació de Policia Local.....	8
6. Model organitzatiu del sector de l'Administració Local Catalana.....	9
Òrgans de Direcció i la seva composició.	
a) Plenari Sectorial.	
b) L'Òrgan de Coordinació Sectorial.....	10
c) El/la Coordinador/a Sectorial.	

INTRODUCCIÓ

Ens trobem en un context on algunes veus ens diuen que s'està sortint de la crisi econòmica, segons dades macroeconòmiques, encara que amb una important taxa d'atur i molta precarietat laboral. Per a CCOO no sortirem de la crisi fins que no es recuperi la taxa d'atur.

Les retallades han fet estralls en la nostra societat. Les desigualtats econòmiques i socials de la població són més visibles i profundes.

Després de les darreres eleccions municipals, autonòmiques i estatals, la fragmentació política és una realitat. Però, no ha significat un canvi en les polítiques que veníem patint, ja que les noves forces emergents no han reeixit com s'esperava.

En l'àmbit municipal concretament ens trobem governs municipals:

- ✓ Molt fragmentats, on per garantir la governabilitat s'han hagut de fer pactes entre més de dos, tres i quatre organitzacions polítiques.
- ✓ Sense majoria, governant des de la minoria i sense pactes estables.
- ✓ Sense experiència, nous, mal assessorats i amb por de prendre decisions. I quan les prenen molts cops han de rectificar, fet que provoca més inseguretat.

Malgrat tot, hem d'exigir al que s'han compromès en campanya electoral; la defensa d'un model de gestió de serveis públics de qualitat i l'ètica alhora de fer política. Per això la reversió de la gestió de serveis externalitzats (remunicipalització) i el compliment amb la llei de la transparència és una prioritat.

Ningú pot dubtar que el nostre model de gestió de serveis és el públic. Però la reversió, no pot significar suprimir drets laborals, reestructuracions de plantilles i pèrdua de serveis de qualitat per a la ciutadania. Per aquesta raó, demanem estudiar conjuntament cas per cas i de com fer-ho de la millor manera.

En aquest període electoral els/les treballadors/es públics, en general, han vist que part de les retallades sofertes en els seus drets laborals s'han recuperat (paga Nadal 2012, devolució assumptes propis, de vacances, antiguitat, etc.). Malgrat que encara queda molt per recuperar.

Això no significa que aquest sigui la línia que seguirà el govern, ben al contrari. Els compromisos europeus obligarà a complir amb el dèficit públic i pot significar noves retallades amb pèrdues de drets.

Per aquesta raó creiem que **ÉS L'HORA DE PASSAR A L'OFENSIVA**. Cal reclamar millores salarials, socials i laborals també a l'administració pública. La fràgil recuperació econòmica no es consolidarà fins que el consum no es recuperi. La manera de fer-ho és amb pujades salarials i els treballadors/es públics no hem d'estar exempts d'aquestes.

Combatre la lacra de la precarietat a l'administració és una altra de les prioritats. No podem consentir per més temps que aquesta es perpetui en els nostres centres de treball. Ens perjudica a tothom. Exigim la convocatòria de les Ofertes Públiques d'Ocupació.

1. Potenciar l'acció sindical de proximitat en el territori de Catalunya.

El nostre objectiu és potenciar l'acció sindical del Sector a Catalunya mitjançant, l'assessorament, la informació, la formació i el suport amb un funcionament en xarxa a les estructures territorials, les seccions sindicals, els delegats i les delegades així com als afiliats del nostre àmbit.

Amb un sindicalisme de proximitat que permeti abordar la negociació col·lectiva. Enfortint l'organització del sindicat en els centres de treball, dotant-los d'un model d'organització eficaç per desenvolupar la coordinació territorial del Sector de la Administració Local de Catalunya (SAL).

- 1.1. **L'Assessorament.** Donant les orientacions i línies estratègiques que sortiran del propi sector. Aquestes hauran d'haver estat debatudes en els òrgans de direcció del propi sector.

Facilitant les eines necessàries a les estructures territorials i als equips de treball de la local del territori per tal que siguin aquestes les que puguin afrontar qualsevol conflicte o negociació.

Coordinant l'assessorament sindical i el coneixement dels diferents àmbits de negociació per part del sector. Col·laborar, possibilitar i vetllar per assolir els objectius sindicals federals en la negociació: confeccionant orientacions de negociació, propostes, redactats...

- 1.2. **La informació.** Incrementar el contacte amb les delegades i els delegats de les seccions sindicals a través de l'articulació d'una xarxa de comunicació permanent entre les diferents administracions locals, organismes, consorcis, empreses etc...

Realitzar assemblees comarcals de forma semestral de manera ordinària i extraordinària cada cop que sigui necessari 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 polítiques actuals etc...

- 1.3. **La formació.** Es fa imprescindible la de fer un pla de formació específic i continuu pels delegats i delegades de l'administració local. Cal l'elaboració d'un recorregut formatiu.

Cursos de formació, seminaris (propis o aliens), assemblees formatives de delegats/des (dos com a mínim anualment), etc.. han de ser eines programades que ens ajudin a assolir el nivell desitjat.

Les fitxes sindicals com element d'informació i formació al conjunt dels delegats/des del sector com element que s'ha de sistematitzar i mantenir.

1.4. Des del sector considerem important impulsar que des dels territoris es treballi en un **funcionament en xarxa**.

El nostre compromís és fer-ho en el Barcelonès la resta ho hauran de decidir i articular des de cadascun dels territoris.

- ✓ Creació d'una xarxa de delgats/des i representants sindicals a cada comarca o territori, segons sigui operatiu.
- ✓ Fomentar l'activitat sindical en base a la col·laboració i l'aprenentatge mutu.
- ✓ Mantenint trobades temàtiques comarcals amb una cadència determinada.
- ✓ Socialitzant els recursos materials i humans.
- ✓ Millora de la qualitat en l'assessorament.
- ✓ Optimitzar els sistemes d'informació.

Des del sector es tenen que posar en marxa mecanismes d'interrelació dels diferents col·lectius professional específics per poder realitzar informació i eines de treball específiques en contraposició del sindicalisme corporatiu.

Cal dotar de recursos humans el nostre sector degut a que la negociació col·lectiva genera molta activitat. Aquesta no es pot atendre exclusivament des del sector, han de ser els territoris els que han d'assumir aquesta tasca.

No es podrà realitzar si des de les seccions sindicals no són conscients d'aquesta realitat i cedeixen part del seu actiu sindical a l'organització. Caldrà realitzar una funció pedagògica en el si de les organitzacions per tal que s'entengui que guanyem tots i ningú perd.

Calen sistemes d'avaluació de la feina feta per part del sector. No són suficients les memòries anuals i les estadístiques electorals/afiliatives. El registre d'activitat sindical (RAS) és una eina que caldrà estudiar la seva implantació.

Estendre l'organització: augmentant l'afiliació, promovent la constitució de seccions sindicals, potenciant la proximitat en els territoris mitjançant campanyes i elaboració de materials.

2. L'Acord Marc de l'Administració Catalana.

Finalment un dels objectius que portem anys perseguint s'ha assolit, l'Acord Comú de condicions pels treballadors i les treballadores públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.

Ara toca estendre aquesta eina per tal que tots els treballadors/es públics tinguin garantits els seus drets.

Tenim una vintena d'acords en aquests moments. Pot semblar que siguin pocs però hem de tenir present que l'acord és de març de 2015, que hem passat el període electoral d'aquell any i fins entrat el 2016 no s'ha començat a posar fil a l'agulla per part de les administracions. Hem de comptar a més a més amb la reticència d'alguna d'elles, com és el cas de la Diputació de Barcelona.

Malgrat tot la valoració és positiva i cal continuar treballant la seva implantació amb l'objectiu de fer de l'acord marc el referent de la negociació col·lectiva en els ajuntaments de menys de 20.000 habitants.

3. Negociació d'acords/convenis en l'Administració Local Catalana.

Cal prioritzar la negociació col·lectiva en el marc dels acords i convenis en cadascuna de les administracions locals. Són l'única garantia que ens permetrà garantir els nostres drets. Si més no obligarem a posicionar-se a alguns davant la legalitat vigent.

S'ha de constituir meses de negociació úniques en totes les administracions per tal d'arribar a acords únics de funcionaris i laborals/es. Segons obligatorietat que estableix l'EBEP.

Cal establir estratègies de negociació concretes. Aquestes han de ser compartides amb el conjunt de l'organització. Per defensar i per exigir els nostres drets.

Recuperem la reivindicació i la mobilització. És l'hora de passar a l'ofensiva, ja no podem recular més i cal recuperar tot allò que se'ns ha tret.

4. Condicions de treball en l'Administració Local.

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

Cal recuperar i millorar les nostres condicions de treball per tal que els serveis que rep la ciutadania també siguin de qualitat i es garanteixin la prestació d'aquests.

- 4.1. Polítiques d'ocupació.** Exigir la convocatòria de les ofertes públiques d'ocupació. Compliment de les sentències europees pel que respecte als drets dels interins i dels contractes temporals.
- 4.2. Politiques salarials.** Cal exigir augments salarials per tal de recuperar el poder adquisitiu dels treballadors i treballadores també a l'administració pública.
- 4.3. Organització del treball.** Hem d'intervenir en l'organització del treball a les administracions locals. Participant i fent propostes alternatives, augmentant la nostra capacitat en la presa de decisions empresarials. La relació de llocs de treball i garantir la total implementació de la Llei 15/1997 de Prevenció de riscos Laborals, són dues de les eines que tenim. No les úniques.
- 4.4. Jornada de treball.** Exigir, treballar i lluitar per la jornada de les 35 hores setmanals.
- 4.5. Les externalitzacions i les reversions (remunicipalitzacions).** Malgrat que pot semblar contradictori totes dues s'estan realitzant a les administracions locals.

Cal lluitar contra les externalitzacions pel que signifiquen aquestes. No hi ha justificació que les avalin, cal que entenguin que "s'ha acabat la festa" i toca

gestionar directament. Aquestes signifiquen una pèrdua de drets laborals als treballadors i les treballadores i, en moltes ocasions un pitjor servei per la ciutadania. En molts casos estem també davant de prestamisme laboral.

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

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

El nostre model de gestió de serveis és el públic, sempre ho ha estat i és el que defensem. Malgrat això, caldrà analitzar cas per cas com s'ha fet i que ens podem trobar en cada servei externalitzat.

Hem de ser conscients que l'actual legislació facilita les externalitzacions i complica les remunicipalitzacions. Per això caldrà estudiar, segons els casos, fórmules que ens ajudin a realitzar-la.

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

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

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

4.7. Salut laboral. És un dels eixos central de l'acció sindical en els centres de treball.

- ✓ Assegurar i incrementar el funcionament dels comitès de seguretat i salut.
- ✓ Assegurar la formació específica dels delegats/des de prevenció.
- ✓ Lluitar per una millor qualitat de les polítiques de prevenció.
- ✓ Obligar a que es portin a terme les avaluacions de riscos psicosocials a tots els llocs de treball.
- ✓ Detectar i canalitzar les reivindicacions de reconeixement legal de noves malalties professionals.

- ✓ Estudiar la possibilitat de figures com els delegats/des de prevenció territorials en els conveni per a donar cobertura a les petites administracions.
- ✓ Incloure la codecisió de la Mútua i dels Serveis de Prevenció externs.
- ✓ Negociar que els delegats i les delegades de prevenció disposaran del crèdit horari suficient per la formació i el desenvolupament de la seva tasca. En cas que no siguin electes també poder disposar d'aquest crèdit horari.

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

Cal potenciar la formació dels delegats/des en aquests àmbits d'actuació i buscar la figura del delegat/da de mediambient. Creació de la comissió mediambiental a les empreses amb la funció de l'elaboració del pla de gestió ambiental i els protocols que se'n deriven.

4.9. Formació continua. Impulsar, facilitar l'accés, millorar la seva qualitat, vincular les qualificacions professional i la promoció, promoure el reconeixement i l'acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral i desenvolupar plans i comissions de formació que contribuïxin a millorar la qualificació dels treballadors i les treballadores.

4.10. Drets sindicals. Recuperar la negociació i acordar millores en els crèdits horaris, en el d'informació i de reunió, entre altres.

La negociació col·lectiva és la font generadora de millores d'aquests drets. Cal més que mai enfortir l'organització del sindicat al si de les empreses.

4.11. Carrera Professional. Impulsar plans de carrera professional propis a les administracions locals. Informar i fer públics els ja existents perquè altres companys puguin fer-los servir en les seves negociacions.

5. Agrupació de Policia Local

Dins el Sector de l'Administració Local de Catalunya, esta constituïda l'Agrupació de la Policia Local de Catalunya, és una estructura pròpia d'identificació, treball i acció sindical que desenvolupa les seves reivindicacions específiques. S'encarrega de l'estudi i acció sindical en el seu àmbit professional que per les seves característiques necessita una especial atenció, en contraposició del sindicalisme corporatiu.

Tindrà un coordinador/a i un equip de coordinació, subjecte als criteris recollits en els documents de la FSC-Catalunya.

6. Model organitzatiu del Sector de l'Administració Local Catalana.

El Sector de l'Administració Local per de Catalunya agrupa i articula l'organització de les persones treballadores de les administracions públiques locals, organismes dependents i empreses públiques.

Òrgans de Direcció i la seva composició.

Els òrgans de direcció del Sector de l'Administració Local de Catalunya (SAL) són la forma d'organització integrada en la Federació de Serveis a la Ciutadania, amb els objectius de:

- Establir les directrius, orientacions i models en la negociació col·lectiva del nostre Sector, així com les línies d'actuació.
- Millorar les condicions laborals dels empleats públics locals.
- Dissenyar i defensar el nostre model de serveis públics locals.

Els òrgans de direcció del SAL són:

- a) El Plenari Sectorial.
- b) L'Òrgan de Coordinació.
- c) El/La Coordinador/a Sectorial.

a) Plenari Sectorial.

És el òrgan de direcció per a la coordinació sectorial - territorial i desenvoluparà les propostes sindicals sectorials a cadascun dels territoris de Catalunya.

Composició:

- El/la Coordinador/a Sectorial.
- El/la Coordinador/a de l'Agrupació de Polícies Locals de Catalunya.
- L'Òrgan de Coordinació.
- El/la responsable sectorial dels sindicats comarcals i intercomarcals de la FSC-CCOO Catalunya
- Un nombre de persones representatives de les seccions sindicals en els territoris.

La seva composició màxima serà de 25 persones, més el coordinador o coordinadora i l'òrgan de coordinació.

El o la responsable sectorial dels sindicats intercomarcals de la FSC-CCOO de Catalunya serà un membre designat per les Executives de la FSC constituïdes.

Com a criteri general s'estableix com a mínim una periodicitat quadrimestral de reunions. El Plenari es podrà reunir extraordinàriament fora d'aquesta periodicitat.

Podrà ser convocada, a més de per la persona coordinadora, a petició de 1/3 dels seus membres.

b) L'Òrgan de Coordinació Sectorial.

És l'òrgan de direcció i treball sindical que realitza la gestió quotidiana del Sector de l'Administració Local de Catalunya. Aplicarà els acords presos en la Conferència i presentarà propostes al Plenari Sectorial, aplicant-les un cop siguin aprovades.

Estarà format per:

- El/la Coordinador o Coordinadora Sectorial.
- El Coordinador o la Coordinadora de l'Agrupació de Polícies Locals de Catalunya.
- Els membres escollits en la Conferència Sectorial.

Com a criteri general, s'estableix com a una periodicitat quinzenal de reunions.

Reunions extraordinàries, aquestes sempre i quan ho requereixi 1/3 dels seus membres.

Dins el primer trimestre de mandat, s'adjudicaran las responsabilitats, funcions i tasques de cada membre de l'equip de direcció i treball, que seran aprovades en la primera reunió del Plenari Sectorial.

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 del Sector.

c) El/la Coordinador/a Sectorial.

És qui representa el Sector de l'Administració Local de CCOO de Catalunya i presideix les reunions del Plenari Sectorial i de l'Òrgan de Coordinació Sectorial.

Actua executant els acords del Plenari Sectorial i de l'Òrgan de Coordinació Sectorial seguint el principi de direcció i representació col·lectius i té com a missió la de cohesionar i impulsar les funcions d'aquest òrgans.

Presidirà les reunions de l'Òrgan de Coordinació Sectorial i Plenari Sectorial.

Presentarà l'informe en la Conferència Sectorial.

Podrà delegar i revocar si s'escau les funcions i facultats que se li reconeixen en les persones i òrgans competents del Sector de l'Administració Local de CCOO de Catalunya, sent posteriorment validat pel Plenari Sectorial.